



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung	2
Außerordentliche Kündigung nach Verbreitung geschäftsschädigender Äußerungen über das Web 2.0 - die „YouTube“-Entscheidung des BAG	3
Krankheitsbedingte Kündigung und Eingliederungsmanagement	3
Außerordentliche Kündigung bei Drohung	4
Datenschutz	4
Erhebung persönlicher Daten Jugendlicher zu Werbezwecken - Nordjob-Messe	4
Abfrage von Daten aus dem Melderegister	5
Gesellschaftsrecht	5
Bestellungshindernis eines Geschäftsführers wegen Straftaten im Ausland	5
Haftung des Geschäftsführers: Keine grundsätzliche persönliche Haftung für nicht zur Auszahlung gekommene Abfindungen an ausgeschiedene Arbeitnehmer	5
Unangemessene Gründungskosten.....	6
Generell keine Notgeschäftsführerbestellung für GbR	6
Onlinerecht	6
Kein Ausschluss des Widerrufsrechts für „Komplettträger“	6
Mehrwertdienstenummer im Impressum	7
Steuern	7
BFH legt Einheitsbewertung dem Verfassungsgericht vor.....	7
Wettbewerbsrecht	8
AGB-Klausel mit "Es gilt deutsches Recht"	8
Feedback-Mail ist unzulässige Werbung.....	9
Wirtschaftsrecht	9
Arbeitsprogramm der EU-Kommission für 2015: Was erwartet uns im Europäischen Wirtschaftsrecht?	9
Veranstaltungen	9
Internet und Arbeitsrecht	9
Der gesetzliche Mindestlohn	10
Preise durchsetzen! Der Gewinn liegt im Verkauf!	10
Jungunternehmer: Was nun? Was tun!.....	11
FIT FÜR ... die Auswahl der richtigen Mitarbeiter.....	11
Vorsicht, Geldwäsche!	12

Außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung

Die Ausschlussfrist des § 626 Nr. 2 BGB (Zweiwochenfrist für den Ausspruch der Kündigung) beginnt im Fall einer außerordentlichen krankheitsbedingten Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen nicht schon mit dem Ende der letzten Arbeitsunfähigkeit, sondern dann, wenn der Zeitpunkt erreicht ist, zu dem von einer negativen Gesundheitsprognose nicht mehr ausgegangen werden kann, so das BAG. Es behandelte folgenden Sachverhalt:

Die Arbeitnehmerin war seit dem Jahr 2000 wegen unterschiedlicher Erkrankungen wiederholt arbeitsunfähig. Die letzte Kurzerkrankung dauerte vom 16.11.2011 bis zum 19.12.2011. Am 28.03.2012 kündigt der Arbeitgeber das ordentlich unkündbare Arbeitsverhältnis fristlos mit sozialer Auslaufzeit. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Arbeitnehmerin nicht mehr arbeitsunfähig. Die Arbeitnehmerin beruft sich im Kündigungsschutzprozess darauf, dass der Arbeitgeber die Zweiwochenfrist für die außerordentliche Kündigung nicht eingehalten habe. Laut BAG ist die Kündigungsschutzklage begründet, da der Arbeitgeber die Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung nicht ausreichend dargelegt hat.

Allerdings scheidet die Kündigung nicht bereits an der mangelnden Wahrung der Zweiwochenfrist. Diese Ausschlussfrist ist auch im Fall einer außerordentlichen krankheitsbedingten Kündigung mit Auslaufzeit einzuhalten. Bei Dauertatbeständen, bei denen sich der Kündigungssachverhalt fortwährend neu verwirklicht, reicht es zur Fristwahrung aus, dass der Arbeitgeber die Kündigung auf Umstände stützt, die noch bis mindestens zwei Wochen vor Zugang der Kündigung gegeben waren. Im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen liegt der Kündigungsgrund nicht in der einzelnen Erkrankung, sondern in der negativen Gesundheitsprognose, die sich darauf bezieht, dass verschiedene Erkrankungen den Schluss auf eine dauerhafte Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers zulassen. Das Ende dieses Dauertatbestands - und damit der Beginn der Ausschlussfrist des § 626 II BGB - tritt demnach nicht bereits mit dem Ende der letzten Kurzerkrankung vor der Kündigung ein, sondern erst mit dem Zeitpunkt, in dem davon ausgegangen werden kann, dass die generelle Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers nicht (mehr) besteht. Eine solche Aussage wird sich naturgemäß erst nach Ablauf einer geraumen Zeit seit der letzten eingetretenen Erkrankung treffen lassen. Dafür, dass die negative Prognose zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung im März 2012 nicht mehr gegeben war, fehlt es an entsprechenden Anhaltspunkten. Allein auf den Umstand, dass die letzte Kurzerkrankung länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung zurücklag, kommt es nach dem Gesagten nicht an.

Praxistipp: Die Entscheidung führt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber zu erheblicher Rechtsunsicherheit. Gerade bei krankheitsbedingten Kündigungen wegen häufiger Kurzerkrankungen ist es naturgemäß äußerst schwer festzustellen, ob die den einzelnen Erkrankungen zu Grunde liegenden Leiden „ausgeheilt“ und insoweit die negative Zukunftsprognose erschüttert ist. Bei einer außerordentlichen Kündigung muss diese Feststellung nunmehr nicht nur im Rahmen der Darlegung des Kündigungsgrunds, sondern auch im Hinblick auf die Einhaltung der Zweiwochenfrist geprüft werden. Kann der Arbeitnehmer nachweisen, dass die Krankheitsanfälligkeit länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung nicht mehr bestand, ist die Kündigung hinfällig. Wenn dies dem Arbeitnehmer nicht gelingt, ist die Ausschlussfrist eingehalten. Wer als Arbeitgeber im Hinblick auf den Fristablauf auf der sicheren Seite sein will, wird auch künftig nicht daran vorbeikommen, bei der Fristberechnung zur Sicherheit auf den Ablauf der letzten bekannten Kurzerkrankung abzustellen.

