



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Entziehung der Fahrerlaubnis rechtens für die Kündigung?.....	2
Mehrjährige Berufserfahrung darf gefördert werden.....	2
Verdienstbescheinigung für das Jobcenter	3
Arbeitsvertragsabschluss ausländischer Arbeitnehmer in deutscher Sprache.....	3
Erforderliche Abmahnung bei Kündigung wegen privater Internetnutzung	3
Beweislast bei Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis	4
Betriebsrat zu betriebsverfassungswidrigen Handlungen.....	4
Gesellschaftsrecht	5
Bundestagsausschuss hört Sachverständige zur EU-Registerverknüpfung an	5
Onlinerecht	5
EuGH zu links auf Youtube-Videos.....	5
Entwurf zur Änderung des Telemediengesetzes: Störerhaftung bei WLANs	6
Wettbewerbsrecht	6
Wettbewerbszentrale: Testwerbung ja - aber bitte vollständig	6
OLG Köln: „Made in Germany“ für im Ausland geschmiedete Kolben	6
Vorläufige Lebensmittelinformations-Ergänzungsverordnung-VorILMIEV	6
Aktuelles zur Lebensmittelinformationsverordnung; Fertigpackungsrecht	7
Wirtschaftsrecht	7
Trau, schau, wem - auch bei der Streupflicht.....	7
Unwirksamkeit eines formularmäßigen Aufrechnungsverbots wegen unangemessener Benachteiligung auch gegenüber Unternehmen	7
Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie über alternative Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten.....	8
DIHK zur Zukunft der Handelsvertreterrichtlinie	8
EU-Justizminister erzielen Einigung über Insolvenzrechtsreform	9
Veranstaltungen	9
Der gesetzliche Mindestlohn.....	9
Rechtssicher werben im Internet.....	10

Entziehung der Fahrerlaubnis rechtens für die Kündigung?

Verliert ein Arbeitnehmer die Fahrerlaubnis, kann das bei einem Berufskraftfahrer grundsätzlich Anlass für eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber sein. Das gilt aber nicht für andere Arbeitnehmer, denen ein Dienstfahrzeug zur Verfügung steht, soweit die Möglichkeit besteht, sich während der Sperrzeit anderweitig fahren zu lassen. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Maklerbetreuerin einer Versicherungsgesellschaft entschieden, die ihren Dienstwagen bei einer privaten Trunkenheitsfahrt leicht beschädigte und die Fahrerlaubnis für mehr als ein Jahr verlor. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine außerordentliche, hilfsweise für eine ordentliche Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Grundsatz einer möglichen Kündigung bei Berufskraftfahrern nicht auf eine Maklerbetreuerin übertragbar sei, wenn der Nutzungsvertrag für den Dienstwagen zulasse, dass das Fahrzeug von Dritten gefahren werde und die Arbeitnehmerin anbiete, sich von einem Verwandten fahren zu lassen. Zudem sei vorliegend die geschuldete Tätigkeit der Arbeitnehmerin nicht nur unter Nutzung eines Kraftfahrzeugs zu erbringen. Es sei nicht ersichtlich, warum nicht ein Teil der erforderlichen Besuche, die zu 80 bis 85 Prozent in Hamburg geschähen, mit öffentlichen Verkehrsmitteln erfolgen könnten. Zudem sei die Kündigung unverhältnismäßig, weil der Arbeitgeber eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen nicht ernsthaft erwogen habe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 03. Juli 2014; Az.: 5 Sa 27/14)

Praxistipp: Bei einer außerordentlichen Kündigung ist zweistufig vorzugehen. Zunächst ist zu prüfen, ob ein Grund vorliegt, der an sich geeignet ist, die Kündigung zu rechtfertigen. Trifft das zu, ist im zweiten Schritt zu ermitteln, ob der Grund im Rahmen einer Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls, insbesondere des Verhältnismäßigkeitsprinzips, zu einem Überwiegen der Interessen des Kündigenden führt.

