



**Geschäftsbereich
Recht, Zentrale Dienste**

Nr. 05 / Mai 2021



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko auch in der Pandemie	2
Corona-Anhuster kann Kündigung rechtfertigen	2
Datenschutz	3
Kein Recht auf Kopie sämtlicher Arbeits-Mails	3
Abberufung eines Beauftragten für Datenschutz	4
Gesellschaftsrecht	5
Täuschung über Krisenanzeichen beim Unternehmenskauf	5
Wettbewerbsrecht	6
LG Dortmund: Rechtsmissbrauch bei Geltendmachung von Abmahnkosten trotz Ausschluss nach Anti-Abmahngesetz.....	6
Gewerblicher Rechtsschutz	6
Klage gegen Marke „Back Friday“ erfolgreich.....	6
Onlinerecht	7
Amazon-Händler ist für automatische Zuordnung von Warenabbildungen anderer Händler zu seinem Angebot verantwortlich.....	7
Steuern	8
BMF-Schreiben für Arbeitgeberleistungen im Bereich der Gesundheitsprävention nach § 3 Nr. 34 EStG.....	8
Wirtschaftsrecht	8
Kein Schadensersatz wegen abgesagter Messe	8
Kein Versicherungsschutz für Betriebsschließung aufgrund Corona-Pandemie.....	9
Keine weiteren Entschädigungsansprüche neben den Corona-Soforthilfen	10
Veranstaltungen	11
Reihe: Das digitale Büro	11
„Ersetzendes Scannen / Archivierung und Digitalisierung von Steuerunterlagen“	11
„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“	11
Corona und gewerbliche Mietrecht - aktuelle Entwicklung.....	11

Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko auch in der Pandemie

Die Klägerin war in einer Spielhalle beschäftigt. Pandemiebedingt war die Beklagte gezwungen, ihren Betrieb ab Mitte März 2020 zu schließen. Bei Aufrechterhaltung des Betriebs hätte die Klägerin nach Maßgabe des Dienstplans im Monat April 2020 insgesamt 62 Stunden gearbeitet. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund ihres Eintritts in den Ruhestand am 01.05.2020 endete, bezog sie kein Kurzarbeitergeld. Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage u.a. Annahmeverzugslohn für 62 ausgefallene Arbeitsstunden im Monat April 2020. Sie ist der Ansicht, dass die Arbeitgeberin auch in der Pandemie das Betriebsrisiko trage. Die Beklagte hingegen vertritt die Auffassung, dass der Lohnausfall zum allgemeinen Lebensrisiko der Klägerin gehöre, weil ihr auf Grund der behördlich angeordneten bzw. veranlassten Betriebschließung die Annahme der Arbeitskraft der Klägerin nicht möglich war.

Das LAG Düsseldorf hat der Klägerin ebenso wie das AG Wuppertal die Vergütung für die ausgefallenen 62 zugesprochen, weil die Beklagte sich im Verzug mit der Annahme der Arbeitsleistung befand. Nach § 615 BGB trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko. Zum Betriebsrisiko gehören Ursachen, die von außen auf den Betrieb einwirken und die Fortführung des Betriebs verhindern. Nach der bisherigen Rechtsprechung erfasst dies auch Fälle höherer Gewalt, wie z.B. Naturkatastrophen, Erdbeben, Überschwemmungen oder extreme Witterungsverhältnisse. Um ein solches Ereignis handelt es sich bei der aktuellen Pandemie. Daran ändert sich auch nichts, dass sich das Risiko aufgrund der Corona-Regelungen und der damit einhergehenden staatlichen Schließung verwirklichte. Auch eine durch eine Pandemie begründete Betriebsschließung gehört zum Betriebsrisiko i.S.v. § 615 Satz 3 BGB. Es ist mangels klarer Abgrenzbarkeit nicht darauf abzustellen, ob diese Schließung eine gesamte Branche, die zunächst als solche abzugrenzen wäre, oder nur einzelne Betriebe dieser Branche, ggfs. bundesweit, nur in einzelnen Ländern oder aber örtlich begrenzt erfasst. Deshalb kann nicht auf die Reichweite des behördlichen Verbots abgestellt werden. Ein Fall, in dem die Klägerin ihre Arbeitskraft überhaupt nicht mehr verwerten konnte, was ggfs. zu deren allgemeinen Lebensrisiko gehört, war nicht gegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 30. Februar 2021, 8 Sa 674/20

Praxistipp: Das LAG Düsseldorf bestätigt damit, dass auch in den schweren Zeiten der Pandemie der Arbeitgeber das Betriebsrisiko trägt und somit zur Lohnfortzahlung verpflichtet bleibt, auch wenn das Unternehmen aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen ist.

