



## **Newsletter-Recht**

### **In dieser Ausgabe**

<b>Arbeitsrecht</b> .....	<b>2</b>
Das leidige Thema Arbeitszeugnis.....	2
Direktionsrecht - Mitnahme eines Hundes in den Betrieb.....	2
Vorstrafen erlauben kein Fragerecht.....	2
Beleidigung rechtfertigt nicht unbedingt Kündigung .....	3
Außerdienstlicher Straftaten: Kündigung.....	3
<b>Datenschutzrecht</b> .....	<b>4</b>
OVG Lüneburg zur Zulässigkeit von Videoüberwachung .....	4
Brauche ich einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten?.....	4
<b>Gesellschaftsrecht</b> .....	<b>4</b>
Versicherungsrechtliche Beurteilung von GmbH-Gesellschaftern und Geschäftsführern .....	4
Vertretung der GmbH durch Gesellschafter .....	5
Firma aus Buchstabenkombinationen.....	5
Jahresabschluss rechtzeitig einreichen!.....	5
<b>Onlinerecht</b> .....	<b>6</b>
Neue Pflichten bei der Energiekennzeichnung ab 1. Januar 2015 .....	6
AGB-Klausel mit "Es gilt deutsches Recht" .....	6
Was bedeutet "Sofort lieferbar"? .....	7
Aufsichtsbehörde ist Pflichtangabe .....	7
<b>Wettbewerbsrecht</b> .....	<b>7</b>
Zulässige Aktion "Bei Regen Ware geschenkt" .....	7
Irreführende Preiswerbung beim Onlineshop .....	8
<b>Wirtschaftsrecht</b> .....	<b>8</b>
Alle Jahre wieder: Gutscheine zu Weihnachten .....	8
Online-Gutscheine für das Weihnachtsfest .....	9
Geschenkumtausch nach Weihnachten gegen Gutschein? .....	9
EuGH zur Mindestlohnregelung im nordrhein-westfälischen Tariftreue- und Vergabegesetz .	9
EU-Verordnung zur elektronischen Identifizierung und zu Vertrauensdiensten verkündet (eIDAS-Verordnung) .....	10
<b>Veranstaltungen</b> .....	<b>10</b>
„FIT FÜR ... Stressbewältigung“ .....	10
Der betriebliche Datenschutzbeauftragte .....	10
Der gesetzliche Mindestlohn.....	11

### Das leidige Thema Arbeitszeugnis

Arbeitszeugnisse müssen sowohl wahr als auch wohlwollend formuliert sein. Eine Anforderung, die Arbeitgeber oft in Bedrängnis bringt. Wie viel Wahrheit muss nämlich ein Arbeitszeugnis enthalten und wie wohlwollend muss der ausgeschiedene Mitarbeiter beurteilt werden? Das Bundesarbeitsgericht entschied nun am 16.11.2014 (BAG 9 AZR 584/13), dass der Arbeitgeber in der sogenannten Zufriedenheitsformel mit der Formulierung „zu unserer vollen Zufriedenheit“ weiterhin die Note „drei“ vergeben kann, ohne dies näher begründen zu müssen. Ist der Mitarbeiter mit dieser Formulierung im Arbeitszeugnis nicht einverstanden, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Nur dann kann der Mitarbeiter verlangen, dass er im Zufriedenheitsbereich mit der Note „zwei“ („steht zur vollen Zufriedenheit“) oder etwa auch mit der Note „eins“ („stets zur vollsten Zufriedenheit“) beurteilt wird.

**Praxistipp:** Mehr Informationen zu dem Thema Arbeitszeugnis erhält unser Infoblatt **A12** „Zeugnis“, das unter der **Kennzahl 67** auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) eingestellt ist.

### Direktionsrecht - Mitnahme eines Hundes in den Betrieb

Der Arbeitgeber ist auf Grundlage des Direktionsrechtes berechtigt, einem Mitarbeiter die Mitnahme eines Hundes in den Betrieb zu untersagen. Denn das Direktionsrecht umfasst auch das Ordnungsverhalten im Betrieb, also das betriebliche Zusammenwirken und Zusammenleben. Bei der Ausübung des Weisungsrechtes sind die wesentlichen Umstände des Falles abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Auch wenn andere Mitarbeiter einen Hund mit in den Betrieb bringen dürfen, kommt ein Verbot in Betracht, wenn der konkrete Hund die betrieblichen Abläufe stört. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn sich Mitarbeiter vor dem Hund fürchten. Auf die objektive Gefährlichkeit kommt es nicht an.

(Urteil des LAG Düsseldorf v. 24.03.2014 - 9 Sa 1207/13 -)

**Praxistipp:** Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bezieht sich auf den Inhalt, den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber aber auch Regelungen treffen, die die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Genau dies hat der Arbeitgeber vorliegend getan.