(BAG, Urteil vom 23.01.2014 - 2 AZR 582/13 = BeckRS 2014, 70847)

Außerordentliche Kündigung nach Verbreitung geschäftsschädigender Äußerungen über das Web 2.0 - die „YouTube“-Entscheidung des BAG

Social Media bieten den Usern weitreichende Möglichkeiten, ohne erheblichen Zeit- und Kostenaufwand die eigene Meinung zu verbreiten; dies kann - wie die Praxis zeigt - zu Störungen führen, insbesondere wenn sich die Inhalte auf Dritte beziehen. Dieser „Trend“ macht auch vor dem Arbeitsverhältnis nicht halt. Daher war es nur eine Frage der Zeit bis zum ersten Urteil des BAG zu geschäftsschädigenden Äußerungen im Web 2.0. Das Warten hat nun ein Ende. Am 31.07.2014 hat der 2. Senat über die Wirksamkeit der Kündigung eines Arbeitnehmers entschieden, der sich in einem Video nachhaltig negativ über seinen Arbeitgeber ausließ und dieses sodann u.a. über YouTube verbreitet hat (2 AZR 505/13, BAG-PM Nr. 38/14 = DB 2014, S. 15).

Der Kläger trat in einem Video auf, das von Streit.TV - im Auftrag von ver.di - produziert wurde. Darin äußerte der Kläger, dass es im Betrieb „Probleme“ gebe. Ferner fehlten viele Sicherheitsvorkehrungen an einzelnen Maschinen. Man könne „fast behaupten“, dass keine Maschine „zu 100 % ausgerüstet“ sei. Das Problem sei, dass „keine Fachkräfte vorhanden“ seien und „das Beherrschen der Maschinen nicht zu 100 % erfüllt“ werde. Das Video wurde ins Internet gestellt und war u.a. bei YouTube zu sehen. Zudem verbreitete der Kläger es über seinen Facebook-Account. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das BAG entschied, dass die außerordentliche Kündigung - mangels wichtigem Grund - unwirksam ist. Der 2. Senat stellte fest, dass ein Arbeitnehmer zwar nicht wissentlich falsche, geschäftsschädigende Behauptungen über die im Betrieb herrschenden Verhältnisse aufstellen und diese über digitale Medien (z.B. YouTube oder Facebook) verbreiten (lassen) dürfe. Erlaubt sei nach Ansicht des BAG jedoch eine sachliche Kritik an den betrieblichen Gegebenheiten.

Im Ergebnis überrascht das Urteil des BAG - zumindest hinsichtlich der Bewertung der vom Arbeitgeber für die fristlose Kündigung angeführten Gründe. Denn die vom Arbeitnehmer in dem betreffenden Video getätigten Äußerungen waren ersichtlich sowie wissentlich falsch und damit zweifelsohne geschäftsschädigend. Arbeitnehmern ist es zwar nicht grds. untersagt, Kritik an ihren Arbeitgebern kund zu tun - auch nicht im Web 2.0; dies gilt zumindest solange diese von der Meinungsfreiheit geschützt ist (vgl. BAG vom 10.12.2009 - 2 AZR 534/08, DB 2010 S. 1128). Der Arbeitnehmer ist aber verpflichtet, Äußerungen zu unterlassen, die geeignet sind, dem Arbeitgeber einen Schaden zuzufügen und dessen berechnete Interessen beeinträchtigen. Für die Abgrenzung einer unzulässigen von einer noch zulässigen Äußerung kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an und dabei insbesondere, welchen Inhalt die Äußerung hat und in welchem Kontext sie verbreitet wird. Je nach Schwere des Verstoßes kann dabei auch eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein, z.B. wenn der Arbeitnehmer unrichtige Behauptungen über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Arbeitgebers verbreitet, die geeignet sind, dessen Kreditwürdigkeit zu schädigen. Bei Äußerungen im Web 2.0 ist im Rahmen der Abwägung zudem zu beachten, dass diese verschriftlicht, damit perpetuiert und kopierbar ist und zudem - binnen kürzester Zeit - eine nahezu unkontrollierbare Möglichkeit der Verbreitung aufgrund des de facto unbegrenzten Adressatenkreises bei einer gleichzeitig jederzeitigen Verfügbarkeit besteht. Zudem ist die Äußerung quasi unlöschbar („Das Internet vergisst nie.“). Das Gefahrenpotenzial ist folglich für den Arbeitgeber erheblich höher als bei einer Verlautbarung des Mitarbeiters während der Pause gegenüber einigen Arbeitskollegen (vgl. Bissels/Domke, AuA 2013 S. 82 ff.).