Corona-Anhuster kann Kündigung rechtfertigen

Das LAG Düsseldorf hat entschieden, dass das Anhusten eines Kollegen aus nächster Nähe während der Corona-Pandemie in erheblicher Weise die dem Arbeitsverhältnis innewohnende Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Kollegen verletzt und eine Kündigung rechtfertigen kann.

Nach Zustimmung des Betriebsrats kündigte der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer außerordentlich fristlos. Dem Arbeitnehmer wird vorgeworfen, sich mehrfach nicht an die wegen der Corona-Pandemie festgelegten Hygienemaßnahmen sowie an die Sicherheitsabstände gehalten zu haben. Er habe in Gesprächen signalisiert, dass er die Maßnahmen „nicht ernst nehme“ und diese nicht einhalten werde. Ihm wird zudem vorgeworfen, einen Kollegen vorsätzlich und ohne jegliche Barriere aus einem Abstand von einer halben bis maximal einer Armlänge angehustet zu haben. Sinngemäß habe der Kläger gesagt, er hoffe, dass der Kollege Corona bekäme.

Das LAG Düsseldorf hat der Klage des Arbeitnehmers stattgegeben, da der Arbeitgeber auch nach Vernehmung mehrerer Zeugen seine Anschuldigungen nicht nachweisen konnte. Das LAG stellt jedoch klar, dass der geschilderte Sachverhalts grundsätzlich eine fristlose Kündigung hätte rechtfertigen können.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 27.04.2021, 3Sa 646/20

Praxistipp: Jemanden anzuhusten gehört generell nicht zur feinen Art. Während einer Pandemie kann dies sogar eine fristlose Kündigung bedeuten.

Datenschutz

Kein Recht auf Kopie sämtlicher Arbeits-Mails

Ein entlassener Arbeitnehmer kann nicht verlangen, dass ihm der frühere Arbeitgeber eine Kopie seiner gesamten E-Mail-Kommunikation von ihm und über ihn zur Verfügung stellt. Das hat das BAG entschieden.

Der Kläger war bei der Beklagten als Wirtschaftsjurist beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde im ersten Monat innerhalb der Probezeit beendet. Mit seiner Klage hat er u.a. Auskunft über seine von der Beklagten verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie die Überlassung einer Kopie dieser Daten gemäß Art. 15 Abs. 3 DSGVO verlangt. Insbesondere verlangte er Kopien seines gesamten E-Mail-Verkehrs sowie der E-Mails, die ihn namentlich erwähnen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat in der Berufungsinstanz einen Anspruch auf Erteilung einer Kopie seiner personenbezogenen Daten zugesprochen, nicht aber auf die darüber hinaus verlangten Kopien seines E-Mail-Verkehrs sowie der E-Mails, die ihn namentlich erwähnen.

Das BAG hat in der Revision entschieden, dass der Klageantrag auf Überlassung einer Kopie von E-Mails nicht hinreichend bestimmt sei. Es sei unklar, Kopien welcher E-Mails die Beklagte zu überlassen hätte.

BAG, Urteil vom 27. April 2021, 2 AZR 342/20

Praxistipp: Das BAG hat durch seine Entscheidung dem Auskunftsrecht für Arbeitnehmern Grenzen gesetzt und ihm damit ein Druckmittel genommen, um z.B. in Kündigungsschutzprozessen einen höhere Abfindung geltend zu machen.

Abberufung eines Beauftragten für Datenschutz

Zur Klärung der Frage, ob die Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) an die Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten im Einklang mit der DSGVO stehen, hat das BAG ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet.