Mehrjährige Berufserfahrung darf gefördert werden

Verlangt ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung aus nachvollziehbaren Gründen mehrjährige Berufserfahrung, handelt es sich um ein objektives Eignungsmerkmal. Erfüllt ein Bewerber dieses Merkmal nicht, fehlt ihm die objektive Eignung für die ausgeschriebene Stelle. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Bewerberin um eine Stelle als Java-Entwicklerin bei einem internationalen IT-Versandhandelsunternehmen entschieden. Die Bewerberin erhielt eine schriftliche Absage und forderte anschließend eine Entschädigung in Höhe von 15.000 Euro wegen angeblicher Diskriminierung. Im Prozesskostenhilfverfahren weist das Gericht in seiner Begründung darauf hin, dass ein Arbeitgeber über den Aufgabenbereich und die dafür geforderten Anforderungen des Stelleninhabers frei entscheiden könne. Allerdings dürfe er dabei keine Anforderungen stellen, die unter keinem Gesichtspunkt nachvollziehbar seien, die Vergleichbarkeit der Situation willkürlich gestalten und damit den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) faktisch beseitigen. Vorliegend habe der Arbeitgeber aus nachvollziehbaren Gründen mehrjährige Berufserfahrung in der Programmierung von Online-Shops gefordert. Eine längere Berufserfahrung sei in vielen Bereichen objektive Voraussetzung für die Berufsausübung. Da die Bewerberin die geforderte Berufserfahrung nicht mitbringe, habe sie das formelle Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle nicht erfüllt. Es fehle daher die objektive Eignung der Bewerberin, sodass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des AGG ausscheide.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 01. September 2014; Az.: 1 Sa 215/14)

Praxistipp: Ein Anspruch wegen Benachteiligung setzt voraus, dass ein Bewerber eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Daran fehlt es, wenn ein Bewerber die objektive Eignung für das Qualifikationsprofil nicht erfüllt, denn dann liegt keine vergleichbare Situation vor.

Verdienstbescheinigung für das Jobcenter

Wird ein Arbeitgeber von der Arbeitsagentur aufgefordert, eine Verdienstbescheinigung für einen Bezieher von Grundsicherung auszustellen, hat der Arbeitgeber diese Bescheinigung zu erstellen, ohne dass daraus ein Kostenerstattungsanspruch folgt. Das hat das Bundessozialgericht im Fall eines Dienstleistungsunternehmens entschieden, das einen Grundleistungsbezieher fünf Tage beschäftigt hatte und ein Jahr später vom Jobcenter ein Auskunftersuchen erhielt, in dem eine Verdienstbescheinigung gefordert wurde. Der Arbeitgeber erstellte die Bescheinigung über den Arbeitslohn und verlangte hierfür Auslagensatz in Höhe von 22,61 Euro sowie später Mahnkosten in Höhe von weiteren 5 Euro. Das Jobcenter verweigerte die Zahlung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitgeber verpflichtet seien, gegenüber der Arbeitsagentur auf Verlangen Auskunft über Tatsachen zu geben, die für Leistungsansprüche nach dem SGB II erheblich sein können, wozu das Arbeitsentgelt zähle. Es sei auch verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, dass derartige Auskünfte kostenfrei zu erteilen seien. Die Indienstnahme des Arbeitgebers finde ihre Rechtfertigung in der erhöhten Sozialpflichtigkeit der Arbeitgeber.

(Urteil des Bundessozialgerichts – BSG – vom 04. Juni 2014; Az.: B 14 AS 38/13 R)

Praxistipp: Der Arbeitgeber ist zur kostenfreien Erteilung von Auskünften gegenüber der Arbeitsagentur verpflichtet, um die Überprüfung von Leistungsansprüchen nach dem SGB II zu überprüfen. Diese Verpflichtung gilt auch gegenüber dem Jobcenter.

Arbeitsvertragsabschluss ausländischer Arbeitnehmer in deutscher Sprache

Die Unterzeichnung eines in deutscher Sprache abgefassten schriftlichen Arbeitsvertrags darf der Arbeitgeber auch dann als Annahmeerklärung verstehen, wenn der Arbeitnehmer der deutschen Sprache nicht oder nicht ausreichend mächtig ist.

Dem stehen fehlende oder mangelhafte Kenntnisse der Vertragssprache nicht entgegen.

Niemand ist verpflichtet, einen Arbeitsvertrag in einer ihm fremden Sprache zu unterschreiben. Der Bewerber kann sich Bedenkzeit erbeten, um eine Übersetzung des Vertrags bitten oder selbst für eine solche sorgen, bevor er über die Annahme des Vertragsangebots entscheidet. Nutzt er derartige zumutbare Möglichkeiten, sich Kenntnis vom Inhalt des Vertragsangebots zu verschaffen, nicht und schließt stattdessen ohne Zwang einen Arbeitsvertrag in einer Sprache, die er nicht versteht, darf der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer trotz seiner Sprachunkundigkeit eine Erklärung mit dem aus der Vertragsurkunde ersichtlichen Inhalt abgeben wollte.

Der sprachunkundige Arbeitnehmer steht insoweit demjenigen gleich, der eine Urkunde ungelesen unterschreibt. Auch dieser erklärt sich mit dem Inhalt der Urkunde aus der Sicht des Vertragspartners einverstanden. Er kann seine Willenserklärung allenfalls anfechten, soweit er sich von dem Inhalt des Schriftstücks, das er ungelesen unterschrieben hat, eine bestimmte unrichtige Vorstellung gemacht hat.

