



## **Newsletter-Recht**

### **In dieser Ausgabe**

---

<b>Arbeitsrecht</b> .....	<b>2</b>
Sommerhitze am Arbeitsplatz .....	2
Bestimmtheit einer Änderungskündigung .....	2
Fristlose Kündigung wegen hartnäckiger Verletzung der Arbeitszeiten .....	3
<b>Datenschutz</b> .....	<b>4</b>
Datenschutz bleibt Chefsache .....	4
Das neue Datenschutzrecht kommt: Das müssen Sie wissen! .....	4
<b>Gesellschaftsrecht</b> .....	<b>5</b>
Strenge Anforderungen bei Firmenfortführung .....	5
Keine Verbrauchereigenschaft einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts .....	5
Geschäftsführerpflichten in der UG (haftungsbeschränkt) .....	6
<b>Wettbewerbsrecht</b> .....	<b>6</b>
SEPA-Beschwerdestelle bei Wettbewerbszentrale.....	6
Preisportale müssen auf Einschränkungen hinweisen.....	7
<b>Steuern</b> .....	<b>7</b>
Umfrage zu elektronischen Rechnungen .....	7
Steuertransparenz: EU-Kommission will Anzeigepflicht für Steuerplanungsmodelle von Steuerberatern, Buchhaltern, Banken, Anwälten u. a. ....	8
<b>Wirtschaftsrecht</b> .....	<b>9</b>
Bundestag beschließt neuen Rechtsrahmen für elektronische Signaturen und Vertrauensdienste.....	9
Hat ein Handelsvertreter die Wahl? .....	9
Mietrecht: Kündigung wegen Eigenbedarf .....	10
<b>Veranstaltungen</b> .....	<b>11</b>
Neues zur Arbeitnehmerüberlassung .....	11
Das neue Insolvenzanfechtungsrecht.....	11
Krankheitsbedingte Kündigung.....	11

### **Sommerhitze am Arbeitsplatz**

Viele Arbeitnehmer kennen es: Der Sommer kommt und die Temperaturen am Arbeitsplatz steigen. Welche Raumtemperaturen am Arbeitsplatz zulässig sind, regelt die Arbeitsstättenverordnung, die die Mindestvoraussetzungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten regelt. Die praktische Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung erfolgt durch die „Technischen Regeln für Arbeitsstätten“ (ASR genannt). Speziell die Raumtemperaturen werden durch die Technischen Regeln für Arbeitsstätten - Raumtemperatur ASR „A3.5“ - geregelt. Nach diesem Regelwerk soll die Lufttemperatur in Arbeitsräumen 26°C nicht überschreiten. Überschreitet die Außenlufttemperatur 26°C und wird trotz entsprechender Sonnenschutzmaßnahmen die Raumlufttemperatur auch von 26°C überschritten, sollen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden. Welche Maßnahmen darunter fallen, werden in den Technischen Regeln aufgeführt. Liegt die Raumlufttemperatur über 30°C gibt die Technische Regel „Raumtemperatur ASR A3.5“ zwingende Maßnahmen zur Reduzierung der Beanspruchung der Beschäftigten vor. Wird die Raumlufttemperatur von mehr als 35°C überschritten, so müssen technische oder organisatorische Maßnahmen getroffen oder geeignete Pausen eingelegt werden. Mit der ASR A3.5 hat der Arbeitgeber je nach dem Erreichen der Schwellenwerte der Lufttemperaturen bestimmte Verhaltenspflichten. Gleichzeitig gibt ihm das Technische Regelwerk auch Gestaltungsbeispiele an die Hand, wie er im Interesse seiner Mitarbeiter auf eventuelle Sommerhitzewellen reagieren kann.

### **Bestimmtheit einer Änderungskündigung**

Eine Änderungskündigung ist unwirksam, wenn das Änderungsgebot des Arbeitgebers nicht so konkret gefasst ist, dass der Arbeitnehmer erkennen kann, welche Tätigkeiten er künftig zu erbringen hat.

Bei einer Änderungskündigung kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, verbindet die Kündigung aber mit dem Angebot, ihn zu veränderten - meist schlechteren - Bedingungen fortzusetzen. Nimmt der Gekündigte das Änderungsangebot nicht an, ist das Arbeitsverhältnis (wirksam oder unwirksam) gekündigt.