Der Kläger ist Vorsitzende des Betriebsrats der Beklagten. Mit Wirkung zum 1. Juni 2015 wurde er zusätzlich zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten der Beklagten und - parallel dazu - drei weiterer Konzernunternehmen bestellt. Die Beklagte hat mit Schreiben vom 1. Dezember 2017 - nach Inkrafttreten der DSGVO - und mit weiterem Schreiben vom 25. Mai 2018 die Bestellung des Klägers als Datenschutzbeauftragten widerrufen. Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, seine Rechtsstellung als Datenschutzbeauftragter bestehe unverändert fort. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, es drohten Interessenkonflikte, wenn der Kläger zugleich Datenschutzbeauftragter und Betriebsratsvorsitzender sei. Dies führe zu einer Unvereinbarkeit beider Ämter, die einen wichtigen Grund zur Abberufung des Klägers darstelle.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. § 38 Abs. 2 iVm § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG regelt, dass für die Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten ein wichtiger Grund iSv § 626 BGB vorliegen muss. Damit knüpft es die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten an strengere Voraussetzungen als das Unionsrecht, nach dessen Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO die Abberufung lediglich dann nicht gestattet ist, wenn sie wegen der Aufgabenerfüllung des Datenschutzbeauftragten vorgenommen wird. Einen wichtigen Grund zur Abberufung verlangt die DSGVO nicht.

Das BAG hält unter Zugrundelegung der bisherigen Rechtsprechung vorliegend keinen wichtigen Abberufungsgrund für gegeben. Es hat sich mit der Frage an den EuGH gewandt, ob neben der Regelung in Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO auch die Regelung im BDSG anwendbar sind, die die Möglichkeit der Abberufung eines Datenschutzbeauftragten gegenüber den unionsrechtlichen Regelungen einschränken.

Sollte der Gerichtshof die Anforderungen des BDSG an eine Abberufung für unionsrechtskonform erachten, hält das BAG es zudem für klärungsbedürftig, ob die Ämter des Betriebsratsvorsitzenden und des Datenschutzbeauftragten in einem Betrieb in Personalunion ausgeübt werden dürfen oder ob dies zu einem führt.

BAG, Beschluss vom 27. April 2021, 9 AZR 383/19 (A)

Praxistipp: Bereit seit Inkrafttreten des BDSG wurden Zweifeln daran geäußert, ob der deutsche Gesetzgeber eine Regelung treffen kann, die von der DSGVO abweicht und für die keine Öffnungsklausel besteht. Es bleibt abzuwarten, wie der EuGH dies sieht.

Täuschung über Krisenanzeichen beim Unternehmenskauf

Bei einem Unternehmensverkauf ist der Verkäufer grundsätzlich verpflichtet, den Käufer auch ungefragt über konkrete Vorkommnisse zu informieren, die gewichtige Anzeichen für eine anhaltende Krise der Gesellschaft sind, z.B. erhebliche Zahlungsrückstände, mehrfache Mahnungen und Liquiditätsengpässe. In gleicher Weise muss er ggf. deutlich und unmissverständlich darüber aufzuklären, dass und in welcher Höhe die Gesellschaft bislang nur negative Ergebnisse erzielt hatte. Dies hat das OLG München entschieden.

Die Parteien streiten um Ansprüche im Zusammenhang mit einem Unternehmenskaufvertrag. Der Verkäufer konnte seit längerem seine Rechnungen nicht mehr begleichen. Bei den Verkaufsverhandlungen wurden dem Käufer Summen- und Saldenrechnungen sowie betriebswirtschaftliche Erfolgsrechnungen („BWA“) vorgelegt. Dabei wiesen die BWAs negative Betriebsergebnisse aus. Auf Nachfrage gab der Verkäufer an, dass „das ganze jetzt wieder erheblich ins Plus“ gehe. Über die Zahlungsrückstände klärte er nicht auf. Einige Monate nach Abschluss des Kaufvertrags wurde über das Vermögen des Unternehmens das Insolvenzverfahren eröffnet. Daraufhin forchte der Käufer den Kaufvertrag wegen arglistiger Täuschung an.

