



NEWSLETTER RECHT

Wirtschaftsrecht

Aktueller Verzugszinssatz

Bei den Verzugszinsen gab es zum 1. Januar 2019 keine Änderung. Ausgangspunkt ist der in § 247 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) beschriebene Basiszinssatz, der zum 1. Januar und zum 1. Juli jeden Jahres verändert werden kann. Der Basiszinssatz wurde zum 1. Januar 2019 nicht verändert und liegt weiterhin bei -0,88 Prozent. Danach ergeben sich bei Geldforderungen folgende gesetzliche Verzugszinsen: Bei Geschäften, bei denen ein Verbraucher beteiligt ist: 4,12 Prozent (§ 288 Abs. 1 BGB). Bei Geschäften zwischen Unternehmen und mit öffentlichen Auftraggebern: 8,12 Prozent (§ 288 Abs. 2 BGB).
Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Wettbewerbsrecht und Gewerblicher Rechtsschutz

Unzulässige Arbeitnehmerabwerbung am Arbeitsplatz durch Telefonanruf auf Privathandy

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ist das Abwerben von Arbeitnehmern grundsätzlich zulässig. Eine unzumutbare Belästigung des von dem Abwerbeversuch betroffenen Unternehmens liegt gemäß § 7 Abs. 1 UWG dann vor, wenn sich ein Headhunter oder ein Konkurrent bei der telefonischen Abwerbung von Arbeitnehmern verwerflicher Mittel oder Methoden bedient.

Dies bejahte das Oberlandesgericht in einem Fall, in dem ein Konkurrent in einem Zeitraum von fünf Tagen insgesamt siebenmal auf dem privaten Handy eines Arbeitnehmers angerufen hatte, um ihn dazu zu bewegen, seinen bisherigen Arbeitgeber zu verlassen und zu ihm überzuwechseln. Das Verbot, Arbeitnehmer zum Zwecke der Abwerbung - über eine erste Kontaktaufnahme hinaus - an ihrem Arbeitsplatz anzurufen, besteht auch bei Anrufen unter einer privaten Mobilfunknummer, soweit der Anrufer sich nicht zu Beginn des Gesprächs vergewissert hat, dass der Arbeitnehmer sich nicht an seinem Arbeitsplatz oder sonst bei der Arbeit befindet.

Urteil des OLG Frankfurt vom 09.08.2018

6 U 51/18

WRP 2018, 1497

Kontakt: Anna Hillebrand, Telefon 0651/9777-403, E-Mail: hillebrand@trier.ihk.de

Markenrechtsmodernisierungsgesetz

Das Markenrechtsmodernisierungsgesetz ("MaMoG"), das am 14. Januar 2019 in Kraft getreten ist, setzt die Vorgaben der neu gefassten EU-Markenrichtlinie vom 16. Dezember 2015 ins deutsche Recht um. Es führt unter anderem eine neue Markenkategorie, nämlich die „Gewährleistungsmarke“ ein. Damit können nunmehr auch in Deutschland Gütesiegel oder Prüfzeichen neutraler Zertifizierungs-unternehmen markenrechtlichen Schutz erlangen. Eine Unionsgewährleistungsmarke existiert bereits seit Oktober 2017.

Des Weiteren müssen Marken jetzt nicht mehr zwingend grafisch darstellbar, sondern lediglich eindeutig und klar bestimmbar sein. Dadurch können nun auch Hologramme, Klangmarken, Multimediemarken und andere Markenformen – soweit keine Schutzhindernisse entgegenstehen – eingetragen werden.

Mit dem MaMoG wird auch die Schutzdauer angepasst. Der Markenschutz endet künftig genau zehn Jahre nach dem Anmeldetag. Außerdem wird das Lösungsverfahren gegen eingetragene Marken zum 1. Mai 2020 in "Verfalls-" bzw. "Nichtigkeitsverfahren" umbenannt.

Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail:neises@trier.ihk.de

Widerrufsrecht bei Kauf an einem Messestand

Der Europäische Gerichtshof hatte sich mit der Frage zu befassen, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Messestand eines Unternehmens als Geschäftsraum gelten kann. Dies hätte rechtlich zur Folge, dass Kunden kein Widerrufsrecht zusteht und das Unternehmen dementsprechend keine entsprechende Belehrung erteilen muss.