In dem vorliegenden Rechtsstreit erklärte der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Änderungskündigung. Aufgrund eines Verkehrsunfalls, bei dem sich der Arbeitnehmer schwere Kopfverletzungen zugezogen hat, war der Arbeitgeber der Ansicht, der Arbeitnehmer könne seine vertraglich vereinbarten Aufgaben nicht mehr wahrnehmen. Mit der Änderungskündigung bot er ihm an, künftig als Fahrer für Kuriertätigkeiten sowie auf Baustellen tätig zu sein. Gegen die Änderungskündigung erhob der Arbeitnehmer Klage. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab der Klage statt.

Nach Ansicht des Gerichts ist die Änderungskündigung nicht sozial gerechtfertigt. Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer einen Teilbereich der vertraglich geschuldeten Leistungen nicht mehr erbringen kann, führt nicht zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit, die es dem Arbeitnehmer unmöglich macht, die vertraglich festgelegte

Arbeitsleistung überhaupt zu erbringen. Zudem kann der Arbeitnehmer aus dem Angebot nicht erkennen, welche Arbeitsleistungen er in Zukunft konkret schuldet. Die im Änderungsangebot verwendeten Begriffe „Einsatz auf Baustellen“ und „Arbeiten im Lager“ seien zu ungenau gefasst, um erkennen zu können, ob nur Hilfstätigkeiten oder auch anspruchsvollere Tätigkeiten davon erfasst sind.

BAG, Urteil vom 26.01.2017, 2 AZR 68/16

**Praxistipp:** Der BAG verlangt bei einer Änderungskündigung die präzise Umschreibung der zukünftig geschuldeten Arbeitsleistung. Weitere Informationen zum Thema Änderungskündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „Beendigung, Kündigung und Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“ unter der **Kennzahl 890** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### **Fristlose Kündigung wegen hartnäckiger Verletzung der Arbeitszeiten**

Verletzt ein Arbeitnehmer fortgesetzt und schwerwiegend die vorgeschriebenen Arbeitszeitregelungen, kann das nach entsprechender Abmahnung zu einer außerordentlichen Kündigung führen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg entschieden. Der ordentlich unkündbare Arbeitnehmer hatte wiederholt über mehrere Jahre andauernd gegen die Arbeitszeitvorschriften verstoßen und war deshalb mehrfach abgemahnt worden. Anstatt zulässiger 20 ergaben sich dadurch 59 Minusstunden. Gegen die vom Arbeitgeber ausgesprochene außerordentliche Kündigung setzte sich der Arbeitnehmer zur Wehr. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei verhaltensbedingten Kündigungen das Prognoseprinzip gelte. Eine negative Prognose bestehe, wenn aufgrund der konkreten Vertragsverletzung auch nach einer Kündigungsandrohung erneute oder ähnliche Vertragsverletzungen zu erwarten seien. Das Verhalten des Arbeitnehmers beinhalte vorliegend erhebliche, die Schwelle zum wichtigen Grund überschreitende Pflichtverletzungen. Die beharrlichen und schwerwiegenden Verstöße gegen die Zeitvorgaben aus der Dienstvereinbarung und damit gegen die Hauptpflicht aus dem Arbeitsverhältnis seien gravierende Vertragsverstöße. Einschlägige Abmahnungen seien auf taube Ohren gestoßen und es sei nicht zu erwarten, dass eine erneute Abmahnung zu einem vertragsgemäßen Verhalten führen werde. Die Kündigung sei daher rechtmäßig und habe das Arbeitsverhältnis beendet.

LAG Hamburg, Urteil vom 02.11.2016; Az.: 5 Sa 19/16

**Praxistipp:** Eine fristlose Kündigung ist nur wirksam, wenn ein erheblicher rechtswidriger Pflichtverstoß des Arbeitnehmers vorliegt, die Prognose abgegeben werden muss, dass sich das Fehlverhalten nicht ändert, die Interessenabwägung des Arbeitgebers an einer sofortigen Beendigung mit denjenigen des Mitarbeiters an einer fristgemäßen Beendigung durchgeführt wurde und das Fehlverhalten nicht länger als zwei Wochen zurückliegt. All dies sah das Arbeitsgericht bei diesem Sachverhalt als gegeben an.