Das LG München konnte nicht sicher feststellen, ob der Verkäufer eine schuldhaftige Aufklärungspflichtverletzung begangen habe. Das OLG hat in der Berufungsinanz die Anfechtung des Kaufvertrages wegen arglistiger Täuschung bejaht, da der Verkäufer den Käufer im Vorfeld über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens getäuscht habe.

Bei einem Unternehmensverkauf trifft den Verkäufer eine gesteigerte Aufklärungspflicht. Die Aufklärungspflicht erstreckt sich dabei auf Umstände, welche die Überlebensfähigkeit des Unternehmens ernsthaft gefährden, insbesondere also eine drohende oder bereits eingetretene Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung. Der Verkäufer muss dabei auch ungefragt über Vorkommnisse, die gewichtige Anzeichen für eine anhaltende Krise der Gesellschaft sind, umfassend und wahrheitsgemäß unterrichten. In gleicher Weise muss er im Zuge der Vertragsverhandlungen die Erwerber grundsätzlich auch auf die Verluste der vergangenen Jahre, die den Vertragszweck gefährden können, hinweisen.

Der Verkäufer hat dem Käufer eine unzutreffende wirtschaftliche Situation vorge spiegelt, indem er erklärte, dass „das ganze jetzt wieder erheblich ins Plus“ gehe. Zudem hat er seine Aufklärungspflichten dadurch verletzt, dass er die Beklagten nicht ausreichend über die damals schon gewichtigen Anzeichen einer dauerhaften Krise der Gesellschaft unterrichtet hat. Auch die Überlassung der Geschäftsunterlagen an den Käufer führen zu keinem anderen Ergebnis, da diese zu einem kein klares Bild der wirtschaftlichen Situation der wirtschaftlichen Situation wiedergaben und der Käufer sich zum anderen auf die Aussagen des Verkäufers verlassen durften.

LG München, Urteil vom 03. Dezember 2020, 23 U 5742/19

Wettbewerbsrecht

LG Dortmund: Rechtsmissbrauch bei Geltendmachung von Abmahnkosten trotz Ausschluss nach Anti-Abmahngesetz

Seit Dezember 2020 gilt das neue Anti-Abmahngesetz. Neu geregelt ist die missbräuchliche Geltendmachung von Ansprüchen. In § 8c UWG werden Fälle aufgelistet, nach denen eine solche missbräuchliche Geltendmachung anzunehmen ist. Das LG Dortmund hat in einem aktuellen Beschluss entschieden, dass ein Fall des Rechtsmissbrauchs vorliegt, wenn der Abmahner Abmahnkosten und die Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung verlangt, obwohl dies nach dem neuen Gesetz ausgeschlossen ist.

Der Antragsteller hatte einen Onlinehändler wegen fehlender Impressumsangaben, fehlender Widerrufsbelehrung und fehlender Verlinkung zur OS-Plattform im Wege der einstweiligen Verfügung auf Unterlassung in Anspruch genommen.

Das LG hat den Antrag zurückgewiesen, da der Anspruch rechtsmissbräuchlich geltend gemacht wurde. Nach § 8c Abs. 2 Nr. 3 UWG ist eine missbräuchliche Geltendmachung im Zweifel schon dann anzunehmen, wenn ein Mitbewerber den Gegenstandswert für eine Abmahnung unangemessen hoch ansetzt. Dies muss nach Ansicht des LG erst recht dann gelten, wenn nicht durch die überhöhte Ansetzung eines Gegenstandswertes überhöhte Gebühren in Ansatz gebracht, sondern Gebühren gefordert werden, die schon dem Grunde nach nicht geschuldet werden. So liegt es hier, da vorliegend mit der Abmahnung Gebühren geltend gemacht wurden, obwohl dies bei Verstößen gegen gesetzliche Informations- und Kennzeichnungspflichten per Gesetz ausgeschlossen ist. Eine Vertragsstrafe darf zudem nur gefordert werden, wenn es sich nicht um eine erstmalige Unterlassungsverpflichtung handelt und der Abgemahnte mehr als 100 Mitarbeiter beschäftigt. Beides war nicht der Fall.