(BAG, Urteil vom 19.03.2014 - 5 AZR 252/12 -)

Praxistipp: Es besteht keine allgemeine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitsvertrag un- aufgefordert in die Muttersprache des Arbeitnehmers zu übersetzen. Nach geltendem deutschem Recht gibt es keine generelle Übersetzungspflicht für Schriftstutze, die von fremdsprachlichen Arbeitnehmern unterzeichnet werden sollen.

Erforderliche Abmahnung bei Kündigung wegen privater Internetnutzung

Die private Internetnutzung am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit führt immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten. Unternehmen können diese selbstverständlich verbieten, da sie nicht die Nutzung ihres Unternehmenseigentums zu privaten zwecken dulden müssen. Oft wird dieses Verbot schriftlich ausgesprochen, damit im Unternehmen selbst eine klare Handlungsanweisung für die Mitarbeiter bestehen. Auch bei einem bestehenden schriftlichen Verbot führt ein Verstoß nicht immer automatisch zu einer abmahnlosen Kündigung. Auch die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen (an sich untersagter) privater Internetnut-

zung kommt nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit in aller Regel erst nach vergeblicher Abmahnung des Arbeitnehmers (bildhaft: „gelbe Karte“) in Betracht. Dies entspricht der Rechtsprechung des BAG.

Eine Abmahnung ist nicht bereits deshalb entbehrlich, weil der betreffende Arbeitnehmer nicht ernsthaft mit Billigung, Gestattung oder Duldung seiner privaten Internetnutzung rechnen kann. Die Frage entsprechender „Bösgläubigkeit“ entspricht zwar dem historischen Ursprung des Abmahnungsgebots im deutschen Dienstvertragsrecht. Sie erschöpft aber nicht seinen Geltungsgrund, der heute nebenbesagtem „Vertrauensschutz“ im schon erwähnten Prinzip der Verhältnismäßigkeit liegt. Danach ist die Abmahnung allenfalls dann entbehrlich, wenn nach den Umständen des Falles auch die mit ihr verlautbarte ultimative Missbilligung der privaten Internetnutzung eine künftig einschlägig störungsfreie Vertragserfüllung des Arbeitnehmers nicht erwarten lässt.

(ArbG Berlin, Urteil vom 09.05.2014 – 28 Ca 4045/14, Volltext: BB-ONLINE BBL2014-2419-3 unter www.betriebs-berater.de).

Praxistipp: Auch bei einer bestehenden Arbeitsanweisung, Betriebsvereinbarungen oder Guidelines, die ein Verbot der privaten Nutzung regeln, sollte bei einem Verstoß regelmäßig eine Abmahnung ausgesprochen werden, bevor eine verhaltensbedingte Kündigung erfolgt. Nur in Ausnahmefällen einer exzessiven Nutzung hat die Rechtsprechung bislang auf die Aussprache einer Abmahnung verzichtet und die, auch fristlose, Kündigung als wirksam eingestuft.

Beweislast bei Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis

Erteilt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis und weist dabei unter Verwendung der Zufriedenheitsskala befriedigende Leistungen aus, trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass eine bessere Schlussbeurteilung gerechtfertigt ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Bürokräftin in einer Zahnarztpraxis entschieden. Sie hatte ein Zeugnis erhalten, in dem ihr bescheinigt wurde, die übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben. Demgegenüber verlangte die Arbeitnehmerin eine Formulierung, die für gute Leistungen Verwendung findet („stets zur vollen Zufriedenheit“). In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast bei Arbeitszeugnissen nicht darauf ankomme, wie häufig bestimmte Noten vergeben würden. Die Note befriedigend stelle die mittlere Note auf der Zufriedenheitsskala dar. Wenn ein Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung verlange, müsse er darlegen und im Bestreitensfall beweisen, dass er die Anforderungen an seine Arbeit besser als befriedigend erfüllt habe. Zur abschließenden Sachverhaltsaufklärung und Entscheidung wurde der Fall an die Vorinstanz zurückverwiesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 18. November 2014; Az.: 9 AZR 584/13)

Praxistipp: Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis (vgl. § 109 Abs. 1 Satz 3 Gewerbeordnung) ist entweder auf ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis gerichtet. Das einfache Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Alternativ kann der Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Es erstreckt sich zusätzlich auf Leistung und Verhalten. Es gelten die Grundsätze der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit. Das Zeugnis ist wohlwollend abzufassen. Aufgrund der komplizierten Problematik empfiehlt sich bei der Zeugniserteilung zur Vermeidung von Fehlern ein Rückgriff auf die in der Praxis üblichen Formulierungen der Zufriedenheitsskala. Mehr Informationen zum Arbeitszeugnis enthält unser Infoblatt **A12** „Zeugnis“ unter www.saarland.ihk.de, **Kennzahl 67**.