### **Datenschutz bleibt Chefsache**

In einem Jahr ist die EU-Datenschutz-Grundverordnung in allen Mitgliedsstaaten zwingend zu beachten. Datenschutz bleibt dann eine Führungsaufgabe und die Nichtbeachtung wird teuer. Das gilt in Großunternehmen, im Mittelstand und in Kleinbetrieben genauso wie in Vereinen. Die Verordnung stellt erhebliche Anforderungen an Prozesse und Strukturen. Zur Vorbereitung haben die Verantwortlichen bis nächstes Jahr Zeit. Verantwortliche sollten prüfen, ob und welche erforderlichen Maßnahmen wann zu treffen sind. Die Aufsichtsbehörden für den Datenschutz im nicht-öffentlichen Bereich weisen darauf hin, dass die bisher für Unternehmen einschlägigen Regelungen des deutschen Datenschutzrechts weitgehend durch die Verordnung ersetzt werden. Das Bundesdatenschutzgesetz ist in weiten Teilen neu gefasst. Ab dem 25.05.2018 müssen Verantwortliche die Verordnung einhalten. Andernfalls drohen Bußgelder und Schadensersatzforderungen.

Die Aufsichtsbehörden haben in einem 10-Punkte-Papier Anregungen für Unternehmen zur Vorbereitung auf die DS-GVO zusammengestellt.

Das Papier kann hier eingesehen werden:

[https://datenschutz.saarland.de/uploads/media/10-Punkte-Papier\\_PM\\_Datenschutz\\_bleibt\\_Chefsache.pdf](https://datenschutz.saarland.de/uploads/media/10-Punkte-Papier_PM_Datenschutz_bleibt_Chefsache.pdf)

### **Das neue Datenschutzrecht kommt: Das müssen Sie wissen!**

Frau Monika Grethel, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, hat mit ihren Mitarbeitern im Rahmen einer Gemeinschaftsveranstaltung mit der IHK Saarland am 08.06.2017 die Grundzüge des neuen deutschen und europäischen Datenschutzrechts beleuchtet und aufgezeigt, wie die Unternehmen in ausgewählten Bereichen ihre bestehenden datenschutzrechtlichen Prozesse vor dem Hintergrund des komplexen Zusammenspiels der neuen deutschen und europäischen Regelungen anpassen müssen.

Der Vortrag ist eingestellt unter:

<https://datenschutz.saarland.de/ueber-uns/veranstaltungen/2017/>

### Strenge Anforderungen bei Firmenfortführung

Eine im Handelsregister eingetragene Firmenbezeichnung, die die Gesellschafternamen umfasst, kann auch bei Ausscheiden eines Gesellschafters unverändert fortgeführt werden. Eine solche so genannte abgeleitete Firma kann aber nicht mehr ohne weiteres geändert werden. Nach der Rechtsprechung sind nur solche Änderungen zulässig, die keinen Zweifel an der Identität der fortgeführten mit der bisherigen Firma aufkommen lassen. Für den insoweit vergleichbaren Fall der Firmenbezeichnung einer Partnerschaftsgesellschaft hat das Oberlandesgericht Hamm (OLG) entschieden, dass in dem Firmennamen „X-Treuhand A & B Part mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft“ der Zusatz „X-Treuhand“ nicht weggelassen werden kann. Denn dadurch erhält der Name der Partnerschaft eine deutlich abweichende neue Prägung und wird unzulässig.

OLG Hamm, Beschluss vom 05.10.2016, Az.: I-27 W 107/16

**Praxistipp:** Die IHK bietet eine umfassende Beratung zum Firmen- und Gesellschaftsrecht an. Firmennamen und -änderungen können daher schon vor der notariellen Beurkundung besprochen werden. Denn die IHK unterstützt durch Stellungnahmen sowie Gutachten das Amtsgericht bei der Führung des Handelsregisters.

### Keine Verbrauchereigenschaft einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts

Eine als Außengesellschaft rechtsfähige GbR, deren Gesellschafter eine natürliche Person und eine juristische Person sind, ist unabhängig davon, ob sie lediglich zu privaten Zwecken und nicht gewerblich oder selbstständig beruflich tätig ist, nicht Verbraucher im Sinne des § 13 BGB in der bis zum 13.06.2014 geltenden Fassung.