(Quelle: Dr. Alexander Bissels, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht / Kira Falter, Rechtsanwältin, Der Betrieb 2014, S. 2050)

Krankheitsbedingte Kündigung und Eingliederungsmanagement

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer krankheitsbedingt kündigen, muss er die Verhältnismäßigkeit der Kündigung darlegen. Das beinhaltet Ausführungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. So hat das Landesarbeitsgericht Hamm

im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, die in einem Unternehmen für Fleischverarbeitung und -verpackung tätig war. Der Arbeitgeber hatte gekündigt und sich dabei auf Krankheitszeiten und Entgeltfortzahlungskosten berufen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Kündigung weder durch häufige Kurzerkrankungen noch durch eine lang anhaltende Krankheit gerechtfertigt sei. Die Entgeltfortzahlungskosten hätten in keinem Jahr einen Zeitraum von sechs Kalenderwochen überschritten, sodass eine unzumutbare Belastung des Arbeitgebers ausscheide. Für die Annahme einer lang anhaltenden Erkrankung fehle es an einer negativen Prognose über den voraussichtlichen Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin. Vorliegend sei die Kündigung auch unverhältnismäßig. Der Arbeitgeber habe nicht vorgetragen, inwieweit er versucht habe, die Kündigung durch mildere Mittel zu vermeiden. So habe er trotz rechtlicher Hinweise durch das Gericht nicht vorgetragen, ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt und zu welchem Ergebnis es geführt habe. Die Kündigung sei daher rechtsunwirksam. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 01. August 2014; Az.: 1 Sa 182/14)

Praxistipp: Bevor der Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Kündigung ausspricht, sollte das im Gesetz vorgeschriebene Gesundheitsmanagement (vgl. § 84 Abs. 2 SGB IX) durchgeführt werden. Er sollte dazu seinen Mitarbeiter schriftlich einladen. Ist der Mitarbeiter nicht zu einem Gespräch bereit, findet die Kündigung ihren Weg. Mehr als ein Gespräch anbieten, kann der Arbeitgeber nicht.

Außerordentliche Kündigung bei Drohung

Droht der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nachteilige Folgen mit dem Ziel an, umstrittene eigene Forderungen durchzusetzen, kann darin - je nach den Umständen des Einzelfalls - eine erhebliche, die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigende Verletzung seiner Pflicht liegen, auf berechnete Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen.

Ein Arbeitnehmer handelt nicht rechtswidrig, wenn er sich bei zweifelhafter Rechtslage dem Arbeitgeber gegenüber auf einen objektiv vertretbaren Rechtsstandpunkt stellt, um diesen zum Einlenken in einem Kündigungsschutzprozess zu bewegen. Die Ankündigung, einen Schriftsatz bestimmten Inhalts bei Gericht einzureichen, um den Abschluss eines Vergleiches zu erreichen, ist allenfalls dann widerrechtlich, wenn in dem Schriftsatz bewusst oder leichtfertig falsche Tatsachenbehauptungen aufgestellt werden oder der darin eingenommene rechtliche Standpunkt gänzlich unvertretbar ist.

Praxistipp: Ein Arbeitnehmer darf sich nicht ohne Einverständnis des Arbeitgebers diesem gehörende betriebliche Unterlagen aneignen oder entsprechende Schriftstücke und/oder Daten für betriebsfremde Zwecke vervielfältigen. Ob eine rechtswidrige und schuldhaftige Zuwiderhandlung gegen diese Vorgabe einen Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bildet, hängt insbesondere von der Motivation des Arbeitnehmers und möglichen nachteiligen Folgen für den Arbeitgeber ab.

(BAG, Urteil vom 08.05.2014 - 2 AZR 249/13)

Datenschutz

Erhebung persönlicher Daten Jugendlicher zu Werbezwecken - Nordjob-Messe

Eine gesetzliche Krankenkasse verstößt gegen das Verbot, die geschäftliche Unerfahrenheit von Jugendlichen auszunutzen (§ 4 Nr. 2 UWG), wenn sie im Zusammenhang mit der Durchführung eines Gewinnspiels von den Teilnehmern im Alter zwischen 15 und 17 Jahren umfangreiche personenbezogene Daten erhebt, um diese (auch) zu Werbezwecken zu nutzen.

Nach § 28 I 1 Nr. 1 BDSG ist das Erheben und Nutzen personenbezogener Daten als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke zulässig, wenn dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnisses mit dem

Betroffenen erforderlich ist. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen hat das BerGer. rechtsfehlerfrei verneint. Durch die Teilnahme an einem Gewinnspiel kann zwar ein rechtsgeschäftsähnliches Schuldverhältnis begründet werden. Im vorliegenden Fall geht die Erhebung der personenbezogenen Daten jedoch weit über den Umfang hinaus, der für die Durchführung des Gewinnspiels erforderlich ist. Zudem ist Gegenstand des Unterlassungsantrags allein die Erhebung der Daten zu Werbezwecken, also zu Zwecken, die jenseits der Teilnahme am Gewinnspiel selbst und seiner Abwicklung liegen. Das Erheben von Daten zu solchen „überschießenden“ Zwecken wird - worauf die Revisionserwiderung mit Recht hinweist - in § 28 I 1 Nr. 1 BDSG nicht für zulässig erklärt. (Quelle: BGH, Urt. v. 22.01.2014 - I ZR 218/12, NJW 2014, 2282)

Praxistipp: Wie mit Kundendaten zu Werbezwecken umgegangen werden darf erklärt unser Infoblatt **R73** unter der Kennzahl **43** auf www.saarland.ihk.de.