### Vorstrafen erlauben kein Fragerecht

Fragt ein Arbeitgeber einen Bewerber nach Vorstrafen, braucht der Stellenbewerber im Bundeszentralregister getilgte Vorstrafen (vgl. § 53 BZRG) nicht anzugeben und darf derartige Fragen falsch beantworten. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Bewerbers entschieden, der sich für den allgemeinen Justizvollzugsdienst des Landes Nordrhein-Westfalen bewarb und eingestellt wurde, nachdem er angegeben hatte, nicht vorbestraft zu sein und gegen ihn laufe auch kein Ermittlungsverfahren. Später stellte sich heraus, dass er eine Jugendstrafe erhalten und mehrere gegen ihn eingeleitete Ermittlungsverfahren eingestellt worden waren. Der Arbeitgeber erklärte die ordentliche Kündigung und erklärte die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine falsche Beantwortung einer zulässigerweise gestellten Frage den Arbeitgeber zur Anfechtung berechtigen könne, wenn die Täuschung für den Vertragsabschluss ursächlich gewesen sei. Der Arbeitgeber dürfe Informationen zu Vorstrafen erfragen, die durch die Art des Arbeitsplatzes bei objektiver Betrachtung berechtigt seien. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers sei aber zu verneinen bei Verurteilungen, die im Bundeszentralregister getilgt seien. Das gelte auch für Stellen im Justizvollzugsdienst. Sowohl die Anfechtung als auch die Kündigung seien daher unwirksam.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 20. März 2014; Az.: 2 AZR 1071/12)

**Praxistipp:** Auch das Verschweigen von Tatsachen, nach denen im Bewerbungsgespräch nicht gefragt wurde, kann eine Täuschung darstellen, wenn insoweit eine Aufklärungspflicht bestand. Das setzt voraus, dass der Umstand dem Bewerber die Vertragserfüllung von vornherein unmöglich macht oder seine Eignung für den Arbeitsplatz entscheidend beeinflusst. Welche Fragen zulässig sind und wann das Recht auf Lüge besteht, erklärt unser Infoblatt **A01** unter der **Kennzahl 890**.

### **Beleidigung rechtfertigt nicht unbedingt Kündigung**

Äußert ein Arbeitnehmer sich über einen Vorgesetzten grob beleidigend, liegt ein steuerbares Verhalten vor, das in der Regel nicht eine Kündigung rechtfertigt. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines technischen Angestellten entschieden, der sich in einem Wiedereingliederungsgespräch über seinen abwesenden Teamleiter negativ äußerte und ihn zweimal als „Kollegenschwein“ bezeichnete. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine fristlose, hilfsweise für eine ordentliche Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund eine schuldhaft, vorwerfbare Vertragspflichtverletzung darstellen könne, wenn aus Sicht eines ruhigen und verständig urteilenden Arbeitgebers die Kündigung als angemessene Reaktion erscheine. Beruhe die Pflichtverletzung auf einem steuerbaren Verhalten, sei grundsätzlich davon auszugehen, dass das künftige Verhalten bereits durch eine Abmahnung positiv beeinflusst werden könne. Anders sei es nur bei so schweren Verstößen, dass eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten oder die erstmalige Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen sei. Im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung seien das Gewicht und die Auswirkung der Pflichtverletzung, der Verschuldensgrad, die Möglichkeit einer Wiederholung und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Vorliegend führe die Abwägung angesichts des einmaligen Vorgangs nicht zu hinreichenden Anhaltspunkten für eine Wiederholungsgefahr. Die Kündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 07. Mai 2014; Az.: 11 Sa 905/13)

**Praxistipp:** Im Kündigungsrecht steht nicht die Sanktion im Vordergrund, sondern das Prognoseprinzip. Wenn ein steuerbares Verhalten durch eine Abmahnung absehbar positiv beeinflusst werden kann, ist eine Kündigung als unmittelbare Sanktion noch nicht angemessen.

### **Außerdienstlicher Straftaten: Kündigung**

Hat ein Arbeitnehmer außerdienstlich Straftaten begangen, kann das eine Kündigung rechtfertigen, wenn damit die Besorgnis begründet ist, dass der Arbeitnehmer auch im dienstlichen Zusammenhang gesetzliche Vorgaben missachtet. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Sachbearbeiters für Leistungsgewährung bei der Bundesagentur für Arbeit entschieden. Er wurde wegen unerlaubtem Handel mit Betäubungsmitteln zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und acht Monaten verurteilt, die zur Bewährung ausgesetzt wurde. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine Kündigung, wogegen der Arbeitnehmer sich zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass außerdienstliche Straftaten bei einem mit hoheitlichen Aufgaben befassten Arbeitnehmer einen Eignungsmangel darstellen können, auch wenn ein unmittelbarer Bezug zum Arbeitsverhältnis fehle. Voraussetzung sei, dass das strafbare Verhalten die Besorgnis begründe, der Arbeitnehmer könne auch dienstlich mit Gesetzen in Konflikt geraten. Dann werde das Vertrauen der Bürger in die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung erschüttert. Vorliegend habe der Arbeitnehmer in hoheitlicher Funktion Publikumsverkehr. Der private, illegale Vertrieb von Rauschmitteln sei mit dieser Aufgabe nicht vereinbar. Die ordentliche Kündigung sei daher wirksam.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 10. April 2014; Az.: 2 AZR 684/13)