Die Klägerin, einer GbR, bestehend aus einer freiberuflich tätigen Person A und der B-GmbH, forderte vom Beklagten Schadensersatz wegen Mängeln an einer Fassade eines Einfamilienhauses. Die A beabsichtigte ein Einfamilienhaus zu errichten, in dem sie auch ihrer freiberuflichen Tätigkeit nachgehen wollte. Der Architektenvertrag bestand jedoch zwischen der GbR und dem Beklagten. Das Oberlandesgericht (OLG) Köln stufte den Vertrag als Verbrauchervertrag ein. Es sah die GbR als Verbraucherin an, da die zu privaten und nicht zu gewerblich oder selbstständig beruflichen Zwecken tätig war. Dieser Einordnung stehe auch nicht entgegen, dass neben der natürlichen Person noch eine GmbH als juristische Person Mitgesellschafterin ist. Dies sah der Bundesgerichtshof (BGH) anders.

Eine rechtsfähige GbR, deren Gesellschafter eine natürliche Person und eine juristische Person sind, kann nicht Verbraucherin im Sinne von § 13 BGB sein. Dies ist unabhängig davon, ob sie lediglich zu privaten und nicht zu gewerblich oder selbstständig beruflichen Zwecken tätig ist. Gehört der GbR eine juristische Person (hier: GmbH) an, kann das Handeln der GbR nicht mehr als gemeinschaftliches Handeln natürlicher Personen angesehen werden.

BGH, Urteil vom 30.03.2017, VII ZR 269/15

**Praxistipp:** Zwar beschränkt sich die Entscheidung des BGH auf § 13 BGB in der Fassung bis zum 13.06.2014. Allerdings sollte diese Rechtsprechung auch auf die aktuelle Fassung übertragbar sein.

### **Geschäftsführerplichten in der UG (haftungsbeschränkt)**

Wird ein Insolvenzverfahren eröffnet, darf der Geschäftsführer das Vermögen der Gesellschaft meist nicht mehr verwalten oder darüber verfügen. Dies erledigt - außer es wurde Eigenverwaltung angeordnet - fortan der Insolvenzverwalter. Etwas anderes gilt für Anmeldungen, die die Insolvenzmasse nicht unmittelbar betreffen. Sämtliche gesellschafts- und registerrechtlichen Pflichten des Geschäftsführers bleiben bestehen. Insbesondere geänderte Geschäftsanschriften oder Vertretungsbefugnisse muss er in das Handelsregister eintragen lassen.

Das Oberlandesgericht Hamm entschied mit Beschluss vom 09.03.2017 (Az.: 27 W 175/16), dass der Geschäftsführer gegebenenfalls die Kosten der Eintragung privat auszulegen habe. Dass er diese unter Umständen nicht zurückbekomme, sei hinzunehmen. Der Geschäftsführer habe die Pflicht, Gläubiger der UG (haftungsbeschränkt) auch durch korrekte Registeranmeldungen zu schützen.

**Praxistipp:** Der Geschäftsführer einer UG (haftungsbeschränkt) wird genauso behandelt wie der Geschäftsführer einer GmbH. Dies verdeutlicht das vorliegende Urteil. Mehr zu den Geschäftsführerplichten enthält unser Infoblatt → **GR08** „GmbH-Geschäftsführer: Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken“, das unter der **Kennzahl 61** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) eingestellt ist.

## **Wettbewerbsrecht**

### **SEPA-Beschwerdestelle bei Wettbewerbszentrale**

Nach der SEPA-Verordnung ist es seit März 2012 untersagt, Lastschriften aus anderen EU-Mitgliedstaaten abzuweisen. Die Wettbewerbszentrale hat nun eine SEPA-Beschwerdestelle eingerichtet, an die sich Unternehmer und Verbraucher wenden können, um sich über Fälle von SEPA-Diskriminierungen direkt bei der Wettbewerbszentrale zu beschweren. Die Wettbewerbszentrale hat schon einige Unternehmen erfolgreich abgemahnt.

Verstöße gegen die SEPA-Verordnung und insbesondere gegen die Pflicht, Lastschriftzahlungen von ausländischen Konten zu akzeptieren, sind Wettbewerbsverstöße i. S. d. § 3a UWG i. V. m. Art. 9 SEPA-Verordnung, da letztere eine sog. Marktverhaltensregelung ist, die zumindest auch dem Schutz der Verbraucher und der Wettbewerber dient.