Betriebsrat zu betriebsverfassungswidrigen Handlungen

Verstößt ein Betriebsrat mit seinem Verhalten gegen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), folgt daraus kein gerichtlich durchsetzbarer Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebsrats in einer Spezialklinik entschieden. Nach Auseinandersetzungen zwischen einem Mitarbeiter, der zugleich Mitglied des Betriebsrats war, kam es in einem Kündigungsverfahren zu einem Vergleich,

wonach das Arbeitsverhältnis beendet und die Betriebsratsmitgliedschaft enden sollte. Gleichwohl benannte der Betriebsrat diese Person weiterhin als Beisitzer für Einigungsstellenverfahren. Der Arbeitgeber verlangte vom Betriebsrat die Unterlassung der Benennungen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitgebern keine gerichtlich durchsetzbaren Unterlassungsansprüche gegen den Betriebsrat zustehen. Das gelte auch für Verpflichtungen, die sich aus bilateralen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergäben. Daraus folge allerdings nicht, dass dem Betriebsrat betriebsverfassungswidriges Verhalten erlaubt sei. Bei der Betriebsratstätigkeit gelte für beide Seiten der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Daraus folge, dass keine Personen zu Einigungsstellenbeisitzern benannt werden dürfen, die offensichtlich ungeeignet für die zu entscheidende Materie seien. Der Arbeitgeber habe die Möglichkeit, die Rechtswidrigkeit einer Benennung durch einen Feststellungsantrag gerichtlich klären zu lassen.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 28. Mai 2014; Az.: 7 ABR 36/12)

Praxistipp: Der Arbeitgeber hat keinen gerichtlich durchsetzbaren Unterlassungsanspruch gegen den Betriebsrat. Es bleibt allein der Weg eines gerichtlichen Feststellungsantrags. Weiter besteht die Möglichkeit bei grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten durch den Betriebsrat dessen Auflösung zu beantragen (vgl. § 23 Abs. 1 BetrVG).

Gesellschaftsrecht

Bundestagsausschuss hört Sachverständige zur EU-Registerverknüpfung an

Der Bundestagsausschuss für Recht und Verbraucherschutz hat Experten zum Gesetzentwurf [18/2137](#), der die Richtlinie 2012/17/EU zur Verknüpfung der Handels- und Gesellschaftsregister umsetzen soll, angehört. Die Resonanz auf den Gesetzentwurf fiel überwiegend positiv aus.

Im Großen und Ganzen waren sich die Sachverständigen über den Mehrwert des Gesetzentwurfs einig. Kritisiert wurde allerdings die von der Richtlinie vorgegebene Frist von 21 Tagen für die Eintragung von Gesellschaften in die Handelsregister wie auch, dass es für Notare weiterhin schwer bleibe, sich in Einzelfällen Informationen darüber zu verschaffen, wer für ein Unternehmen vertretungsbefugt ist. Der Gesetzgeber hätte nun lediglich die Möglichkeit, die Frist zu verkürzen, um die Eintragungsverfahren zu beschleunigen.

Mit der Richtlinie über die Verknüpfung von Zentral-, Handels- und Gesellschaftsregistern will die Europäische Kommission über eine europäische Plattform ermöglichen, dass europaweit auf die Register der Mitgliedstaaten zugegriffen werden kann. So können die Kapitalgesellschaften und ihre Zweigniederlassungen in den Mitgliedstaaten einfacher ermittelt werden.

IHK-Position:

Die IHK-Organisation fordert, das System nach seiner vollständigen Implementierung so schnell wie möglich auch auf Personengesellschaften auszudehnen.

Onlinerecht

EuGH zu links auf Youtube-Videos

Mit Beschluss vom 24.10.2014 (RS C - 348/13 Frames) hat der EUGH Embedded Links auf ein Youtube-Video bei Facebook nicht als Urheberrechtsverletzung gewertet. Insbesondere sei dies keine öffentliche Wiedergabe im Sinne der RiLi zur Informationsgesellschaft, solange sich die Wiedergabe nicht an ein neues Publikum wendet und keine andere Wiedergabetechnik einsetzt.

