



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot ohne Entschädigung unwirksam	2
BAG: Beschäftigungsverbot gemäß § 4 MuSchG nach Urlaubsfestlegung und Erfüllung des Urlaubsanspruchs	2
Fristlose Kündigung nach Beleidigung und Drohung	3
Arbeitszeugnis: Ironie und Polemik tabu	4
Datenschutz	4
Videoüberwachung wegen Inventurdifferenzen	4
Unterlassungsklage gegen WhatsApp eingereicht	5
Gesellschaftsrecht	5
Erfüllung der Einlageschuld	5
Geschäftsführer-Haftung trotz Ressortverteilung	6
Zuständigkeit bei außergewöhnlichen Geschäften	7
Wettbewerbsrecht	7
BGH nennt Kriterien für eine zulässige Werbung mit Prüfzeichen	7
Ausstellung von Hörgeräten im Schaufenster ohne Preisangabe zulässig	8
Verlängerung einer befristeten Rabattaktion ist unzulässig	8
Gewerblicher Rechtsschutz	9
Bildrechte - Vorsicht bei Verwendung fremder Bilder	9
Onlinerecht	9
Warnung: Gefälschte Abmahnungen per E-Mail	9
Wirtschaftsrecht	10
Warnung vor Betrug am Telefon - ein "Ja" mit Folgen	10
Händler haften für fehlerhafte Herstellerkennzeichnung	10
Veranstaltungen	11
EU-Datenschutz-Grundverordnung	11
Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht	11
Das neue Insolvenzanfechtungsrecht	11
Krankheitsbedingte Kündigung	11

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot ohne Entschädigung unwirksam

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn die Vereinbarung keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzentschädigung beinhaltet. Daran ändert auch eine sogenannte salvatorische Klausel, wonach anstelle der nichtigen oder unwirksamen Klausel eine angemessene Regelung gelten soll, die, soweit rechtlich möglich, der Gewollten am nächsten kommt, nichts.

In dem Arbeitsvertrag der Klägerin wurde ein Wettbewerbsverbot vereinbart, welches der Klägerin untersagt, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Vertrags in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu sein, das mit der Beklagten in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung ist eine Vertragsstrafe i.H.v. 10.000 Euro zu zahlen. Eine Karenzentschädigung sieht der Arbeitsvertrag nicht vor. Am Ende des Arbeitsvertrags wurde eine sogenannte salvatorische Klausel vereinbart.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin, die das Wettbewerbsverbot eingehalten hat, monatliche Karenzentschädigung. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte Erfolg. Wettbewerbsverbote, die keine Karenzentschädigung vorsehen, sind nichtig. Der Arbeitgeber kann aufgrund einer solchen Vereinbarung nicht die Unterlassung von Wettbewerb durch seinen ehemaligen Arbeitnehmer verlangen. Der Arbeitnehmer hat jedoch auch bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots keinen Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene salvatorische Klausel kann einen Verstoß gegen § 74 Abs. 2 HGB, der auch für Wettbewerbsverbote in Arbeitsverträgen gilt, nicht heilen und führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.

BAG, Urteil vom 22.03.2017, 10 AZR 448/15

Praxistipp: Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sollen den ehemaligen Arbeitgeber vor Wettbewerb schützen und dem Arbeitnehmer einen Ausgleich für die Wettbewerbsbeschränkung gewähren. Falls Sie in Ihrem Arbeitsvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot aufnehmen wollen, muss eine Karenzentschädigung dafür vereinbart werden, ansonsten ist die Klausel unwirksam.

BAG: Beschäftigungsverbot gemäß § 4 MuSchG nach Urlaubsfestlegung und Erfüllung des Urlaubsanspruchs

Besteht für die schwangere Arbeitnehmerin in Folge eines generellen tätigkeitsbezogenen Beschäftigungsverbots nach § 4 MuSchG und der Nichtzuweisung einer anderweitigen zumutbaren Tätigkeit keine Arbeitspflicht, kann auch bei vorheriger Festlegung des Urlaubszeitraums nicht der für die Erfüllung des Urlaubsanspruchs nach § 362 Abs. 1 BGB erforderliche Leistungserfolg eintreten.