Die bisherigen Beschwerden betrafen vor allem Telekommunikationsunternehmen, zum Teil aber auch Energieversorger. Die Wettbewerbszentrale hat in 17 Fällen gegenüber öffentlichen und privaten Energieversorgern für Wasser, Gas und Strom

Verstöße gegen die SEPA-Verordnung beanstandet. Die betreffenden Anbieter hatten Verbrauchern eine Bezahlung der fälligen Energiekosten per Lastschrift angeboten, allerdings entgegen der europäischen Regelung den Lastschrifteinzug von Konten im EU-Ausland eingeschränkt. Sie stellten für den Lastschrifteinzug Formulare zur Verfügung, die lediglich die Möglichkeit der Angabe einer deutschen Bankverbindung vorsahen. Auch im Bereich des Onlinehandels hat die Wettbewerbszentrale bereits in 13 abgeschlossenen Fällen die Unternehmen zur Unterlassung verpflichtet.

Quelle: DIHK, Tagesspiegel vom 31.05.2017

### **Preisportale müssen auf Einschränkungen hinweisen**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat Internet-Preisvergleichsportale dazu verpflichtet, auf Lücken in ihrem dargestellten Angebot deutlich hinzuweisen. Andernfalls liege eine Irreführung durch Unterlassen einer wesentlichen Information vor. Angesprochene Verbraucher rechneten nämlich damit, einen schnellen und umfassenden Überblick über Produkte und Anbieter des jeweiligen Marktes zu bekommen.

Würden vom Portalbetreiber nur solche Anbieter berücksichtigt, die bei Vertragsabschluss dazu bereit sind, ihm eine Abschluss-Provision zu zahlen, so müsse erkennbar darauf hingewiesen werden. Ein Hinweis allein auf der Geschäftskunden-Seite reiche dafür nicht aus.

**Praxistipp:** Preisvergleichsportale gibt es heute für fast jede Branche. Im entschiedenen Fall ging es um Bestattungen. Sobald aber Vergleiche unterschiedlicher Anbieter gezogen werden, muss auf vorhandene Einschränkungen hingewiesen werden, wenn nicht der gesamte Markt umfassend dargestellt wird. Was allerdings als „gesamter Markt“ zu definieren ist und wie genau die Hinweispflicht erfüllt werden kann, bleibt abzuwarten. Weitere Information dazu finden Sie in unserem Infoblatt →**W09** „Vergleichende Werbung“ unter der **Kennzahl 65** auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

BGH, Urteil vom 27.04.2017, Az.: I ZR 55/16

## **Steuern**

### **Umfrage zu elektronischen Rechnungen**

Die Prozesse in der Rechnungsabwicklung werden bei den Unternehmen zunehmend digitalisiert. Dies bedeutet für die Unternehmen oftmals spürbare Effizienzsteigerungen und Kosteneinsparungen im Vergleich zur papier- bzw. beleghaften Rechnungsabwicklung. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sehen sich aber bei der Umstellung vor Herausforderungen gestellt. Dazu findet nun eine Befragung von Unternehmen im Auftrag des BMWi statt.

Wir bitten Sie, sich an der Umfrage unter [www.ibi.de/erechnung2017](http://www.ibi.de/erechnung2017) zu beteiligen, die bis zum 02.07.2017 offen ist.

Um zu ermitteln, ob und wie sich die Situation in den vergangenen Jahren verändert hat, werden die Ergebnisse der Umfrage mit einer Vorgängerstudie aus dem Jahr 2015 verglichen.

**Steuertransparenz: EU-Kommission will Anzeigepflicht für Steuerplanungsmodelle von Steuerberatern, Buchhaltern, Banken, Anwälten u.a.**

Die EU-Kommission will bestimmte Berufsgruppen („Intermediäre“) dazu verpflichten, ihren nationalen Steuerbehörden bestimmte grenzüberschreitende Steuerplanungsstrategien noch vor ihrer Anwendung unaufgefordert zu melden. Nicht jeder meldepflichtige Vorgang muss dabei zur Beanstandung führen. Unterlassen bzw. Zuwiderhandlungen sollen von den Mitgliedstaaten geahndet werden. Die Sanktionen legen diese - mit Einschränkungen - selbst fest.