Praxistipp: Schon bisher ist anerkannt, dass das Verlinken auf fremde Inhalte im Internet zulässig ist. Bislang ungeklärt war die Frage, ob das auch für das Einbinden fremder Vi-

deos gilt. Die europäischen Richter haben das nun bei Einhalten der obigen Voraussetzungen zugelassen.

Entwurf zur Änderung des Telemediengesetzes: Störerhaftung bei WLANs

Die Grünen- und die Linken-Fraktion im Bundestag haben einen Gesetzentwurf vorgelegt, mit dem die verschuldensunabhängige Störerhaftung für rechtswidrige Handlungen Dritter beim Betreiben von WLANs ausgeschlossen werden soll. Damit soll die Verbreitung von WLANs gefördert werden. Die Regierungskoalition hat ihre eigenen Überlegungen im Koalitionsvertrag formuliert.

Wettbewerbsrecht

Wettbewerbszentrale: Testwerbung ja - aber bitte vollständig

Die Werbung mit Warentests ist weit verbreitet, denn ein gutes Testurteil wird von Verbrauchern als Hinweis auf die Qualität der getesteten Produkte verstanden. Wettbewerbsrechtlich unlauter ist eine Testwerbung jedoch, wenn sie das Testergebnis nur unvollständig wiedergibt.

Ein Hersteller von E-Bikes hatte für sein getestetes Produkt damit geworben, dass es „von den Testern in sämtlichen Einzeldisziplinen mit einem „Gut“ oder „Sehr Gut“ bewertet worden sei. Als Gesamtnote hatte das E-Bike zwar die Note „gut“ erhalten. In dem Bereich „Fahren“, der das Fahrverhalten, den Komfort und das Fahren ohne Motorunterstützung umfasste, kam das Gefährt über ein „befriedigend“ allerdings nicht hinaus. Die Bewertung dieser Einzeldisziplin, die mit immerhin 40 % in die Gesamtnote Eingang fand, hatte das Unternehmen in seiner Werbung verschwiegen.

Praxistipp: Die Wettbewerbszentrale sah in dieser unvollständigen Testwerbung eine Irreführung über die Ergebnisse bzw. die wesentlichen Bestandteile des Warentests. Das abgemahnte Unternehmen gab daraufhin eine strafbewehrte Unterlassungserklärung ab, sodass der Streitfall außergerichtlich beigelegt werden konnte. Die Abmahnung geht auf eine seit langem feststehende Rechtsprechung zurück. Wenn mit Testergebnissen geworben wird, dann richtig und auch vollständig. Stiftung Warentest hat im Jahre 2012 ihre Nutzungsbedingungen zur Werbung mit ihren Testergebnissen aktualisiert. Diese sollten unbedingt eingehalten werden. Nähere Infos unter www.test.de.

OLG Köln: „Made in Germany“ für im Ausland geschmiedete Kolben

Die Kennzeichnung „Made in Germany“ hat einen guten Klang. Jedoch ihre Verwendung ist nicht frei möglich. Ein Erzeugnis darf nur dann die Bezeichnung „Made in Germany“ tragen, wenn diejenigen Leistungen, die für die Eigenschaften der Waren ausschlaggebend sind, also die für die Wertschätzung des Verkehrs im Vordergrund stehen, in Deutschland erbracht wurden. Die wesentlichen Bestandteile und die bestimmenden Eigenschaften der Ware, müssen auf einer deutschen Leistung beruhen.

Die Werbung für einen Schmiedekolben mit „Made in Germany“ ist nicht allein deshalb irreführend, weil der Schmiedevorgang, der den Schmiedekolben von einem Gusskolben unterscheidet, im Ausland stattfindet. Finden die Arbeitsschritte, durch die der Kolben als Endprodukt seine aus Verkehrssicht wesentlichen Eigenschaften erhält, in Deutschland statt und erfolgt hier auch die ganz überwiegende Wertschöpfung, ist die Angabe „Made in Germany“ weder nach § 5 I Nr. 1 UWG noch nach § 127 MarkenG zu beanstanden.

(OLG Köln, Urteil vom 13.06.2014 - 6 U 156/13)

Praxistipp: Weitere Informationen zur Verwendung von Herkunftsangaben, Kennzeichen und „Made in Germany“ enthält unser Infoblatt **R17**, das unter der **Kennzahl 43** auf www.saarland.ihk.de eingestellt ist.

Vorläufige Lebensmittelinformations-Ergänzungsverordnung-VorILMIEV

Der Bundesrat hat am 28.11.2014 der Vorläufigen Lebensmittelinformations-Ergänzungsverordnung-VorILMIEV zur Kennzeichnung allergener Stoffe bei unverpackten

Lebensmitteln zugestimmt. Mit ihr soll die Verbraucherinformation bei loser Ware künftig praxisnah ausgestaltet werden. Zu diesem Zweck wird die Möglichkeit der mündlichen Auskunft – neben den vorgesehenen schriftlichen und elektronischen Informationsmöglichkeiten – ausgeweitet.