Abfrage von Daten aus dem Melderegister

Unternehmen brauchen Daten von Kunden, die sie kontaktieren können. Eine Möglichkeit, Adressdaten zu erhalten sind die Meldungen im kommunalen Melderegister. Seit dem 1. November 2014 gelten strengere Regeln bei Auskünften aus dem Melderegister. Meldeämter dürfen Namen und Adressen von Bürgern nur noch dann zu Werbezwecken an Unternehmen weitergeben, wenn die Betroffenen ausdrücklich zugestimmt haben. Bürger können entweder ihre generelle Zustimmung bei der Meldebehörde erklären - oder aber das Unternehmen, das die Daten nutzen will, holt die Einwilligung der Betroffenen ein. Meldeämter sollen stichprobenartig prüfen, ob solche Einwilligungserklärungen bei den Unternehmen vorliegen. Bei Verstößen wird ein Bußgeld fällig. Wer Melderegisterauskünfte stellt, muss den Zweck der Anfrage angeben und darf die Daten nur dafür nutzen. Danach sind die Daten zu löschen.

Praxistipp: Informationen über die Melderegisterauskunft und ein online-Abfrageverfahren sind unter www.buergerdienste-saar.de bei den saarländischen Kommunen möglich.

Gesellschaftsrecht

Bestellungshindernis eines Geschäftsführers wegen Straftaten im Ausland

Sowohl aus dem Wortlaut des § 6 III GmbHG als auch aus der Begründung des Regierungsentwurfs zum Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) ergibt sich klar, dass nur vorsätzlich begangene Straftaten - sei es im Inland oder im Ausland - zur Instabilität führen. Der Gesetzgeber hat auch nicht beabsichtigt, Sachverhalte einzubeziehen, die im Ausland nur als Ordnungswidrigkeit qualifiziert werden. Nur vorsätzlich begangene Straftaten im In- oder Ausland führen zur Inhabilität des Geschäftsführers, nicht schon Sachverhalte, die im Ausland nur als Ordnungswidrigkeit qualifiziert werden.

(OLG München, Beschluss vom 18.06.2014 - 31 Wx 250/14)

Praxistipp: Informationen rund um den Geschäftsführer hält unser Infoblatt **GR08** „Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken“ unter der Kennzahl **61** bereit.

Haftung des Geschäftsführers: Keine grundsätzliche persönliche Haftung für nicht zur Auszahlung gekommene Abfindungen an ausgeschiedene Arbeitnehmer

Organmitglieder der Arbeitgeber-GmbH haften im Regelfall nicht persönlich, wenn Abfindungen an ausgeschiedene Arbeitnehmer nicht zur Auszahlung kommen. Ausnahmsweise kann aber ein Sachwalter auch persönlich wegen Verschuldens bei Vertragsschluss in Anspruch genommen werden, wenn er die Verhandlungen oder den Vertragsschluss in unmittelbarem eigenem wirtschaftlichen Interesse herbeigeführt oder dadurch, dass er ein besonders persönliches Vertrauen in Anspruch genommen hat, erheblich beeinflusst hat.

Aber: es gibt keinerlei vertragliche Schadenersatzansprüche des Klägers wegen einer eventuellen Verletzung (arbeits-)vertraglicher Pflichten.

Schadenersatzansprüche des Klägers nach §§ 611, 280 ff., 241 Abs. 2 BGB scheiden aus. Denn das Arbeitsverhältnis des Klägers bestand mit seiner Arbeitgeberin, der (später) insolvent gewordenen GmbH (vgl. § 13 Abs. 1 GmbHG) und nicht mit deren Geschäftsführern oder gar dem Vorstandsvorsitzenden ihre Muttergesellschaft, einer AG.

Schadenersatzansprüche nach §§ 311 Abs. 1, 280 ff., 241 Abs. 2 BGB wegen Verletzung von sich aus dem dreiseitigen Vertrag (Aufhebungsvertrag) ergebenden Pflichten scheiden ebenfalls aus. Denn dieser wurde ebenfalls unstreitig nicht mit den Beklagten geschlossen.

(BAG, Urt. v. 20.03.2014 - 8 AZR 45/13, GmbHR 2014, 1199)

Praxistipp: In Frage käme eine eigene Haftung des Geschäftsführers nur dann, wenn er seine Sorgfaltspflichten gegenüber der GmbH verletzt hätte. Gegenüber dem Mitarbeiter, so das Gericht, bestanden keine.

Unangemessene Gründungskosten

Sieht eine GmbH-Satzung vor, dass die Gesellschaft mit einem Stammkapital von 25.000 EUR, Gründungskosten bis zu 15.000 EUR (60 Prozent des Stammkapitales) übernimmt, so sind diese Kosten unangemessen. Folglich ist diese Satzungsregelung unzulässig und steht der Eintragung im Handelsregister entgegen. So der Tenor des Beschlusses des Oberlandesgerichtes Celle (OLG) vom 22.10.2014 (Az.: 9 W 124/14). Denn diese Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag stellt einen Verstoß gegen den das GmbH-Recht beherrschenden, dem Gläubigerschutz dienenden Grundsatz der Kapitalaufbringung und -erhaltung dar. Dies gilt auch dann, wenn die GmbH im Wege der Umwandlung entsteht und als Sacheinlage eine Kommanditgesellschaft eingebracht wird.

Praxistipp: Bei der Festlegung der Übernahme der Gründungskosten in der Satzung (Notar-, Gerichts-, Beratungskosten, behördliche Gebühren, usw.) die in der Praxis übliche 10 %-Grenze beachten.