Die Europarichter legen die einschlägige EU-Verordnung dahingehend aus, dass "ein Messestand eines Unternehmers, an dem der Unternehmer seine Tätigkeiten an wenigen Tagen im Jahr ausübt, unter den Begriff Geschäftsräume im Sinne dieser Bestimmung fällt, wenn in Anbetracht aller tatsächlichen Umstände rund um diese Tätigkeiten und insbesondere des Erscheinungsbilds des Messestandes sowie der vor Ort auf der Messe selbst verbreiteten Informationen ein normal informierter, angemessen aufmerksamer und verständiger Verbraucher vernünftigerweise damit rechnen konnte, dass der betreffende Unternehmer dort seine Tätigkeiten ausübt und ihn anspricht, um einen Vertrag zu schließen, was vom nationalen Gericht zu prüfen ist". Sind diese Anforderungen erfüllt, liegt kein Wettbewerbsverstoß vor, wenn der Unternehmer nicht über das Widerrufsrecht informiert.

Urteil des EuGH vom 07.08.2018

C-485/17

GRUR 2018, 943

Kontakt: Jennifer Schöpf, Telefon 0651/9777-411, E-Mail:schoepf@trier.ihk.de

Produktspezifische Kennzeichnungspflichten gelten auch für Werbevideos der Autobranche

Der Bundesgerichtshof hat nun die Rechtsauffassung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 21.02.2018, AZ: C-132/17) umgesetzt, wonach auf der Videoplattform YouTube ausgestrahlte Werbevideos über neue Fahrzeugmodelle nicht von dem Begriff "audiovisueller Mediendienst" erfasst werden, da hier rein kommerzielle Interessen verfolgt werden.

Hersteller und Autohändler, die derartige Werbevideos verbreiten, sind daher verpflichtet, die gesetzlich vorgeschriebenen Angaben zum Kraftstoffverbrauch und zu den CO₂-Emissionen des beworbenen Fahrzeugs zu machen. Die Informationen zum Kraftstoffverbrauch und zu den CO₂-Emissionen müssen "automatisch in dem Augenblick" erscheinen, in dem erstmalig Angaben zur Motorisierung, z.B. zu Motorleistung, Hubraum oder Beschleunigung, auf der Internetseite angezeigt werden.

Urteil des BGH vom 13.09.2018

I ZR 117/15
WRP 2018, 1476

Kontakt: Jennifer Schöpf, Telefon 0651/9777-411, E-Mail:schoepf@trier.ihk.de

Arbeits- und Sozialrecht

Kein Verfall des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall in Höhe des Mindestlohns wegen Fristablaufs

Nach § 3 Abs. 1 MiLoG (Mindestlohngesetz) sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam. Diese Regelung hat auch Auswirkungen auf den Anspruch von Arbeitnehmern auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. So kann der Mindestlohnsanspruch nicht wegen einer tarifvertraglich geregelten Ausschlussfrist (hier BRTV-Bau), wonach die Entgeltfortzahlung verfällt, wenn diese nicht innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht wird, beschränkt werden. Eine derartige Ausschlussfrist ist somit in Höhe des Mindestlohnsanspruchs unwirksam.

Urteil des BAG vom 20.06.2018
5 AZR 377/17
BB 2018, 2941

Kontakt: Jennifer Schöpf, Telefon 0651/9777-411, E-Mail:schoepf@trier.ihk.de

Unfall bei Betriebsfußballturnier am Wochenende

Einem Arbeitnehmer, der bei der Teilnahme an einem Betriebsfußballturnier eine Verletzung erleidet, steht kein Anspruch gegenüber der gesetzlichen Unfallversicherung zu, wenn die Sportveranstaltung am Wochenende und unter nicht unerheblichem finanziellem Eigenaufwand der Teilnehmer stattgefunden hat und auch Betriebsfremden offenstand.

Urteil des SG Dresden vom 04.10.2018
S 5 U 47/18
JURIS online

Kontakt: Anna Hillebrand, Telefon 0651/9777-403, E-Mail:hillebrand@trier.ihk.de

Keine einseitige Zuweisung von Telearbeit

Das arbeitsvertragliche Weisungsrecht des Arbeitgebers berechtigt diesen nicht, einem Arbeitnehmer gegen seinen Willen einen Telearbeitsplatz zuzuweisen. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts unterscheidet sich Telearbeit in erheblicher Weise von einer Tätigkeit, die in einer Betriebsstätte zu verrichten ist. Verweigert der betroffene Arbeitnehmer diese gravierende Veränderung seiner Arbeitsbedingungen, kann ihm deshalb nicht gekündigt werden.