Link zur VorLMIEV: <http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2014/0501-0600/566-14.pdf>.

Aktuelles zur Lebensmittelinformationsverordnung; Fertigpackungsrecht

Mitte Dezember 2014 läuft die Übergangsfrist zur Anwendung der Regelungen der Verordnung (EU) Nr. 1169/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25.10.2011 betreffend die Information der Verbraucher über Lebensmittel [(Lebensmittelinformationsverordnung (LMIV))] ab. Danach sind die Regelungen der LMIV unmittelbar anzuwenden.

Praxistipp: Sobald die konkrete Umsetzung im Saarland für die Lebensmittelinformationskennzeichnung steht, werden wir gemeinsam mit dem Landesamt für Verbraucherschutz eine Folgeveranstaltung zu der bereits in diesem Jahr stattgefundenen Veranstaltung „**Neue Informationspflichten bei der Kennzeichnung und Werbung für Lebensmittel**“. Der voraussichtliche Termin findet im April statt. Wir werden ihn rechtzeitig bekannt geben.

Wirtschaftsrecht

Trau, schau, wem - auch bei der Streupflicht

Wie gut, dass man die Streu- und Räumpflicht im Winter auf andere übertragen kann. Allerdings sollte man dafür nicht den Erstbesten verpflichten. Denn sonst schnappt die Haftungsfalle doch zu, wenn jemand vor dem nicht geräumten Grundstück zu Fall kommt. Eine Wohnungseigentümergeinschaft kann davon im Anschluss an ein Urteil des OLG Oldenburg v. 13.02.2014 (1 U 77/13) ein Lied singen.

Die Verwalterin der beklagten Wohnungseigentümergeinschaft hatte 1987 mit einem Rentner, Jahrgang 1927, einen Vertrag über die Außenpflege des Grundstücks einschließlich des Winterdienstes geschlossen. Über zwanzig Jahre ging alles gut, aber irgendwann kam der Rentner erkennbar in die Jahre und deshalb auch seiner Streu- und Räumpflicht nicht mehr so richtig nach. Konsequenz: Ende Januar 2010 stürzte jemand auf dem ungeräumten Gehweg vor dem Grundstück und verletzte sich. Die Wohnungseigentümergeinschaft sah der Schadenersatzklage der Unfallversicherungsträgerin des Verletzten zunächst gelassen entgegen und verwies auf die Übertragung der Räum- und Streupflicht auf den Rentner. Das LG schloss sich dem an und wies die Klage ab. Mehr Glück hatte die Klägerin in der nächsten Instanz. Denn das OLG bescheinigte der Beklagten, ihre Überwachungspflichten verletzt zu haben. Angesichts des Alters des mittlerweile 82-Jährigen hätte sie nämlich prüfen müssen, ob der Rentner überhaupt noch hinreichend leistungsfähig sei, um der Streu- und Räumpflicht zuverlässig nachzukommen.

Praxistipp: Auch ein Unternehmer hat im Rahmen seiner Verkehrssicherungspflicht dafür zu sorgen, dass der Gehsteig und der Zuweg zu seinem Geschäft ohne Gefahr passiert werden kann. Was anderes gilt nur, wenn er als Mieter nicht per Mietvertrag diese Verkehrssicherungspflicht auferlegt bekam. Dann hat der Eigentümer die Streupflicht.

Unwirksamkeit eines formularmäßigen Aufrechnungsverbots wegen unangemessener Benachteiligung auch gegenüber Unternehmen

Ein Aufrechnungsverbot in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, das lediglich die Aufrechnung mit unbestrittenen und mit rechtskräftig festgestellten Gegenforderungen zulässt, die Aufrechnung mit sonstigen Gegenforderungen indes auch dann verbietet, wenn diese mit der aufgerechneten Hauptforderung synallagmatisch (= im Abhängigkeitsverhältnis voneinander) verknüpft sind, benachteiligt den Vertragspartner des Verwenders einer solchen Klausel entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist unwirksam.