**Praxistipp:** Auch außerdienstlich begangene Straftaten können in besonderen Fällen kündigungsrelevant sein. Sie sind dann nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingt, sondern können in der mangelnden Eignung der Person begründet sein.

## Datenschutzrecht

### **OVG Lüneburg zur Zulässigkeit von Videoüberwachung**

Die Beobachtung von Personen in öffentlichen und auch in nicht öffentlichen Räumen ist ein Eingriff in das grundrechtlich geschützte Recht auf informationelle Selbstbestimmung jedes Einzelnen. In dieses Grundrecht darf nur durch oder aufgrund eines Gesetzes eingegriffen werden. Rechtsgrundlagen für die Videoüberwachung sind enthalten im Bundesdatenschutzgesetz sowie im Landesdatenschutzgesetz. Daraus ergibt sich, dass grundsätzlich nur in öffentlich zugänglichen Räumen eine Videoüberwachung erfolgen darf und zwar nur unter bestimmten Voraussetzungen. Eine Videoüberwachung in öffentlichen Räumen ist nur dann zulässig, wenn sie zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen dient oder zur Wahrnehmung des Hausrechtes oder zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke. Das OVG Lüneburg hat nunmehr mit Urteil vom 29.09.2014 (Az. 11 LC 114/13) sich geäußert, inwieweit eine Videoüberwachung im Eingangsbereich und im Treppenaufgangsbereich eines privaten Bürogebäudes zulässig ist. Wichtig: Eingangsbereich und Treppenaufgänge zu Geschäftsräumen sind öffentlich zugängliche Räume. Somit war § 6 b BDSG überhaupt anwendbar. Danach darf eine Videoüberwachung erfolgen, wenn sie erforderlich ist und keine schutzwürdigen Interessen der Betroffenen überwiegen. Das OVG Lüneburg hat festgestellt, dass die Videoüberwachung im vorliegenden Fall durch fest installierte Mini-dome-Kameras ohne Zoomfunktion erfolgte. Die kurzfristige Speicherung der Aufnahmen im sogenannten black box-Verfahren konnte zur Wahrnehmung berechtigter Interessen, nämlich zur Verhinderung von Straftaten, nach § 6b erforderlich sein. Insoweit war die Videoüberwachung rechtmäßig.

### **Brauche ich einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten?**

Wenn in einem Betrieb personenbezogene Daten automatisiert, d.h. unter Verwendung von Datenverarbeitungsanlagen verarbeitet und damit in der Regel mindestens zehn Personen ständig beschäftigt sind, benötigt das Unternehmen einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Diese Pflicht gilt auch dann, wenn die Datenverarbeitung nicht automatisiert, sondern in anderer Weise erfolgt und damit in der Regel mindestens zwanzig Arbeitnehmer befasst sind. Wer die Qualifikationen erfüllt und welche Tätigkeiten der betriebliche Datenschutzbeauftragte durchführt, stellen wir Ihnen in unserer Veranstaltung „Der betriebliche Datenschutzbeauftragte“ am Mittwoch, 10. Dezember 2014, von 14:00 bis 18:00 Uhr vor. Anmeldungen nimmt gerne Frau Rosemarie Kurtz unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de) entgegen.

## Gesellschaftsrecht

### **Versicherungsrechtliche Beurteilung von GmbH-Gesellschaftern und Geschäftsführern**

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 09.04.2014 die Anlage 3 zu ihrem Rundschreiben vom 13.04.2010 überarbeitet, die sich mit der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH befasst.