Generell keine Notgeschäftsführerbestellung für GbR

Für eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts ist grundsätzlich kein Notgeschäftsführer zu bestellen.

(BGH, Beschluss vom 23.09.2014 - II ZB 4/14)

Onlinerecht

Kein Ausschluss des Widerrufsrechts für „Komplettträger“

Mit Urteil vom 22.07.2014 (15 O 497/13, BeckRS 2014, 18589 (n.rkr.)) hat das LG Berlin entschieden, dass der generelle Ausschluss des gesetzlichen Widerrufsrechts für so genannte Komplettträger wettbewerbswidrig ist. Die Betreiberin eines Online-Shops, über den sie insbesondere Kfz-Felgen und -Reifen zum Kauf anbietet, hatte im Internet mit der Angabe „30 Tage Rückgaberecht“ geworben. In den AGB fand sich die Klausel „Ausgenommen von diesem freiwilligen 30-tägigen Rückgaberecht als auch vom gesetzlichen Widerrufsrecht sind die Lieferungen nach Spezifikation des Kunden. Hierunter fallen insbesondere Lieferungen von Komplettträger, die wir individuell für jeden Kunden einzeln ausführen ...“. Der gegen die Werbung (wegen Irreführung) als auch gegen die genannte AGB-Klausel gerichteten Klage gab das LG statt.

Die Beklagte hatte die Schwierigkeiten vorgetragen, die sie mit der Rücknahme von Komplettträgern habe, von denen sie eine hohe Zahl (bis im sechsstelligen Bereich) verkaufe. Sie könne sie nicht unbegrenzt lagern, bis ein neuer Kunde komme, der eine exakt identische Kombination von Felge und Reifen wünsche. Eine Demontage komme wegen möglicher Schäden an Reifen und Felge (Kratzer) nicht in Betracht. Insgesamt könne sie dann die Räder nur mit deutlichem Abschlag als Gebrauchtware verkaufen.

Diese Einwände überzeugten das Gericht nicht. Es führt unter Hinweis auf das große Angebotsspektrum des Beklagten aus, dass man nach der Lebenserfahrung zurückgegebene Komplettäder weit verbreiteter Fahrzeugmodelle leichter ohne weitere Umstände veräußern könne, als etwa individuelle Kombinationen für Luxusfahrzeuge. Jedenfalls könne nicht festgestellt werden, dass die Unzumutbarkeitsschwelle für den Händler bei allen denkbaren Kombinationsmöglichkeiten von Reifen und Felgen überschritten sei. Selbst „exotische“ Rad-Reifen-Kombinationen ließen sich bei marktgängigen Fahrzeugen als Einzel- oder Ausstellungsstück wieder verkaufen.

Praxistipp: Nach dem derzeitigen Internetrecht gibt es keine Rückgabe, sondern nur noch ein Widerrufsrecht. Für den Ausschluss des Widerrufsrechts würden dieselben Kriterien gelten.

Mehrwertdienstenummer im Impressum

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Frankfurt vom 2.10.2014 (Az. 6 U 219/13) ist die Angabe einer Mehrwertdienstenummer im Impressum einer Website wettbewerbswidrig, wenn sich die Verbindungspreise an der oberen Grenze des zulässigen Bereichs befinden. Im entscheidenden Fall waren dies 2,99 € für Gespräche aus dem Mobilfunknetz.

Die anfallenden Telefonkosten seien geeignet, eine erhebliche Anzahl von Kunden von einer telefonischen Kontaktaufnahme "abzuschrecken". Die damit verbundene Kostenersparnis verschaffe dem Anbieter einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den Mitbewerbern. Zudem sei das Verbindungsentgelt geeignet, für den Verwender eine Nebeneinnahmequelle zu generieren. Beides lasse sich mit den verbraucherpolitischen Zielen von § 5 Telemediengesetz nicht vereinbaren.

Steuern

BFH legt Einheitsbewertung dem Verfassungsgericht vor

Mit Entscheidung vom 22. Oktober 2014 (Az. II R 16/13) hat der Bundesfinanzhof (BFH) dem Bundesverfassungsgericht die Einheitsbewertung bei Immobilien zur verfassungsrechtlichen Prüfung vorgelegt. Der BFH ist der Ansicht, dass die derzeitige Einheitsbewertung verfassungswidrig ist.

Der BFH betont, dass bei einer wertbasierten Besteuerungsgrundlage die zu Grunde gelegten Werte in ihrer Relation realitätsgerecht abgebildet werden müssen. Diese Vorgabe ist jedenfalls für Feststellungszeitpunkte ab dem 1. Januar 2009 nicht mehr erfüllt. Der BFH hält ausdrücklich nicht mehr an seiner früheren Rechtsprechung hierzu fest.

Nach Auffassung des BFH sind die Bewertungsungenauigkeiten, die sich auf Grund des so weit zurückliegenden Hauptfeststellungszeitpunktes (1. Januar 1964) ergeben, nicht mehr hinnehmbar. Dabei stellt der BFH nicht auf etwaige Wertverzerrungen im Bundesgebiet ab, sondern bemisst die verfassungsrechtliche Prüfung an den Werten innerhalb einer Gemeinde. Dies begründet der BFH mit dem Hebesatzrecht der Kommunen.