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 10.10.2018
17 Sa 562/18
ZBVR online 2019, Nr. 1, 26

Kontakt: Anna Hillebrand, Telefon 0651/9777-403, E-Mail:hillebrand@trier.ihk.de

Unzulässiges Teilzeitverlangen eines Arbeitnehmers

Ein angestellter Pilot beantragte bei seinem Arbeitgeber eine Reduzierung seiner Arbeitszeit um 7,7 % auf 92,3 % der Vollarbeitszeit. Die Reduzierung sollte durch eine jährliche Freistellung an 28 zusammenhängenden Tagen, jeweils beginnend mit den jährlichen Sommerschulferien in Nordrhein-Westfalen, erfolgen. Der Arbeitgeber lehnte dies mit dem Hinweis auf das in einer Betriebsvereinbarung zur Urlaubsvergabe niedergelegte betriebliche Organisationskonzept zur gerechten Verteilung von Urlaubs-

und Freizeitwünschen auf alle Mitarbeiter ab.

Dem Teilzeitbegehren nach § 8 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) stand der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegen. Der Pilot wollte seine formale Rechtsposition dazu ausnutzen, einen Freistellungsanspruch während der als Urlaubszeit besonders begehrten Schulsommerferien durchzusetzen, ohne sich mit den Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer abstimmen zu müssen. Der Arbeitgeber durfte sein Teilzeitverlangen somit ablehnen.

Urteil des LAG Köln vom 18.01.2018

7 Sa 365/17

AA 2018, 180

Kontakt: Jennifer Schöpf, Telefon 0651/9777-411, E-Mail:schoepf@trier.ihk.de

Onlinerecht

Gericht stoppt Onlinevergleichsportal für Versicherungen wegen Verstoß gegen das Provisionsabgabeverbot

Das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main stoppte ein neu gegründetes Onlineportal für Versicherungen, dessen Geschäftsmodell darin besteht, seinen Kunden die Provisionen aus ihren Versicherungsverträgen gegen eine Gebühr zu erstatten oder ihnen direkt Nettotarife, die keine Provisionen für den Vermittler vorsehen, zu vermitteln. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vertrat die Auffassung, dass das Versicherungsaufsichtsgesetz (§ 48b VAG) die Abgabe von Provisionen verbietet und wies zugleich darauf hin, dass Versicherungen, die weiter mit dem Betreiber des Geschäftsmodells und ähnlichen Vermittlern zusammenarbeiteten, eine Untersagungsanordnung droht.

Hiergegen wandte sich das Start-up-Unternehmen mit einem Eilantrag, da einige Versicherungen nach Erhalt des Schreibens der Aufsichtsbehörde bereits die Zusammenarbeit mit ihm beendet hätten und ihm Verluste oder gar die Insolvenz drohten. Die Verwaltungsrichter teilten hingegen die Rechtsauffassung der BaFin, wonach das Geschäftsmodell gegen das Provisionsabgabeverbot verstößt, und wiesen den Eilantrag ab.

Beschluss des VG Frankfurt vom 28.09.2018

7 L 3307/18.F

VersR 2018, 1431

Kontakt: Jennifer Schöpf, Telefon 0651/9777-411, E-Mail:schoepf@trier.ihk.de

"Airbnb" muss Identität von deutschen Gastgebern preisgeben

Insbesondere Kommunen mit zunehmend knapp werdendem bezahlbarem Wohnraum gehen vermehrt gegen die unzulässige zeitweise Vermietung von Wohnraum an Urlauber vor. Derartige Vermietungen werden von diversen Internetplattformen vermittelt, in denen Gastgeber anonym Wohnräume zum zeitweisen Aufenthalt inserieren können. Für die Kommunen bedeutet es einen ganz erheblichen Aufwand, die Vermieter solcher Wohnungen ausfindig zu machen.

Die Stadt München hat nun einen Erfolg gegen den Marktführer "Airbnb" mit Sitz in Irland erzielt. Nach dem bayerischen Zweckentfremdungsrecht ist eine Vermietung von privaten Wohnräumen länger als acht Wochen im Kalenderjahr für Zwecke der Fremdbeherbergung genehmigungspflichtig. Das Verwaltungsgericht München verurteilte den Betreiber von Airbnb Ireland, die Daten der Gastgeber von vermittelten Wohnungen im Stadtgebiet an die Landeshauptstadt München herauszugeben. Der Herausgabe der personenbezogenen Daten stehen weder EU-Regelungen noch datenschutzrechtlichen Bedenken entgegen.