Anlass für die Überarbeitung sind die Auswirkungen der Urteile des BSG vom 29.08.2012 - B 12 KR25/10R u. B 12 R 14/10R. Entscheidend für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist jetzt die sich aus der vertraglichen Vereinbarung (Gesellschaftsvertrag der GmbH) und ggf. gesetzlichen Vorgaben ergebende Rechtsmacht. Die Rechtsmacht wird durch Gebrauch bestätigt, geht aber durch fehlenden Gebrauch in „Schönwetterphasen“ (so die DRV) nicht verloren. Näheres nachzulesen ist jetzt unter ([link zuletzt abgerufen am 18.08.2014](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/)) <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/>

Inhalt/3\_Infos\_fuer\_Experten/02\_arbeitgeber\_steuerberater/01\_betriebspruefdienst/02\_publicationen/02\_besprechungsergebnisse/beitragseinzug/2014/april\_2014\_index.html.  
(Dr. Ulrich Brötzmann, Rechtsanwalt, Mainz)

### **Vertretung der GmbH durch Gesellschafter**

Im Normalfall wird die GmbH durch ihren Geschäftsführer vertreten. Er ist dasjenige Organ, das nach außen hin die GmbH vertritt. Allerdings: Hat eine Gesellschaft keinen Geschäftsführer und ist damit führungslos, dann wird die Gesellschaft für den Fall, dass ihr gegenüber Willenserklärungen abgegeben oder Schriftstücke zugestellt werden, durch die Gesellschafter selbst vertreten.

**Praxistipp:** Es ist deshalb im ureigensten Interesse der Gesellschafter, wenn ein Fremdgeschäftsführer ausscheidet, schnellstmöglich für eine Schließung dieser Lücke zu sorgen. Ansonsten ist nicht nur die GmbH als solche nicht mehr handlungsfähig, sondern sie selbst treten für die Entgegennahme von Willenserklärungen an die Stelle des Geschäftsführers. Weiter reicht ihre Befugnis jedoch nicht. Deshalb sind Gesellschafter gut beraten, wenn ein Fremdgeschäftsführer ausfällt, schnellstmöglich für einen neuen Geschäftsführer zu sorgen.

### **Firma aus Buchstabenkombinationen**

Die „Firma“ ist der Name des Unternehmens, das im Handelsregister eingetragen ist. Damit der Unternehmer selbst im Handelsregister eingetragen wird, hält das Handelsgesetzbuch mehrere Vorschriften parat. Grundsätzlich kann bei der Wahl des Firmennamens der Unternehmer entscheiden, ob er einen Personen-, Sach-, Fantasienamen oder eine Mischform von allem als Firmenname wünscht. Wichtig zu wissen: Die gewählte bzw. gewünschte Firmierung muss eine Namensfunktion haben. Reine Gattungsbezeichnungen reichen nicht aus, um als Firmenname anerkannt zu werden.

Das AG Koblenz hat mit Beschluss vom 08.09.2014 sich nun negativ dazu geäußert, dass die Firma „MGCMDR Ventures UG (haftungsbeschränkt)“ nicht eintragungsfähig ist. Begründet hat es diese Entscheidung damit, dass diese Buchstabenkombination zwar einen Fantasienamen enthält, jedoch nicht aussprechbar ist.

**Praxistipp:** Im Ergebnis wird man bei Buchstabenkombinationen als Firmenname stets eine Einzelfallprüfung vornehmen müssen. Je länger die Buchstabenkombination ist, umso schwerer wird es sein, eine kennzeichnungskräftige Firma im Sinne des HGB zu bejahen.

### **Jahresabschluss rechtzeitig einreichen!**

Endet das Geschäftsjahr des Unternehmens zum 31.12., läuft am 31. Dezember 2014 die Frist zur Offenlegung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2013 ab. Zur Offenlegung sind insbesondere Kapitalgesellschaften wie GmbHs, UGs (haftungsbeschränkt), AGs sowie Personenhandelsgesellschaften - ohne persönliche Haftung einer natürlichen Person - wie GmbH & Co. KGs und UG (haftungsbeschränkt) & Co. KGs verpflichtet. Die Offenlegung erfolgt elektronisch beim Bundesanzeiger. Für Kleinstunternehmen genügt oft die bloße Hinterlegung beim Bundesanzeiger. Als Kleinstunternehmer gelten Kapitalgesellschaften, die zwei der drei folgenden Schwellenwerte über zwei Jahre hinweg nicht überschreiten: 350.000,00 € Bilanzsumme, 700.000,00 € Umsatzerlös sowie 10 Arbeitnehmer.

**Praxistipp:** Halten Sie die Fristen ein! Werden die Offenlegungspflichten versäumt oder werden die Jahresabschlussunterlagen unvollständig offengelegt, so leitet das Bundesamt der Justiz ein Ordnungsgeldverfahren ein.

### Neue Pflichten bei der Energiekennzeichnung ab 1. Januar 2015

Zum 1. Januar 2015 treten neue Vorschriften zur Energiekennzeichnung in Kraft. Auch Online-Händler müssen im Rahmen ihrer Produktinformationen sich an diese neue Regelung anpassen. Die Informationspflichten greifen nur bei Produkten, die ab dem 1. Januar 2015 mit einer neuen Modellkennung in Verkehr gebracht werden. Die Lieferanten müssen den Händlern nicht nur Produkte mit der neuen Modellkennung überlassen, sondern zusätzlich auch ein elektronisches Etikett sowie ein elektronisches Produktdatenblatt. Diese beiden Angaben müssen in der Nähe des Produktpreises dargestellt werden. Es kann jeweils ein Link auf das Produktdatenblatt bzw. auf das Etikett gelegt werden.