Insbesondere in Großstädten sind die Wertverzerrungen deutlich, so der BFH. Die Entwicklung des Bauwesens seit dem maßgeblichen Jahr 1958 habe sich erheblich auf die Bauweise, Konstruktion oder Objektgröße ausgewirkt. Dies betrifft auch die geschätzte Jahresrohmiete im Ertragswertverfahren.

Bestimmte Ausstattungsmerkmale, die heute relevant sind, finden keinen oder nur geringen Niederschlag in der Einheitsbewertung. So führt der BFH hier Faktoren wie Energieeffizienz oder das Vorhandensein von Solaranlagen, Wärmepumpen, Lärmschutz, luxuriöse Bad- und Kücheneinrichtungen, elektronische Steuerung der Haustechnik oder Anschlussmöglichkeiten an Hochgeschwindigkeitsnetze an.

Ebenfalls blieben bestimmte Entwicklungen auf dem Wohnungsmarkt unberücksichtigt. So wurden seinerzeit eher ländliche Bereiche nun zum Teil zu begehrten Wohngebieten.

Der BFH sieht auch ein strukturelles Vollzugsdefizit bei der Einheitsbewertung. Die Mitteilungspflichten hinsichtlich erheblicher baulicher Änderungen seien unzureichend, um einen gleichmäßigen Gesetzesvollzug zu sichern.

Der Gesetzgeber habe nach Ansicht des BFH den Rahmen der zulässigen Typisierung überschritten. Eine Rechtfertigung sei nicht gegeben und die verfassungsrechtlichen Bedenken gelten erst Recht für Grundstücke im Beitrittsgebiet, da dort der Hauptfeststellungszeitpunkt noch weiter zurückliegt (1935).

Fazit: Letztlich fordert der BFH eine Neubewertung der Grundstücke, wobei der Gesetzgeber wegen des hohen bürokratischen Aufwandes von einer entsprechenden Befugnis zur Typisierung Gebrauch machen könne.

Wettbewerbsrecht

AGB-Klausel mit "Es gilt deutsches Recht"

Nach einem Beschluss des Oberlandesgerichts Oldenburg vom 23.09.2014, (Az. 6 U 113/14) sind Klauseln, die ausschließlich deutsches Recht als Vertragsgrundlage vorsehen, unwirksam im Rechtsverkehr mit Verbrauchern, die nicht in Deutschland ansässig sind. Ein Onlinehändler, dessen Angebote sich auch an Verbraucher im Ausland richten, vereinbarte mit diesen Verbrauchern in seinem Onlineshop und in seinen Shopangeboten auf der Plattform Amazon folgende Rechtswahlklauseln:

„Diese Vertragsbedingungen unterliegen deutschem Recht.“

„Erfüllungsort: es gilt deutsches Recht.“

Auf Beschwerden von Mitbewerbern hin beanstandete die Wettbewerbszentrale diese Klauseln wegen Unwirksamkeit nach § 307 Abs. 1 und 2 BGB. Das Unternehmen verklagte die Wettbewerbszentrale im Wege der negativen Feststellungsklage, die Wettbewerbszentrale erhob Widerklage, welcher das Landgericht Oldenburg mit Urteil vom 11.06.2014, Az. 5 O 908/14, statt gab. Auf die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung führte das Oberlandesgericht Oldenburg in dem Hinweisbeschluss vom 04.08.2014, Az. 6 U 113/14 u. a. aus, die Klauseln würden den Eindruck erwecken, deutsches Recht sei ausschließlich anwendbar. Es gehe nicht deutlich aus den Klauseln hervor, dass die Rechtswahl nicht dazu führt bzw. führen soll, dass dem Verbraucher der von zwingenden Vorschriften oder von Richterrecht gewährte Schutz seines Aufenthaltslandes entzogen wird. Die Klauseln seien somit nicht klar und verständlich im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Der Wettbewerbszentrale stehe ein Unterlassungsanspruch nach dem Unterlassungsklagengesetz (UKlaG) zu.

Mit Beschluss vom 23.09.2014, Az. 6 U 113/14, wies das Oberlandesgericht Oldenburg die Berufung unter Bezugnahme auf den Hinweisbeschluss zurück. Neben den Ausführungen zur Unwirksamkeit der Klausel führte das Gericht auch zur Klagebefugnis von Verbänden zur Förderung gewerblicher Interessen aus: Diesen stehe ein Unterlassungsanspruch nach dem Unterlassungsklagengesetz auch bei Verstößen gegen Verbraucherschutzgesetze zu, da sie im Allgemeininteresse tätig seien. § 4a Abs. 2 UKlaG gibt Verbänden einen Unterlassungsanspruch bei innergemeinschaftlichen Verstößen gegen Gesetze zum Schutz von Interessen von Verbrauchern, die in einem anderen Mitgliedsstaat der EU ansässig sind, worunter das deutsche AGB-Gesetz der §§ 305 ff. BGB fällt. Eine Ungleichbehandlung gegenüber Mitbewerber, die (nur) Unterlassungsansprüche nach dem UWG geltend machen können, sieht das Gericht nicht, da die Anspruchsberechtigungen unterschiedliche Zwecke verfolgen.

Die Entscheidung ist nicht anfechtbar (§ 522 Abs. 2 Satz 4 ZPO).
(Quelle: Mitteilung der Wettbewerbszentrale/Aktuelles vom 29.10.2014)

Feedback-Mail ist unzulässige Werbung

Wer per E-Mail Feedback von seinen Kunden haben will, muss vorsichtig sein. Nach einer Entscheidung des Amtsgerichts Düsseldorf dient eine solche E-Mail dazu, den Absatz zu steigern und ist deshalb Werbung. Dafür braucht es eine Einwilligung des Empfängers. Liegt sie nicht vor, kann eine Abmahnung folgen.