Dies gilt auch für eine Klausel, die gegenüber einem Unternehmer verwendet wird. Dies gilt nicht nur im Bereich des Werkvertragsrechts, sondern auch für Werklieferungs- oder Kaufverträge (im Anschluss an BGH, Urteil vom 07.04.2011 - VII ZR 209/07, NJW 2011, 1729).
(OLG Nürnberg, Urteil vom 20.08.2014 - 12 U 2119/13)

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie über alternative Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten

Das BMJV hat einen Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie über alternative Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten und zur Durchführung der Verordnung über Online-Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten sowie den Entwurf einer Verordnung über Informations- und Berichtspflichten nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG) vorgelegt. Die Entwürfe dienen der Umsetzung der Richtlinie 2013/11/EU über die alternative Beilegung verbraucherrechtlicher Streitigkeiten und zur Durchführung der EU-Verordnung 524/2013 über die Online-Beilegung verbraucherrechtlicher Streitigkeiten.

Die wichtigsten Regelungen des Entwurfs lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Teilnahme an der Schlichtung ist sowohl für Verbraucher als auch für Unternehmer freiwillig; der Zugang zu den Gerichten wird nicht eingeschränkt. Das Stammgesetz (VSBG) führt die wesentlichen Anforderungen an anerkannte Verbraucherschlichtungsstellen und das von diesen geführte Verfahren ein. Es wird zwischen privaten und behördlichen Schlichtungsstellen unterschieden. Private Schlichtungsstellen werden auf Antrag von der hierfür zuständigen Behörde des Landes, in dem sie ihren Sitz haben, anerkannt, wenn sie die Voraussetzungen des VSBG erfüllen. Für behördliche Schlichtungsstellen gelten die Anforderungen des VSBG sinngemäß.

Die Länder werden verpflichtet, Auffangschlichtungsstellen einzurichten, die Schlichtung in den Fällen anbieten, in denen das Angebot privater Schlichtungsstellen nicht ausreicht. Die Schlichtung ist für Verbraucher kostenlos oder gegen ein geringes Entgelt zugänglich. Vom Unternehmer kann ein angemessenes Entgelt bzw. eine kostendeckende Gebühr erhoben werden.

DHK zur Zukunft der Handelsvertreterrichtlinie

Die von der Handelsvertreterrichtlinie betroffenen Wirtschaftsteilnehmer sind weit überwiegend mit den bestehenden Regelungen sehr zufrieden. Das hat die Umfrage der IHK-Organisation unter Handelsvertretern und Unternehmen im Rahmen der EU-Konsultation zur Bewertung der Handelsvertreterrichtlinie ergeben. Das Ziel der Europäischen Kommission, im Rahmen des REFIT-Programms die Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung in der EU zu überprüfen, wird zwar ausdrücklich unterstützt. In Bezug auf die Handelsvertreterrichtlinie halten IHKs, Unternehmen und Handelsvertreter trotz ihres Alters von 28 Jahren jedoch weder eine Abschaffung noch eine wesentliche Änderung für erforderlich.

Die Handelsvertreterrichtlinie hat sich als ein praktisches und zielführendes Werkzeug erwiesen. Sie stellt einen gesetzlichen Handlungsrahmen dar, in dem wirtschaftliche Absprachen und Geschäftsbeziehungen langfristig für alle Vertragspartner in befriedigender Weise geregelt werden können. Die Handelsvertreterrichtlinie enthält Bestimmungen, die ausgewogen sind und keine Selbstverständlichkeiten regeln. Darüber hinaus hat sie in den Mitgliedstaaten über die Jahrzehnte eine stabile Rechtspraxis entwickelt und ein hohes Maß an Rechtssicherheit geschaffen, sodass die Rahmenbedingungen für alle Wirtschaftsteilnehmer klar vorhersehbar sind. Hinzu kommen Harmonisierungseffekte durch die Rechtsprechung. Von dieser Rechtssicherheit profitieren Handelsvertreter und Unternehmen sowohl bei einer Tätigkeit in Deutschland wie auch grenzüberschreitend gleichermaßen.

IHK-Position: Die Umfrage hat ergeben, dass keine Veranlassung besteht, das Schutzniveau der Richtlinie für die Handelsvertreter weiter anzuheben. Auch in Zukunft muss deutlich werden, dass Handelsvertreter selbstständige Unternehmer sind, die eigenes unter-

nehmerisches Risiko tragen. Eine Annäherung an ein Schutzniveau entsprechend dem von Arbeitnehmern oder Verbrauchern lehnt der DIHK ab. Die DIHK-Stellungnahme erhalten Sie unter:

<http://www.dihk.de/themenfelder/international/europaeische-union/recht-und-binnenmarkt/positionen/stellungnahmen-eu-rechtsetzung>

EU-Justizminister erzielen Einigung über Insolvenzrechtsreform

Die EU-Justizminister haben sich am 04.12.2014 auf eine Reform der Insolvenzrechtsverordnung Nr. 1346/2000 geeinigt. Sie geht auf einen Kommissionsvorschlag vom Dezember 2012 ([COM\(2012\)744](#)) zurück und zielt darauf, grenzüberschreitende Unternehmensumstrukturierungen zu erleichtern und Gläubigern zu helfen, ihre Forderungen auch im Ausland geltend zu machen. Ziel ist es, rentablen Unternehmen aus der Krise zu helfen und redlichen Unternehmen leichter eine zweite Chance zu geben. Ca. ein Viertel der Insolvenzen werfen grenzüberschreitende Fragen auf.