**Praxistipp:** Jeder Online-Händler sollte bereits heute seinen Internet-Shop so einrichten, dass er die technischen Voraussetzungen im Januar erfüllt, um eine entsprechende Erweiterung der Informationen geben zu können.

### 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).

(aus: Mitteilung der Wettbewerbszentrale/Aktuelles vom 29.10.2014)

**Praxistipp:** Wenn sich ein Onlineshop an ausländische Verbraucher richtet, dann ist das jeweilige nationale Verbraucherschutzrecht einzuhalten. Woraus sich ergibt, wann sich ein Onlineshop nach ausländischen Verbrauchern ausrichtet, erläutert unser Infoblatt **R67** „Onlineshop und ausländisches Verbraucherschutzrecht“, das unter der **Kennzahl 44** auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) eingestellt ist.

### **Was bedeutet "Sofort lieferbar"?**

Ein Online-Händler hatte seine Ware mit dem Hinweis auf die sofortige Lieferbarkeit beworben. Tatsächlich bekam der Kunde ein bis zwei Tage nach der Bestellbestätigung eine E-Mail mit dem Hinweis, die Auslieferung verzögere sich und eine Nachlieferung erfolge innerhalb einiger Tage.

Das Landgericht Aschaffenburg stellte nun mit Urteil vom 19.8.2014 (Az. 2 HK O 14/14) klar, die Formulierung "sofort lieferbar" sei so zu verstehen, dass die Ware bereitgehalten und der Versand am nächsten Werktag erfolgen werde.

Details zu dieser Entscheidung finden Sie in der ausführlichen Pressmeldung der Wettbewerbszentrale (<https://www.wettbewerbszentrale.de/de/home/news/?id=1451>).

**Praxistipp:** Die Angabe des Liefertermins gehört zu den Pflichtangaben, die nach dem neuen Verbraucherrecht jeder Onlinehändler machen muss. Entscheidend dabei ist, wann die Ware bei dem Verbraucher ankommt und nicht, wann der Händler die Ware rauschickt. Korrekt wäre deshalb die Bezeichnung „Lieferfrist ca. 3 - 5 Tage“, wenn dies auch die zutreffende Frist ist.

### **Aufsichtsbehörde ist Pflichtangabe**

Nach einer Entscheidung des Landgericht (LG) Leipzig stellt es keinen Bagatelverstoß dar, wenn eine Immobilienmaklerin im Rahmen des Internetauftritts nicht über die zuständige Aufsichtsbehörde informiert (Urteil v. 12.06.2014, Az. 05 O 848/13).

Die Klägerin ist Wettbewerberin der Beklagten. Nach den Feststellungen des Gerichts hatte die Beklagte bereits die Tätigkeit als Immobilienmaklerin aufgenommen, bevor die notwendige Genehmigung nach § 34c Abs. 1 Nr. 1 GewO erteilt worden war. Dass die Genehmigung in der Zwischenzeit erteilt worden sei, lasse diesbezüglich die Wiederholungsgefahr nicht entfallen.

In den Zeitraum vor der Erteilung der Genehmigung falle auch der geltend gemachte Impressumsumverstoß der Beklagten. Da keine Aufsichtsbehörde genannt werde, liege ein Verstoß gegen § 4 Nr. 11 UWG i. V. m. § 5 Abs. 1 Nr. 3 TMG vor. Die fehlende Angabe stelle auch keine Bagatelle dar, da die Information dem Schutz des Verkehrs und der Vorabinformation über die Seriosität des Anbieters diene.

Im Rahmen eines weiteren Klageantrags hat das Gericht festgestellt, dass der Auftritt der Beklagten auf LinkedIn über diese irreführend (§ 5 UWG) informiert. Der Dienst sehe sich selbst als „the world's largest professional network“. Die Beklagte habe sich rein berufsbezogen dargestellt. Die tatsächlich falsche Angabe ihrer Qualifikation als „Diplom-Betriebswirt“ - obwohl nur ein Abendstudium der IHK absolviert worden sei - , sei daher zur Irreführung geeignet.

(Quelle: Infobrief Wettbewerb Aktuell der Wettbewerbszentrale Nr. 37-38/2014)

**Praxistipp:** Was alles in ein Impressum hineingehört, erklärt unser Infoblatt **R13** „Anbieterkennzeichnung bei einer Firmen-Homepage - Impressum“, das auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) unter der **Kennzahl 44** eingestellt ist.