Das AG Düsseldorf (Urteil v. 27.10.2014, Az. 20 C 6875/14) findet, dass Feedback-E-Mails belästigende Werbung sind und damit abmahnfähig. Die Feedback-E-mails dienen dazu den Absatz zu steigern. Deshalb handelt es sich dabei um Werbung. Liegt dafür keine vorherige Einwilligung vor, ist die Werbung belästigend und damit wettbewerbswidrig. Soweit die Werbung auch noch als Frage nach der Zufriedenheit verschleiert sei, würde der Empfänger sogar besonders beeinträchtigt.

Praxistipp: Die Zusendung von Mails wird vom Gesetz über unlauteren Wettbewerb als eine unzumutbare Belästigung eingestuft, wenn nicht der Verbraucher und auch der Unternehmer nicht zuvor eingewilligt hat. Nähere Informationen zur Einwilligung wie auch zum Vorliegen der mutmaßlichen Einwilligung enthält unser Infoblatt **W08** Telefon-, Fax-, E-Mail- und Briefwerbung unter der Kennzahl **65** unter www.ihk.saarland.de.

Wirtschaftsrecht

Arbeitsprogramm der EU-Kommission für 2015: Was erwartet uns im Europäischen Wirtschaftsrecht?

Neue Initiativen im Europäischen Wirtschaftsrecht wird es vor allem im Bereich der Binnenmarktverwirklichung geben. Das hat die EU-Kommission in ihrem Arbeitsprogramm für das Jahr 2015 angekündigt.

Im Rahmen des Pakets für den digitalen Binnenmarkt sollen u. a. die Telekommunikationsvorschriften ergänzt, das Urheberrecht modernisiert, die Vorschriften für Onlinekäufe und digitale Käufe der Verbraucher vereinfacht sowie die Cybersicherheit verbessert werden. Darüber hinaus sind Vorschläge zur Stärkung des Binnenmarkts für Waren und Dienstleistungen zu erwarten, die u. a. darauf abzielen, die Verbraucherfreundlichkeit zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, eine neue Handels- und Investitionsstrategie zu entwickeln und für größere Transparenz und Rechenschaft gegenüber dem Bürger zu sorgen. Auch die Arbeitskräftemobilität soll gestärkt werden. Schließlich wirft das transatlantische Handels- und Investitionsabkommen TTIP viele Fragen rund um das Datenschutzrecht wie auch das Investitionsschutzrecht auf. Die Kommission möchte außerdem die Förderung von Investitionen unterstützen und vereinfachen. Das Beihilferecht, das hierfür ein zentraler Aspekt ist, soll überprüft werden.

Veranstaltungen

Internet und Arbeitsrecht

Montag, 23. Februar 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Die Arbeitswelt von heute ist ohne die modernen Kommunikationsmittel nicht mehr möglich. An vielen Arbeitsplätzen befindet sich der Firmen-PC, die mobilen Zusatzgeräte bzw. bringen die Mitarbeiter ihre eigenen mobilen Endgeräte mit. Dies stellt den Arbeitgeber vor

die Frage, was und vor allem wie er die Nutzung der diversen Geräte regeln kann bzw. eventuell auch soll.

Herr Rechtsanwalt Stephan Weingart, Saarlouis, wird aufzeigen, welche arbeitsrechtlichen Regelungen möglich sind, unter welchen Voraussetzungen eine einmal erteilte Erlaubnis zurückgenommen werden kann und inwieweit der Arbeitgeber für die Nutzungen seiner Mitarbeiter haftet.

Der Referent zeigt im Rahmen der Veranstaltung auf, welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten bei der Benutzung von mobilen Geräten bestehen und steht für Fragen und Antworten während und nach der Veranstaltung zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 20. Februar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Der gesetzliche Mindestlohn

Dienstag, 24. Februar 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ab Januar 2015 gilt deutschlandweit der gesetzliche, branchenunabhängige Mindestlohn von 8,50 € brutto/Stunde. Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, wird die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des neuen Rechts aufzeigen. So erfordert die Einführung des Mindestlohns beispielsweise die Prüfung von Kollisionen mit bestehenden Tarif- und Arbeitsverträgen. Geklärt werden müssen auch die Möglichkeiten der Anrechenbarkeit anderer Vergütungsbestandteile wie Zulagen oder Gratifikationen auf den Mindestlohn. Zudem müssen Dokumentations- und Meldepflichten überprüft und angepasst werden, insbesondere bei Mini-Jobs.

Mit unserer Veranstaltung wollen wir Ihnen einen ersten Blick darüber geben, ob und ggf. welcher Handlungsbedarf sich in Ihrem Unternehmen aus dem Mindestlohngesetz ergibt.

Anmeldungen **bis 23. Februar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Preise durchsetzen! Der Gewinn liegt im Verkauf!

Montag, 2. März 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Unternehmen müssen Gewinne erzielen. Aber: Preise und damit auch die Gewinne sind nicht statisch, sondern sie schwanken. Laufen die verhandelten Verträge langfristig mit einer fixen Vergütung, so verliert ein Unternehmen schnell die Gewinnspanne, die ursprünglich ausgehandelt wurde. Im schlimmsten Fall werden sogar Verluste realisiert, ohne dass man sich aus dem mittlerweile unliebsam gewordenen Vertrag verabschieden kann.