Zu den meldepflichtigen Modellen können u. U. auch bislang völlig beanstandungsfreie Konzepte gehören, wie die Nutzung von Verlusten zur Senkung der Steuerlast, von Steuersonderregelungen oder auch Absprachen mit Staaten, welche internationale Standards für verantwortungsvolles Handeln im Steuerbereich („Steueroasen“) nicht einhalten.

Meldepflichtig sollen folgende drei Gruppen sein:

- der Intermediär, der das grenzüberschreitende System zur Umsetzung und Nutzung durch ein Unternehmen oder eine Einzelperson anbietet;
- die beratene Person oder das beratene Unternehmen, soweit der Intermediär, der das grenzüberschreitende System anbietet, nicht in der EU niedergelassen ist oder Verschwiegenheitspflichten unterliegt;
- Personen bzw. Unternehmen, die das vorgeschlagene System umsetzen, soweit es von internen Steuerberatern oder Anwälten entwickelt wurde.

Jede Steuerstrategie im Sinne des Richtlinienentwurfs müsste in Zukunft innerhalb von fünf Tagen ab Bereitstellung an einen Kunden der zuständigen Steuerbehörde unter Angabe von Einzelheiten gemeldet werden. Der Vorschlag soll die Richtlinie über die Verwaltungszusammenarbeit („EU-Amtshilfe-Richtlinie“) ändern und wird nun dem Europäischen Parlament zur Konsultation und dem Rat zur Annahme übermittelt. Die neue Meldepflicht soll am 01.01.2019 in Kraft treten. Die EU-Mitgliedstaaten wären ab dann verpflichtet, alle drei Monate Informationen über eine zentrale Datenbank auszutauschen.

### **Bundestag beschließt neuen Rechtsrahmen für elektronische Signaturen und Vertrauensdienste**

Der Bundestag hat das Vertrauensdienstegesetz verabschiedet, das das nationale Recht an die europäische eIDAS-Verordnung für digitale Signaturen und elektronische Identifikationssysteme (eID) anpassen soll.

Das Vertrauensdienstegesetz löst das deutsche Signaturgesetz ab. Firmen, Behörden und Bürger können nun Dokumente in der gesamten EU elektronisch unterzeichnen und zertifizieren. Die europäischen Vorschriften beziehen sich auf elektronische Zeitstempel und Siegel für juristische Personen, die Langzeitaufbewahrung von Informationen und die bescheinigte elektronische Dokumentenzustellung. Mit dem Vertrauensdienstegesetz werden auch einige Fachgesetze angepasst, etwa im Vergaberecht.

Der DIHK engagiert sich als Schirmherr des "Forum elektronische Vertrauensdienste" dafür, in Fachgesetzen konkrete Anwendungsmöglichkeiten insbesondere für elektronische Siegel zu schaffen. Diese ermöglichen Unternehmen Zeit- und Kostenersparnisse und Prozessverbesserungen, indem Dokumente auch massenhaft mit einem "elektronischen Firmenstempel" signiert werden können und so sicher einer Institution als Absender zurechenbar und unverfälschbar sind.

### **Hat ein Handelsvertreter die Wahl?**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass eine Vereinbarung zwischen einem Handelsvertreter und einem Unternehmer, die dem Handelsvertreter eine Wahlmöglichkeit zwischen freiwilliger Altersvorsorge und Ausgleichsanspruch einräumt, wirksam ist.

Nach § 89b HGB kann einem Handelsvertreter im Fall der Beendigung des Vertragsverhältnisses ein Anspruch gegen den vertretenen Unternehmer bis zu einer Jahresprovision zustehen (sog. Ausgleichsanspruch). Der Ausgleichsanspruch ist von zahlreichen Voraussetzungen abhängig. Er kann weder abbedungen noch begrenzt werden.