## **Wettbewerbsrecht**

### **Zulässige Aktion "Bei Regen Ware geschenkt"**

Nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) ist es zulässig, eine Werbekampagne an das Wetter zu koppeln (Urteil v. 09.07.2014, Az. BVerwG 8 C 7.13). Das hatten auch bereits die Vorinstanzen so gewertet.

Ein Möbelhaus hatte gegen das Regierungspräsidium Karlsruhe geklagt. Dieses hatte eine Werbung des Möbelhauses mit der Aussage „Sie bekommen die Ware geschenkt, wenn es am ... regnet“ beanstandet. Streitig war, ob es sich bei der Aktion um ein erlaubnis-pflichtiges Glücksspiel handelt.

Das BVerwG bestätigte jetzt, dass die Aktion kein Glücksspiel i. S. d. § 3 Abs. 1 GlüStV sei. Insbesondere werde der Kaufpreis nicht zur Teilnahme an einem Glücksspiel, sondern zum regulären Erwerb des Produktes gezahlt. Auch sei nicht erkennbar, dass der Kaufpreis aufgrund des Aktionsangebots erhöht sei. Da kein Entgelt für eine Gewinnchance vorliege, sei auch kein genehmigungspflichtiges Glücksspiel gegeben.

(Quelle: Infobrief Wettbewerb Aktuell der Wettbewerbszentrale Nr. 27-28/2014)

### **Irreführende Preiswerbung beim Onlineshop**

Bei der Wettbewerbszentrale gingen verstärkt Beschwerden über Verkaufsförderungsmaßnahmen von Online-Händlern ein. Eine Beschwerde bezog sich auf den nachfolgend beispielhaft dargestellten Sachverhalt:

Ein Online-Möbelhändler bewarb seine Produkte u.a. mit dem Hinweis auf durchgestrichene Bezugspreise. Ein Couchtisch wurde beispielsweise wie folgt beworben: 399,99 Preis 199,99 €. Viele Produkte des Sortiments waren mit derartig hohen Preisreduzierungen angekündigt. Diese Preisherabsetzungen wurden vom Beschwerdeführer über 21 Wochen dokumentiert. Über den gesamten Zeitraum variierten die angegebenen höheren Bezugspreise sowie die angeblichen Sonderpreise nicht. Die Werbung mit den durchgestrichenen Preisen ist daher irreführend: Aufgrund der Herausstellung im Onlineshop gehen die angesprochenen Verbraucher davon aus, dass es sich bei den beworbenen Preisherabsetzungen um aktuelle Angebote handelt, die für kurze Zeit gültig sind. Insbesondere durch die Höhe der Preisreduzierungen wird darüber hinaus auch der Eindruck erweckt, dass es sich um besonders günstige, schnell abzuverkaufende Restposten handelt. Da die Produkte jedoch zum regelmäßigen Sortiment der Beklagten gehörten und eine kurzfristige Preisreduzierung gerade nicht gegeben war, wurde diese Werbung von der Wettbewerbszentrale als irreführend und wettbewerbswidrig nach §§ 3, 5 UWG beanstandet. Entweder war der angegebene höhere Referenzpreis überhaupt nie beansprucht worden, oder aber es musste ein Wettbewerbsverstoß angenommen werden, da es sich tatsächlich nicht mehr um Sonderpreise handelte, sondern im Hinblick auf die lange Zeitdauer, bereits um die nunmehr geltenden Normalpreise.

Da eine Unterlassungserklärung vom abgemahnten Unternehmen nicht abgegeben wurde, hat die Wettbewerbszentrale diese Frage dem zuständigen Landgericht Berlin vorgelegt. Das werbende Unternehmen hat jedoch am Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Landgericht nicht teilgenommen, weshalb vom Landgericht Berlin nach eingehender Beratung antragsgemäß ein Versäumnis-Urteil erlassen wurde. Das Versäumnis-Urteil ist rechtskräftig.

(LG Berlin Az. 52 O 92/14 vom 04.09.2014 (S 3 1112/13))

## **Wirtschaftsrecht**

### **Alle Jahre wieder: Gutscheine zu Weihnachten**

Das Weihnachtsgeschäft läuft an und: Geschenkgutscheine sind wie jedes Jahr im Weihnachtsgeschäft ein Renner. Der Vorteil ist, dass der Beschenkte sich selbst das Gewünschte aussuchen kann. Gutscheine, die ein Geschäft ausstellt, sind grundsätzlich auf Dritte übertragbar. Etwas anderes gilt nur dann, wenn von dem Geschäftsinhaber der Gutschein auf eine Person namentlich ausgestellt ist. Wird ein Gutschein eingelöst, so besteht nur dann von Seiten des Kunden ein Anspruch auf Rückzahlung oder Barauszahlung des für den Gutschein bezahlten Geldes, wenn dies ausdrücklich auf dem Gutschein so beschrieben steht. Dies gilt auch dann, wenn ein Gutschein nur teilweise eingelöst wird, wenn der Kunde also ein Produkt erwirbt, durch den nicht der in dem Gutschein aufgedruckte Betrag vollkommen aufgebraucht wird. Geschenkgutscheine können befristet wer-

den. Grundsätzlich gilt eine Verjährungsfrist von drei Jahren. Nach Ablauf der dreijährigen Verjährungsfrist hat der Kunde keinen Anspruch mehr aus dem Gutschein.