Urteil des VG München vom 12.12.2018

M 9 K 18.4553

Justiz Bayern online

Kontakt: Jennifer Schöpf, Telefon 0651/9777-411, E-Mail:schoepf@trier.ihk.de

Abbildung mehrerer Marken auf Versandkarton

Einem Händler steht nach dem Erwerb eines markenrechtlich geschützten Produkts das Recht zur unternehmensbezogenen Werbung unter Benutzung der Marke zu (sogenannter Erschöpfungsgrundsatz). Der Händler darf beispielsweise in seinem Laden auf Plakaten die Marken der von ihm vertriebenen Produkte abbilden.

Eine vergleichbare Situation liegt nach Auffassung des Bundesgerichtshofs auch dann vor, wenn ein Onlinehändler auf einem Versandkarton die Marken der von ihm tatsächlich vertriebenen Produkte abbildet, auch wenn die konkrete Lieferung kein Produkt der abgebildeten Marke enthält. Dass der Händler auf seinen Versandkartons nicht für ein bestimmtes Produkt wirbt, sondern allein die Markennamen ohne Hinweis auf konkrete Produkte aufführt, steht der sogenannten Erschöpfung nicht entgegen.

Urteil des BGH vom 28.06.2018

I ZR 221/16

BB 2018, 2881

Kontakt: Anna Hillebrand, Telefon 0651/9777-403, E-Mail:hillebrand@trier.ihk.de

Vollstreckbarkeit eines Urteils wegen Persönlichkeitsverletzung

Ein Urteil mit dem Inhalt "dem Antragsgegner wird aufgegeben, die von ihm bei YouTube eingestellten Videos, in denen die Antragstellerin vorkommt, zu löschen", ist nicht vollstreckungsfähig, wenn sich nicht wenigstens aus der Akte und durch Auslegung ergibt, welche Videos vom Urteilstenor erfasst werden sollen. Das Landgericht Frankfurt hält es bei Streitigkeiten über Persönlichkeitsrechtsverletzungen daher für erforderlich, dass diejenigen Videos, die zuvor bei YouTube eingestellt wurden, konkret bezeichnet werden, z.B. durch Beifügung der Videos, durch Abbildungen oder durch die Angabe einer URL (z.B. "www.youtube.de/xyz").

Beschluss des LG Frankfurt vom 13.11.2018

2-03 T 6/18

JurPC Web-Dok. 156/2018

Kontakt: Anna Hillebrand, Telefon 0651/9777-403, E-Mail:hillebrand@trier.ihk.de

Baurecht

Architekt haftet nicht bei Schwarzgeldabrede zwischen Bauherrn und Werkunternehmer

Stehen dem Bauherrn wegen eines aufgrund einer gesetzwidrigen Schwarzgeldabrede nichtigen Vertrags mit dem Bauunternehmer keine Gewährleistungsansprüche gegen diesen zu, entfällt nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) insoweit auch die Haftung des Architekten wegen einer Verletzung seiner Bauaufsicht.

Urteil des LG Bonn vom 08.03.2018

18 O 250/13

BauR 2018, 1161

Kontakt: Anna Hillebrand, Telefon 0651/9777-403, E-Mail:hillebrand@trier.ihk.de

Gesellschaftsrecht

Ungeeignet als Geschäftsführer wegen Strafbefehls

Das Registergericht kann den Geschäftsführer einer GmbH auch dann im Handelsregister löschen, wenn sich seine Eintragung erst aufgrund einer nach seiner Bestellung zum Geschäftsführer erfolgten Verurteilung als unrichtig erweist. Ein einschlägiger Strafbefehl steht dabei einer Verurteilung gleich und führt zur Ungeeignetheit des Geschäftsführers. Dies hat das Kammergericht Berlin am 17.07.2018, Az.: 22 W 34/18, entschieden. Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Offenlegung: Feststellungs- und Beweislast

Das Oberlandesgericht Köln (OLG) musste entscheiden, ob das Unternehmen seiner Offenlegungspflicht fristgemäß nachgekommen war. Die Einreichung einer Liquidationsbilanz konnte nachgewiesen werden. Strittig war jedoch, ob die weiteren Jahresabschlussunterlagen, wie vom Unternehmen behauptet, ebenfalls fristgemäß eingereicht worden waren.

Das Landgericht Bonn (LG) war zu dem Ergebnis gekommen, dass die Feststellungslast für die fehlende Erfüllung der Offenlegungspflichten nach allgemeinen strafrechtlichen Grundsätzen beim Staat und nicht bei der betroffenen Gesellschaft liegt. Das OLG Köln hat im Rahmen der Rechtsbeschwerde aber festgestellt, dass das LG Bonn aufgrund der vom Bundesanzeiger vorgelegten Unterlagen davon hätte ausgehen müssen, dass die offenzulegenden Unterlagen nicht eingereicht wurden. In diesem Fall hätte das Unternehmen weitere Unterlagen über die ordnungsgemäße Einreichung vorlegen müssen. Da dies unterlassen wurde, muss von einer Verletzung der Offenlegungspflichten ausgegangen werden.

Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Datenschutz

Harter Brexit würde auch den Datenschutz beeinträchtigen

Zu den vielen unerfreulichen Konsequenzen eines potenziellen "harten Brexit" zählen auch die Auswirkungen auf datenschutzrechtliche Sachverhalte. Denn verließ Großbritannien die EU ohne "Scheidungsvertrag", würde das Ex-Mitglied zu einem "Drittstaat". Das wiederum hätte Folgen für die Unternehmen hierzulande, die personenbezogene Daten mit Geschäftspartnern in Großbritannien austauschen. Damit dann weiterhin ein Datenaustausch zwischen den Unternehmen auf beiden Seiten des Kanals stattfinden kann, muss die britische Seite "ein angemessenes Schutzniveau gewährleisten". Solange noch kein "Angemessenheitsbeschluss" der EU-Kommission dazu vorliegt, kann der Datenaustausch über die Nutzung von Standardvertragsklauseln geschehen oder etwa durch ausdrückliche Einwilligungen der Betroffenen.

Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Arbeitnehmerdatenschutz: Unzulässige Erhebung der Handynummer

Die Erhebung und Speicherung der privaten Mobiltelefonnummer eines Arbeitnehmers gegen seinen Willen ist nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn der Arbeitgeber ohne Kenntnis der Mobiltelefonnummer im Einzelfall eine legitime Aufgabe, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist, nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen kann. Nach einem – noch nicht rechtskräftigen – Urteil des Landesarbeitsgerichtes (LAG) Thüringen vom 16.05.2018 ist diese Datenverarbeitung ein äußerst schwerwiegender Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht. Diese Verletzung des Grundrechtes des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung muss verhältnismäßig sein. Dies bedeutet unter anderem, dass dem Arbeitgeber keine anderen, zur Zielerreichung gleich wirksamen und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkende Mittel zur Verfügung stehen dürfen (Az.: 6 Sa 442/17).

Praxistipp: Das Urteil ist noch vor Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ergangen. Allerdings schreibt das im Zusammenhang mit der DSGVO neugefasste Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in dem § 26 ebenfalls die oben genannten Grundsätze fest.

Veranstaltungen

Hilfe - mein Schuldner zahlt nicht

Im alltäglichen Geschäftsverkehr kommt es immer wieder vor: Sie schließen einen Vertrag mit Ihrem Kunden und erbringen daraufhin eine Leistung, erhalten jedoch keine Gegenleistung – sprich: Ihr Schuldner zahlt nicht. Die Gründe, wieso eine Rechnung nicht beglichen wird, können vielfältig sein, Sie möchten jedoch nur eins – Ihr Geld. Welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen, um Ansprüche rechtssicher geltend zu machen und durchzusetzen eröffnet Ihnen unser Referent Rechtsanwalt Dr. Müller von der Kanzlei Wohlleben & Partner in unseren kostenfreien Infoveranstaltungen.

Beginn: 12. Februar 2019 um 17:00 Uhr im Bildungszentrum der IHK Trier

Arbeitsrecht intensiv - Von Beginn bis zum Ende des Arbeitnehmerverhältnisses rechtssicher agieren

Der Bogen wird gespannt von der Begründung über die Durchführung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Einen Schwerpunkt stellt der Arbeitsvertrag dar. Dieser bildet die Grundlage für den Austausch der Leistungen im Arbeitsverhältnis. Sie werden zur Prüfung von Ansprüchen herangezogen, soweit gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen keinen Vorrang genießen. Fehlerhafte, unsaubere oder unklare Arbeitsvertragsgestaltungen, die sich oftmals erst im Streitfall zeigen, lassen sich meist nur noch schwer korrigieren. Nicht erst seit der Erstreckung der AGB-Kontrolle auf das Arbeitsrecht hilft eine sorgfältige Vertragsgestaltung der Vermeidung späterer Rechtsstreite. Auch auf den Abschluss von Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen wird eingegangen.

Beginn: 6. März 2019 um 9:00 Uhr im Bildungszentrum der IHK Trier

Weitere Informationen und die Anmeldemöglichkeit finden Sie auf unserer Homepage: www.ihk-trier.de

Der Newsletter kann unter folgendem [Link](#) abbestellt werden.

[Impressum](#) | [Datenschutzhinweis](#) | [Kontakt](#)