Neu ist zunächst einmal der größere Anwendungsbereich: Die Vorschriften gelten für mehr nationale Insolvenzverfahren, teilweise auch für Verbraucherinsolvenzen. Auch Zuständigkeitsfragen werden neu regelt. Ein wichtiges Ziel ist die Verhütung von „Insolvenztourismus“. Das Gericht muss sorgfältig prüfen, ob eine kurzfristige Verlegung des Firmensitzes durch legitime Gründe gerechtfertigt und nicht missbräuchlich war. Verfahrensrechtliche Änderungen sollen verhindern, dass in anderen Mitgliedstaaten Sekundärverfahren eröffnet werden. Darüber hinaus werden die Insolvenzregister besser miteinander vernetzt. Das Europäische Justizportal soll Gerichten, Unternehmen und Gläubigern einen einfachen Zugang zu sämtlichen nationalen Insolvenzregistern ermöglichen. Außerdem soll der Rahmen für Konzerninsolvenzen effizienter werden.

Der jetzige Kompromiss beruht auf dem Ergebnis der Trilog-Verhandlungen mit Europäischem Parlament und Kommission. Die formelle Annahme der sprachlich und juristisch überarbeiteten Fassung im Rat wird voraussichtlich im März 2015 erfolgen, sodass das Europäische Parlament im April oder Mai 2015 die Verordnung offiziell verabschieden kann. Sie wird dann 24 Monate später in Kraft treten.

IHK-Position: Wir begrüßen die Vereinheitlichung der Insolvenzverfahren, was gerade zur Klärung der grenzüberschreitenden Verfahren beitragen wird.

Veranstaltungen

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.

Rechtssicher werben im Internet

Montag, 22. Januar 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Kaum ein Unternehmen, das nicht über einen eigenen Internetauftritt verfügt. Das Medium Internet bietet sich geradezu an, um werbend auf das eigene Unternehmen, auf die eigenen Produkte oder die eigenen Dienstleistungen hinzuweisen. Dabei sind die wettbewerbsrechtlichen Vorgaben zu beachten, damit keine Abmahnung ins Haus flattert.

Frau Rechtsanwältin Kathrin Berger, Fachanwältin für IT-Recht, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, wird in ihrem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, welche Vorschriften Werbetexte beachten müssen. Da gerade im Internet auch Fotos und Abbildungen benutzt werden, ist die rechtssichere Nutzung von Fotos ein weiterer Schwerpunkt des Vortrages. Abgerundet wird der Vortrag durch einen prüfenden Blick auf Logos, die von vielen Unternehmen in ihren Internetauftritt eingebunden werden.

Die Referentin beschäftigt sich seit Jahren mit der Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen, die sich rechtssicher im Internet bewegen wollen.
Anmeldungen **bis 21. Januar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... die Vermeidung der Stolpersteine vor und nach der Gründung“

Dienstag, 27. Januar 2015, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Unternehmer werden ist nicht schwer! Es gibt eine Fülle von Informationen, Hilfestellungen und Beratungen, die jedem potenziellen Existenzgründer zur Verfügung stehen. Die Stolpersteine der Existenzgründung können so bereits sehr früh aus dem Weg geräumt werden. Auftragsakquise, Finanzierung, Abwicklung der Formalitäten und vor allen Dingen die Buchhaltung mitsamt der Besteuerung sind die Hürden, die jeder Gründer überwinden kann.

Herr Uwe Schwan, GUB Gesellschaft für Unternehmensanalyse und Betriebsberatung AG, Kirkel, erklärt, wie Sie als Gründer Schritt für Schritt den erfolgreichen Weg in die Selbstständigkeit gehen können. Er zeigt auch auf, welche finanzrechtlichen Regeln zur Anwendung kommen.

Wir stellen Ihnen außerdem die Dienstleistungen des EA-Saar vor. Über ihn können Sie Ihre Gewerbemeldung durchführen, Kontakte zu den saarländischen Behörden aufnehmen und Zugang zu den Registern erhalten. Dieser IHK-Service ist für Unternehmen kostenlos.

Anmeldungen **bis 26. Januar 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