LG Dortmund, Beschluss vom 16. Februar 2021, 10 O 10/21

Praxistipp: Sollten Sie eine Abmahnung von einem Abmahnverein erhalten haben, sollte genau überprüft werden, ob diese berechtigt ist. Bei Zweifeln kontaktieren Sie uns – wir helfen gerne. Ihre Ansprechpartnerin ist Frau Kim Pleines, zu erreichen unter Tel.: 0681 – 9520 640 oder per Mail unter kim.pleines@saarland.ihk.de.

Gewerblicher Rechtsschutz

Klage gegen Marke „Back Friday“ erfolgreich

Nachdem sich letztes Jahr das Bundespatentgericht für die Teillöschung der Marke ausgesprochen hatte, hat das Landgericht Berlin die Marke „Black Friday“ mangels Benutzung für verfallen erklärt. Nach Auffassung des Gerichts wurde die Marke für keine der mit der Klage angegriffenen Waren und Dienstleistungen rechtserhaltend benutzt. Sobald das Urteil rechtskräftig ist muss die Marke deshalb aus dem Markenregister gelöscht werden. Der Begriff „Black Friday“ kann dann von jedermann wieder genutzt werden. Gegen das Urteil kann durch die Markeninhaberin Berufung eingelegt werden.

LG Berlin, Urteil vom 15. April 2021, 52 O 320/19

Praxistipp: Wenn das Urteil rechtskräftig wird, ist der Weg für die November-Werbeaktion wieder frei.

Onlinerecht

Amazon-Händler ist für automatische Zuordnung von Warenabbildungen anderer Händler zu seinem Angebot verantwortlich

Online-Händlern ist es zuzumuten, ein längere Zeit eingestelltes Angebot regelmäßig daraufhin zu überprüfen, ob rechtsverletzende Änderungen vorgenommen wurden. Wegen Verletzung dieser Prüfungspflicht hat das OLG Frankfurt am Main gegen eine Händlerin ein Ordnungsgeld in Höhe von 500 € verhängt.

Die Parteien sind Mitbewerber und bieten auf Amazon Druckertoner und -tinte an. Angebote auf Amazon werden über einen Programmalgorithmus von Amazon aus allen hinterlegten Bildern beliebig bebildert. Die Antragsgegnerin hatte sich in der Vergangenheit bei der Bewerbung ihres Druckertoners ohne Originalverpackung an ein Angebot des Antragstellers für ein Original-Toner-Kit mit entsprechender bildlicher Darstellung „angehängt“. Dies wurde ihr mit einstweiliger Verfügung des LG Hanau untersagt.

Die Antragsgegnerin verstieß in der Folge gegen die Unterlassungsverpflichtung. Der Antragsteller beantragte daraufhin die Verhängung eines empfindlichen Ordnungsgeldes. Die Antragsgegnerin beruft sich auf einen unverschuldeten Verstoß gegen die Unterlassungsverpflichtung. Sie würde beim Einstellen ihres Angebots auf Amazon das Bild eines Toners ohne Originalkarton mit der richtigen ASIN (Amazon Standard Identification Number) für ihr Produkt „Originalware neutral unverpackt“ übermitteln. Gleichwohl wechsele das Bild, so dass einmal das von ihr eingefügte Bild zu sehen sei, zu einem späteren Zeitpunkt dagegen ein Bild eines Toners mit Originalkarton. Händler würden bei Amazon Bilder hinterlegen, die das System willkürlich aussuche. Dies habe sie erst jetzt durch einen Chat mit Amazon erfahren.

Das LG hatte den Ordnungsmittelantrag zurückgewiesen. Die Beschwerde vor dem OLG war erfolgreich. Die Antragsgegnerin habe schuldhaft gegen die Unterlassungsverpflichtung verstoßen. Sie habe sich erneut mit Angebot für unverpackte Druckerpatronen an bildliche Darstellungen der Originalverpackung des Herstellers angehängt.

Ihr Verweis darauf, dass die Zuordnung der Abbildung originalverpackter Kartuschen zu ihrem Angebot ohne ihr Zutun willkürlich durch den Programmalgorithmus von Amazon erfolgt sei, entlaste sie nicht. Sie könne sich insbesondere nicht darauf berufen, erst jetzt von diesem Algorithmus erfahren zu haben. Diese Funktion sei vielmehr bereits Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Landgericht gewesen. Die Antragsgegnerin habe demnach damit rechnen müssen, dass dieser Programmalgorithmus von Amazon aus allen hinterlegten Bildern jeweils ein beliebiges auswähle, so dass es möglich sei, dass ihr eigenes Angebot unverpackter Druckerpatronen mit einer Abbildung von originalverpackten Kartuschen erscheine.