**Praxistipp:** Auf einem Gutschein sollte aufgedruckt stehen

- der Aussteller des Gutscheins
- der Nennbetrag der Ware oder der Leistung
- der Ort der Einlösung
- das Verfallsdatum
- das Ausstellungsdatum.

### **Online-Gutscheine für das Weihnachtsfest**

Online-Gutscheine erfreuen sich ebenso wie die Gutscheine im stationären Einzelhandel immer größerer Beliebtheit: Sie sind schnell eingekauft und der Kunde kann die überfüllten Innenstädte im Weihnachtstrubel vermeiden. Grundsätzlich sind Online-Gutscheine juristisch genauso zu behandeln wie Geschenkgutscheine. Online-Gutscheine sind ebenfalls dem Online-Händler vorzulegen und können nur dann als Anspruch auf Barauszahlung geltend gemacht werden, wenn das entsprechende auf dem Gutschein selbst aufgedruckt ist. Es gilt, genauso wie bei Gutscheinen im stationären Handel, auch beim Online-Gutschein die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren. Wird der Online-Gutschein im Internethandel eingelöst, greifen für das gekaufte Produkt alle fernabsatzrechtlichen Vorschriften, vor allem auch das Widerrufsrecht. Macht der Kunde von seinem Widerrufsrecht Gebrauch, so kann er das für die Ware regulär zu zahlende Geld verlangen.

### **Geschenkumtausch nach Weihnachten gegen Gutschein?**

Auch wenn der 24.12. vorbei ist, läuft das Weihnachtsgeschäft noch immer. Dann werden nämlich Geschenke, die nicht gefallen, umgetauscht, Geldgeschenke und Gutscheine eingelöst. Dabei ist zu beachten, dass dem Verbraucher nur bei einem Fernabsatzgeschäft, nicht jedoch beim stationären Einzelhandel ein allgemeines Recht auf Umtausch zusteht. Nur wenn die geschenkte bzw. gekaufte Ware defekt oder mangelhaft ist, kann er verlangen, dass die Ware repariert oder umgetauscht wird. Nimmt der Händler die Ware aus Kulanzgründen zurück, so geschieht dies freiwillig. Es bleibt dann im Ermessensspielraum des Händlers, ob er den Kaufpreis bar ausbezahlt oder alternativ Wertgutscheine ausstellt. Bei diesen Gutscheinen ist der Kunde = Verbraucher zwar gezwungen, bei dem Händler ein anderes Produkt in demselben Laden zu erwerben. Aber: Dafür hat er sich von dem ihm nicht mehr gewollten Produkt lösen können. Auch diese Wertgutscheine können auf drei Jahre befristet werden. Die Gutscheine müssen dann drei Jahre danach eingelöst werden, sonst verfällt der Anspruch auf Auszahlung des Geldes.

**Praxistipp:** Umfangreiche Informationen zu Gutscheinen enthält unser Infoblatt **R07** „Gutscheine“ unter der Kennzahl **64**.

### **EuGH zur Mindestlohnregelung im nordrhein-westfälischen Tariftreue- und Vergabegesetz**

Ein Unternehmen, das einen Nachunternehmer in einem anderen Mitgliedstaat einsetzt, darf nicht von der Vergabe ausgeschlossen werden, weil der Nachunternehmer seinen Arbeitnehmern nicht das bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in NRW vorgeschriebene Mindestentgelt zahlt. Das hat der EuGH am 18.09.2014 in der Rechtssache [C-549/13 \(Bundesdruckerei GmbH / Stadt Dortmund\)](#) entschieden.

Die Vergabekammer Arnsberg hatte dem EuGH die Frage vorgelegt, ob die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nach dem nordrhein-westfälischen Tariftreue- und Vergabegesetz auch für Nachunternehmer gilt, die nicht in Deutschland ansässig sind und die ihre Arbeit auch nur in ihrem Sitzland, hier Polen, verrichten.

Zunächst hat der EuGH insofern zur Rechtssicherheit beigetragen, als er die Vergabekammern als vorlageberechtigte „Gerichte“ im Sinne des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) angesehen hat.