Was tun? Hier beginnt der große Nutzen des Kleingedruckten im Vertrag, wenn in die ausgehandelten Verträge Preisklauseln zur Anpassung mit aufgenommen wurden. Welche Klausel sinnvoll und vor allem was juristisch zulässig ist, erklärt unser Referent, Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian, Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken.

In seinem praxisorientierten Vortrag geht der Referent auf die Notwendigkeit einer rechtzeitigen vertraglichen Gestaltung in den Geschäftsbeziehungen ein.

Anmeldungen **bis 27. Februar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Jungunternehmer: Was nun? Was tun!

Donnerstag, 5. März 2015, 18.00 - 19.30 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ihr Unternehmen haben Sie gegründet, die ersten Kunden gefunden, die ersten Verträge geschlossen - und dann? Ziel vieler Jungunternehmer ist es, sich langfristig erfolgreich am Markt zu etablieren, die Frage ist nur wie? Viele Jungunternehmer haben Schwierigkeiten, ihren Umsatz nachhaltig zu steigern bzw. profitabel zu wachsen.

Denn gerade nach den ersten beiden Jahren in der Selbstständigkeit stehen viele Jungunternehmer und Existenzgründer vor neuen Herausforderungen. Die ersten Fördermittel müssen zurückgezahlt werden, der Kundenstamm muss ausgebaut werden und evtl. stehen auch schon die ersten Erweiterungsinvestitionen an. Controlling ist das Zauberwort, um hierbei den Überblick nicht zu verlieren.

Herr Armin Becker, IBV Unternehmensberatung GmbH, Schwalbach, wird Ihnen in einem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, wie der Jungunternehmer die Risiken erkennen und mit welchen Methoden er diese Risiken managen kann, bevor die Existenz des Unternehmens gefährdet ist. Abgerundet wird der Vortrag durch einen Praxisbericht von Frau Kate Wolf, Immobilienvermittlung, Saarbrücken, die aus ihrem Leben als Jungunternehmerin erzählt. Wir laden

Die Situation der Jungunternehmer steht im Vordergrund dieser Veranstaltung, die auch als gegenseitige Erfahrungs- und Unterstützungsveranstaltung angedacht ist. Abgerundet wird der Abend durch einen gemeinsamen Umtrunk, bei dem auch kräftig genetztwerkelt werden kann.

Anmeldungen **bis 4. März 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR ... die Auswahl der richtigen Mitarbeiter

Dienstag, 17. März 2015, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Gründer stehen am Anfang Ihres Unternehmertums. Für viele schlägt irgendwann die Stunde, den ersten eigenen Mitarbeiter einzustellen. Jedoch: Wie den richtigen Mitarbeiter finden? Wie soll das Vorstellungsgespräch geführt werden? Welche Auswahlkriterien gilt es zu beachten?

Herr Dipl.-Kaufmann Heiko Banaszak, b+p Beratung und Personal, Saarbrücken, zeigt allen Jungunternehmern auf, wie der Weg zum richtigen Mitarbeiter zu beschreiten ist. Es beginnt bei der richtigen Personalplanung, über die Suche bis hin zur Auswahl und dem Einsatz des Mitarbeiters im Unternehmen.

Herr Banaszak betreut seit Jahren Unternehmen bei der Suche und auch beim Finden der adäquat passenden Mitarbeiter. Er kann allen Anwesenden mit seinem praxisorientierten Vortrag Rede und Antwort stehen.

Anmeldungen **bis 16. März 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Vorsicht, Geldwäsche!

Dienstag, 14. April 2015, 17.00 - 19.30 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

„Geldwäsche kommt nur bei Banken und Versicherungen vor“, so denken viele Gewerbetreibende. Opfer der Geldwäsche können jedoch auch Unternehmen im Nichtfinanzdienstleistungsbereich werden, so vor allem Händler von hochpreisigen Produkten, Immobilienmakler oder auch etwa Spediteure. Der Gesetzgeber hat deshalb auch diese Unternehmen in den Anwendungsbereich des Geldwäschegesetzes einbezogen. Bei großen Barzahlungen oder verdächtigen Transaktionen müssen bestimmte Prüfpflichten seitens des Unternehmers eingehalten werden. Hat er eindeutige Hinweise darauf, dass eine Geldwäsche vorliegt oder bei seinem Unternehmen versucht wurde, muss er dies der Polizei anzeigen. Hinzukommen die einzuhaltenden Aufzeichnungs- und Aufbewahrungsfristen sowie die Schulung seiner Mitarbeiter.

Welche präventiven Handlungen jeder Unternehmer durchführen sollte, stellt Herr Thomas Kreuzsch, Landesverwaltungsamt Saarland vor. Welche Maßnahmen die Polizei ergreift, wenn es tatsächlich zu einer Geldwäsche gekommen ist, erklären Frau Ursula Wendels-Christian, Kriminalhauptkommissarin, sowie Herr Roland Müller, Kriminalhauptkommissar, Landespolizeipräsidium.

Die Veranstaltung richtet sich speziell an Händler und Immobilienmakler und zeigt diesen Branchen die Handlungsmöglichkeiten auf, um mit dem Geldwäschegesetz korrekt umgehen zu können.

Anmeldungen **bis 13. April 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

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, Onlinerecht,
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) 9520-690
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