Einem Händler sei es grundsätzlich zuzumuten, ein längere Zeit eingestelltes Angebot regelmäßig daraufhin zu überprüfen, ob rechtsverletzende Änderungen vorgenommen worden seien. Dieser Prüfungspflicht sei die Antragsgegnerin hier in vorwerfbarer Weise nicht nachgekommen. Hätte sie ihr Angebot nach dem Einstellen regelmäßig überprüft, hätte sie festgestellt, dass neben ihrem Angebot für unverpackte Ware nicht nur das von ihr selbst hochgeladene, sondern noch die Bilder anderer Händler erscheinen. Dies hätte sie dazu veranlassen müssen, ihr Angebot - jedenfalls unter dieser ASIN - zu löschen.

Das Ordnungsgeld in Höhe von 500 € ist angemessen und ausreichend.

OLG Frankfurt a. M., Beschluss vom 18. März 2021, 6 W 8/18

Quelle: PM des OLG Frankfurt a. M. vom 16. April 2021

Praxistipp: Online-Händler auf Verkaufsplattformen wie Amazon sind gut daran beraten, Ihre Angebote regelmäßig zu überprüfen. Dies gilt umso mehr, wenn eine Unterlassungserklärung abgegeben wurde.

Steuern

BMF-Schreiben für Arbeitgeberleistungen im Bereich der Gesundheitsprävention nach § 3 Nr. 34 EStG

Mit [Schreiben vom 20. April 2021](#) hat die Finanzverwaltung zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen im Bereich der Gesundheitsprävention nach § 3 Nr. 34 EStG Stellung genommen. Danach können Arbeitgeber für bestimmte Gesundheitsmaßnahmen für Arbeitnehmer einen Freibetrag von 600 Euro je Arbeitnehmer in Anspruch nehmen.

Nach der Gesetzesbegründung fallen unter die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG auch Maßnahmen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention, die nach § 20 Abs. 2 Satz 2 SGB V zertifiziert sind sowie gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), die den vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-festgelegten Kriterien entsprechen).

Praxistipp: Krankenkassen beraten und unterstützen Betriebe in der betrieblichen Gesundheitsförderung zeitlich befristet im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe und streben eine Verzahnung der von ihnen selbst erbrachten Maßnahmen mit den von Arbeitgebern geförderten Maßnahmen in der Prävention und Gesundheitsförderung gemäß § 3 Nr. 34 EStG an.

Wirtschaftsrecht

Kein Schadensersatz wegen abgesagter Messe

Die Absage einer Messe während der Corona-Pandemie, obwohl noch keine behördliche Anordnung dazu bestand, ist nicht pflichtwidrig. Das Landgericht Köln hat eine entsprechende Klage auf Schadensersatz abgewiesen.

Im Februar 2020, also noch vor Inkrafttreten behördlicher Verbote, hatte der Veranstalter eine für den März geplante internationale Messe mit rund 50.000 Personen aus Sorge um die Infektionsgefahr abgesagt. Ein Unternehmen verlangte für seine bereits getätigten Aufwendungen Ersatz für Hotel- und Ausstellungskosten.

Das Landgericht wies einen Schadenersatzanspruch mit Verweis auf das Vorliegen höherer Gewalt ab. Der Veranstalter habe richtig gehandelt, indem er die Messe abgesagt habe. Denn zum damaligen Zeitpunkt seien weder die Infektionsgefahr vor Ort, noch die Nachverfolgbarkeit von bereits infizierten Personen absehbar gewesen.

LG Köln, Urt. vom 29. April 2021, 85 O 23/20

Kein Versicherungsschutz für Betriebsschließung aufgrund Corona-Pandemie

Das OLG Stuttgart hat zwei Entscheidungen über Ansprüche von Gastronomen getroffen, die ihren Betrieb aufgrund der im März 2020 erlassenen Corona-Verordnung des Landes Baden-Württemberg schließen mussten.