Der EuGH sieht in der Verpflichtung des Tariftreuegesetzes eine unzulässige Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit und hat die Regelung daher für nicht mit dem EU-Recht vereinbar eingestuft. Zwar können Mindestlöhne zur Vermeidung von Sozialdumping und zur Sicherung der Stabilität von Sozialversicherungssystemen gerechtfertigt werden. Durch deutsches Landesrecht kann aber nicht die Entlohnung in anderen Mitgliedstaaten geregelt werden, insbesondere nicht beschränkt auf öffentliche Aufträge. Denn sonst würden den Unternehmen in anderen EU-Mitgliedstaaten die Vorteile ihres Standortes genommen.

Der EuGH begrenzt mit dem Urteil zu Recht die Tendenz, das Vergaberecht für allgemeinpolitische Ziele zu instrumentalisieren.

### **EU-Verordnung zur elektronischen Identifizierung und zu Vertrauensdiensten verkündet (eIDAS-Verordnung)**

Im Amtsblatt L 257, S.73 ff. wurde die EU-VO veröffentlicht. Sie tritt grundsätzlich zum 17.09.2014 in Kraft, gilt aber erst ab 01.07.2016 mit Ausnahme von Durchführungsrechtsakten, die bis zum 18.09.2015 erlassen werden sollen. Die Richtlinie 1999/93/EG, die bisher die elektronische Signatur geregelt hat, wird zum 01.07.2016 aufgehoben.

DIHK-Position:

Eine EU-weite Regelung elektronischer Signaturen und anderer digitaler Identifikationsmöglichkeiten ist dringend notwendig. Das vom DIHK geforderte Unternehmenssiegel ist nun als „Unterschrift“ für juristische Personen möglich.

## **Veranstaltungen**

### **„FIT FÜR ... Stressbewältigung“**

**Dienstag, 9. Dezember 2014, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr**, Raum 0.02, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Viele Unternehmer kennen die Kehrseite des Unternehmertums: Sie schaffen selbst und ständig. Gerade Jungunternehmer und Existenzgründer spüren diese Arbeitsbelastung sehr. Hinzu kommt das Risiko, ob sich das Unternehmen wirklich selbst trägt und welche Chancen und Risiken auf den Einzelnen zukommen. Diese äußeren Bedingungen sind kaum veränderbar. Was jeder jedoch ändern kann, ist seine Einstellung zu diesen äußeren Bedingungen. Es gilt, sich beizeiten ein Instrumentarium zusammenzustellen, damit jeder individuell seine Stresssituation bewältigen kann.

Frau Nina Klinkenberg, Das Gesundheitsatelier, Heusweiler, erstellt seit Jahren Gesundheits- und Entspannungskonzepte für Unternehmen. Als Burn-Out Beraterin gibt sie Tipps, wie man frühzeitig erkennen kann, wer von Burn-Out betroffen ist und wie man diese Spirale durchbricht. Der Vortrag der Referentin wird durch praktische Übungen, die im Alltag eingebaut werden können, unterstützt.

Ziehen Sie gemeinsam mit der Referentin einen Schlussstrich unter Stress und Bewegungsmangel.

Anmeldungen **bis 8. Dezember 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Der betriebliche Datenschutzbeauftragte**

**Mittwoch, 10. Dezember 2014, 14.00 bis 18.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Wer Datenschutz im Unternehmen professionell umsetzt und lebt, kann Kosten sparen. Dies ist für viele Unternehmen unbekannt - genauso wie auch die gesetzliche Verpflichtung, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen.

Die IHK Saarland will zusammen mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland aufzeigen, in welchen Unternehmen ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter bestellt werden muss und welche Voraussetzungen dieser zu erfüllen hat. Herr Prof. Dr. Gerhard Kongehl, Ulmer Akademie für Datenschutz und IT-Sicherheit gemeinnützige Gesellschaft mbH wird aufzeigen, welche Wege zu beschreiten sind, damit jedes Unternehmen, das mehr als neun Personen ständig mit der automatisierten Datenverarbeitung beschäftigt, seine gesetzgeberischen Pflichten erfüllen kann.

Anmeldungen **bis 9. Dezember 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Der gesetzliche Mindestlohn**

**Dienstag, 13. Januar 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 12. Januar 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

**Arbeitsrecht, Onlinerecht, Datenschutz,  
Wirtschaftsrecht**

**Georg Karl**

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: [georg.karl@saarland.ihk.de](mailto:georg.karl@saarland.ihk.de)

**Gesellschaftsrecht**

**Thomas Teschner**

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [thomas.teschner@saarland.ihk.de](mailto:thomas.teschner@saarland.ihk.de)

**Wettbewerbsrecht**

**Dr. Heino Klingen**

Tel.: (0681) 9520-410

Fax: (0681) 9520-489

E-Mail: [heino.klingen@saarland.ihk.de](mailto:heino.klingen@saarland.ihk.de)

**Steuerrecht**