An diesen Grundsätzen hat sich der BGH bei seiner Entscheidung orientiert. In dem vorliegenden Fall war zwischen Handelsvertreter und Unternehmer eine Vereinbarung getroffen worden, dass dieser neben der Provision eine unternehmensfinanzierte Altersversorgung („Treuegeld“) erhalten sollte. Jedoch sah die Vereinbarung vor, dass der Anspruch auf das Treuegeld entfallen sollte, wenn der Handelsvertreter seinen Ausgleichsanspruch nach § 89b HGB geltend macht. Die Klausel sei wirksam, so der BGH. Bei dem Treuegeld handle es sich um eine freiwillige Leistung des Unternehmens. Die Rechtsposition des Handelsvertreters würde sich nicht verschlechtern, wenn er bei Geltendmachung des Ausgleichsanspruchs das Treuegeld nicht erhält.

Wichtig ist, dass es sich bei der Altersversorgung um eine freiwillige Leistung des Unternehmers handelt, die er zusätzlich zur Provision zahlt.

BGH, Urteil vom 15.12.2016, Az.: VII ZR 221/15

**Praxistipp:** Information zum Ausgleichsanspruch finden Sie in unserem Infoblatt →R72 „Ausgleichsanspruch des Handelsvertreters“ unter der **Kennzahl 68** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### **Mietrecht: Kündigung wegen Eigenbedarf**

In einem Grundsatzurteil hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden, dass der Eigentümer einer vermieteten Wohnung, die er nun gewerblich nutzen will, nur dann wegen Eigenbedarf kündigen darf, wenn er die Wohnung dringend benötigt.

Im konkreten Fall hatte die Ehefrau eines Unternehmers dem Mieter gekündigt, da ihr Ehemann die Wohnung zur Erweiterung seines seit 14 Jahren ausgeübten Gewerbes benötige. Der BGH hat entschieden, dass der Geschäftsbedarf - entgegen einer verbreiteten Praxis - keine weitere ungeschriebene Kategorie zur Beendigung eines Wohnraummietverhältnisses darstelle. Der Kündigungstatbestand wegen Eigenbedarf sei nicht erfüllt, wenn eine gewerbliche Nutzung geplant sei. Dann sei im Einzelfall festzustellen, ob ein berechtigtes Interesse des Vermieters an der Beendigung des Mietverhältnisses bestehe und dieses Interesse Vorrang gegenüber dem Bestandsinteresse des Mieters habe.

Angesichts des Umstands, dass der Mieter allein aus geschäftlich motivierten Gründen von seinem räumlichen Lebensmittelpunkt verdrängt werden solle, müsse der Fortbestand des Wohnraummietverhältnisses für den Vermieter einen Nachteil von einigem Gewicht darstellen, was etwa dann anzunehmen sei, wenn die geschäftliche Tätigkeit andernfalls nicht rentabel durchgeführt werden könnte. Solange nicht nachgewiesen werde, dass z. B. die Auslagerung eines 30 Jahre alten Aktenbestandes an einen entfernter gelegenen Ort nur mit erheblichen wirtschaftlichen und organisatorischen Nachteilen erfolgen könne, sei die Kündigung unwirksam.

BGH, Urteil vom 29.03.2017, Az.: VIII ZR 45/16

## Veranstaltungen

### **Neues zur Arbeitnehmerüberlassung**

**Dienstag, 22.08.2017, 09.00 - 13.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referenten: Dr. jur. Martin Dreyer und Clemens von Kleinsorgen, Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V., Hans Karmann, Arbeitgeberservice, Agentur für Arbeit Saarland

Anmeldungen bis **21.08.2017** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **Das neue Insolvenzanfechtungsrecht**

**Mittwoch, 30.08.2017, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Michael Bach, Rechtsanwälte Heimes & Müller, Saarbrücken

Anmeldungen bis **29.08.2017** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **Krankheitsbedingte Kündigung**

**Dienstag, 07.11.2017, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen bis **06.11.2017** 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, Datenschutz, Gewerblicher  
Rechtsschutz, Onlinerecht, Wirtschafts-  
recht**

**Kim Pleines**

Tel.: (0681) 9520-640  
Fax: (0681) 9520-690  
E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto:kim.pleines@saarland.ihk.de)

**Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher  
Rechtsschutz, Onlinerecht, Wirtschafts-  
recht**

**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**

**Jochen Engels**

Tel.: (0681) 9520-510  
Fax: (0681) 9520-588  
E-Mail: [jochen.engels@saarland.ihk.de](mailto:jochen.engels@saarland.ihk.de)

**Steuerrecht**

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