Die Kläger haben bei unterschiedlichen Versicherungsgesellschaften Verträge über eine sogenannte Betriebsschließungsversicherung abgeschlossen.

In einem Verfahren (7 U 351/20) liegen dem Vertrag Versicherungsbedingungen zugrunde, nach denen der Versicherer u.a. Entschädigung leistet, wenn die zuständige Behörde aufgrund des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG) beim Auftreten meldepflichtiger Krankheiten oder Krankheitserreger den versicherten Betrieb oder eine versicherte Betriebsstätte zur Verhinderung der Verbreitung von meldepflichtigen Krankheiten oder Krankheitserregern beim Menschen schließt. Dabei ist weiter bestimmt, dass meldepflichtige Krankheiten und Krankheitserreger „die folgenden, im Infektionsschutzgesetz in den §§ 6 und 7 namentlich genannten Krankheiten und Krankheitserreger“ sind. Es schließt sich eine Aufzählung an, in der zahlreiche Krankheiten bzw. Krankheitserreger genannt sind, aufgeführt sind aber weder die „Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19)“ noch das „Corona-Virus“, die mit Geltung ab dem 23. Mai 2020 im Infektionsschutzgesetz aufgeführt sind.

Im zweiten Verfahren (7 U 335/20) ist in den Versicherungsbedingungen bestimmt, dass der Versicherer für den Fall, dass die zuständige Behörde aufgrund von Gesetzen zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen im Einzelnen aufgeführte Maßnahmen, zu denen auch eine Betriebsschließung zählt, ergriffen hat, eine Entschädigungsleistung erbringt. Weiter heißt es im Vertrag: „Meldepflichtige Krankheiten oder meldepflichtige Krankheitserreger im Sinne dieses Vertrages sind nur die im Folgenden aufgeführten“; daran schließt sich wiederum eine umfangreiche Aufzählung an, die die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) oder das „Corona-Virus“ ebenfalls nicht umfasst.

Das OLG hat in beiden Fällen entschieden, dass infolge der fehlenden Berücksichtigung in der Aufzählung eine Betriebsschließung aufgrund der Corona-Pandemie nicht dem Versicherungsschutz unterfalle. Die Versicherungsbedingungen enthielten jeweils abgeschlossene und nicht erweiterbare Kataloge, sie könnten nicht im Sinne einer dynamischen Verweisung auf die jeweils geltenden Regelungen des

Infektionsschutzgesetzes verstanden werden. Die vertraglichen Regelungen seien für einen durchschnittlichen Versicherungsnehmer einer für Gewerbetreibende angebotenen Betriebsschließungsversicherung nicht überraschend und nicht intransparent.

Quelle: Pressemitteilung des OLG Stuttgart v. 18. Februar 2021

Keine weiteren Entschädigungsansprüche neben den Corona-Soforthilfen

Das LG München hat zwei Klagen abgewiesen, die auf Schadenersatz gegen den Freistaat Bayern gerichtet waren.

Geklagt hatten die Betreiberin einer Kartbahn sowie der Betreiber einer Musik- und Filmproduktion. In beiden Fällen haben die Kläger vorgetragen, durch die coronabedingten Betriebsschließungen aufgrund der Corona-Regelungen Einnahmeausfälle erlitten zu haben, die nicht vollständig durch sogenannte „Corona-Soforthilfen“ aufgefangen wurden.

Das LG hat entschieden, dass weder ein Schadenersatzanspruch nach Infektionsschutzgesetz noch auf anderer gesetzlicher Grundlage besteht. Der in § 65 Infektionsschutzgesetz normierte Schadenersatzanspruch setze voraus, dass die ergriffenen Maßnahmen der Infektionsabwehr dienten. Die den Klagen zu Grunde liegenden staatlichen Maßnahmen seien jedoch mit dem Ziel der Infektionsbekämpfung begründet worden.

Auch eine analoge Anwendung der Norm auf Folgen von Infektionsbekämpfungsmaßnahmen sei nicht geboten. Denn eine analoge Anwendung der Norm setze zunächst voraus, dass eine vom Gesetzgeber nicht erkannte Regelungslücke bestehe. Das sei aber nicht der Fall, da der Gesetzgeber im Infektionsschutzgesetz bewusst zwischen Maßnahmen der Infektionsabwehr und solchen der Infektionsbekämpfung unterscheide und daran unterschiedliche Rechtsfolgen knüpfe. Zu berücksichtigen sei insoweit auch, dass der Gesetzgeber im Rahmen der seit Beginn der Corona-Pandemie vielfältig vorgenommenen Änderungen des Infektionsschutzgesetzes offensichtlich keinen Anlass gesehen habe, diese Unterscheidung aufzugeben oder aber einen Schadenersatzanspruch im Zusammenhang mit Infektionsbekämpfungsmaßnahmen zu normieren.

Auch auf anderer Grundlage hat das LG keinen Anspruch der Klageparteien auf Entschädigung gesehen. Insbesondere könne eine solche Rechtsfolge auch nicht aus dem von der Rechtsprechung entwickelten Rechtsinstitut des enteignenden oder enteignungsgleichen Eingriffs abgeleitet werden. Denn es widerspreche dem Grundsatz der Gewaltenteilung, wenn Richterrecht eine Entschädigungsgrundlage für massenhaft auftretende Schäden darstellen sollte und dadurch in die freie Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers eingegriffen würde.

Schließlich seien auch Amtshaftungsansprüche nicht gegeben. Insoweit sei kein schuldhaftes Handeln eines Amtsträgers ersichtlich.

Die Entscheidungen sind noch nicht rechtskräftig.

Quelle: Pressemitteilung des LG München Nr. 11/2021 vom 28. April 2021

Veranstaltungen

Reihe: Das digitale Büro

Wie führte ich das digitale Büro rechtssicher? Eine Frage, die sich viele Unternehmen stellen. Gemeinsam mit der Steuerberaterkammer des Saarlandes wollen wir im Rahmen unserer unentgeltlichen Webinar-Reihe darauf Antworten geben. Ihr Referent ist: Herr Guido Badjura, DATEV eG, Düsseldorf. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme an den einzelnen oder allen Terminen.

„Ersetzendes Scannen / Archivierung und Digitalisierung von Steuerunterlagen“

Montag, 28. Juni 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Anmeldungen bis 27.06.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“

Dienstag, 2. November 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Anmeldungen bis 01.11.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

Corona und gewerbliche Mietrecht - aktuelle Entwicklung

Mittwoch, 02. Juni 2021, 16:30 - 17:30 Uhr, Onlineveranstaltung

Corona wirkt sich auf viele Lebensbereiche aus: Dies gilt auch für gewerbliche Mietverhältnisse, nicht zuletzt durch die neue Corona-Gesetzgebung. Es stellen sich in der Praxis viele Fragen: Kann der gewerbliche Mieter die Miete kürzen? Gibt es die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung? Kann der Mietvertrag angepasst werden? Wenn ja: Ist hierbei die Schriftform zu beachten?

Herr Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (Kanzlei Rapräger, Saarbrücken) wird in seinem praxisorientierten Vortrag auf diese Fragen eingehen und Lösungswege aufzeigen und auf aktuelle Urteile verweisen.

Anmeldungen bis 01.06.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. 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:**Ass. iur. Heike Cloß**

Tel.: 0681 9520-600
Fax: 0681 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher Rechtsschutz, Wirtschaftsrecht

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: 0681 9520-640
Fax: 0681 9520-690
E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Datenschutz, Gewerblicher Rechtsschutz, Onlinerecht, Wettbewerbsrecht, Wirtschaftsrecht

Ass. iur. Georg Karl

Tel.: 0681 9520-610
Fax: 0681 9520-689
E-Mail: georg.karl@saarland.ihk.de

Gesellschaftsrecht

Ass. iur. Thomas Teschner

Tel.: 0681 9520-200
Fax: 0681 9520-690
E-Mail: thomas.teschner@saarland.ihk.de

Gewerberecht

Jochen Engels

Tel.: 0681 9520-510
Fax: 0681 9520-588
E-Mail: jochen.engels@saarland.ihk.de

Steuerrecht

Die in dem Newsletter Recht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 681 9520-0, Fax + 49 (0) 681 9520-888, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020