§ 17 Satz 2 MuSchG regelt die Unvereinbarkeit von Urlaub und einer (vollständigen) Arbeitsbefreiung infolge mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote mit der Folge, dass das Risiko der Leistungsstörung durch ein in den festgelegten Urlaubszeitraum fallendes Beschäftigungsverbot dem Arbeitgeber zugewiesen wird. § 17 Abs. 2 MuSchG verhindert den Untergang des Urlaubsanspruchs, der nach

Festlegung des Urlaubszeitraums in Folge eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots nicht genommen werden konnte. Wenn der Urlaub nicht untergehen kann, so das BAG, kann der Urlaub während des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes auch nicht erlöschen.

BAG, Urteil vom 09.08.2016 - 9 AZR 575/15

Praxistipp: Das Bundesarbeitsgericht hat damit seine Rechtsprechung zum Urlaub im Beschäftigungsverbot geändert. Ein bereits genehmigter Urlaub kann während eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes nicht erlöschen. Für Arbeitgeber ist es deshalb im Fall eines bevorstehenden Beschäftigungsverbotes umso wichtiger zu überprüfen, ob er seiner schwangeren Mitarbeiterin eine andere Tätigkeit, die von dem Beschäftigungsverbot nicht erfasst wird, anbieten kann. Denn: In diesem Fall kann er auch wirksam Urlaub gewähren.

Fristlose Kündigung nach Beleidigung und Drohung

Beleidigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber und droht mit der Veröffentlichung von Geschäftsgeheimnissen für den Fall, dass ihm Privilegien entzogen werden, rechtfertigt ein solches Verhalten eine außerordentliche Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Steinmetzmeisters entschieden, der im Betrieb seines Schwiegervaters tätig war. Der Arbeitnehmer hatte vor dem Hintergrund familiärer Unstimmigkeiten auf ein anwaltliches Schreiben des Arbeitgebers geantwortet, das ihn zur Mitteilung der Zugangscodes des Firmencomputers und zur korrekten Abmeldung bei betrieblichen Abwesenheitszeiten aufforderte. Dabei bezeichnete er den Arbeitgeber als arbeitsscheu, verweigerte die Mitteilung der Zugangscodes und drohte mit der Veröffentlichung von Geschäftsgeheimnissen und der Diffamierung in der Öffentlichkeit.

Der Arbeitgeber sprach eine außerordentliche Kündigung aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitnehmer durchaus Kritik am Arbeitgeber und betrieblichen Verhältnissen üben dürften, auch in überspitzter Form. Die Bezeichnung als arbeitsscheu stelle aber eine grobe Beleidigung mit persönlicher Herabwürdigung dar. Auch die Weigerung der Herausgabe der Zugangscodes stelle einen wichtigen Kündigungsgrund dar. Gleiches gelte für die Weigerung, den Anordnungen zur Einhaltung der Arbeitszeiten Folge zu leisten und sich bei Abwesenheitszeiten abzumelden. Ein weiterer Kündigungsgrund liege in der Drohung, den Arbeitgeber in der Öffentlichkeit anzuprangern und Anzeigen bei der Handwerkskammer, der Berufsgenossenschaft, dem Wasserwerk und Finanzbehörden vorzunehmen, wenn der Arbeitgeber seine dienstlichen Weisungen durchsetze. Der Arbeitnehmer habe seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte und Interessen des Arbeitgebers verletzt, indem er ihm mit empfindlichen Übeln drohte, um die Beibehaltung seiner Privilegien zu erreichen. Eine Abmahnung sei entbehrlich, da eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten gewesen sei.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 17.11.2016; Az.: 5 Sa 275/16

Praxistipp: Außerordentliche Kündigungen sind ein besonders scharfer Einschnitt im Arbeitsleben. Deshalb müssen die Pflichtverstöße, die zur fristlosen Kündigung führen, besonders gravierend sein. Dieser Grund muss so gravierend sein, dass er dem Kündigenden das Abwarten der regulären Kündigungsfristen unzumutbar macht. Mehr Informationen rund um die fristlose Kündigung enthält unser Infoblatt → **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigung, Aufhebungsvertrag, Fristablauf“ das Sie unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de einsehen können.

Arbeitszeugnis: Ironie und Polemik tabu

Wenn ein Arbeitgeber in einem qualifizierten Arbeitszeugnis polemische, unsachliche und ironische Aussagen trifft, liegt keine Erfüllung des einem Arbeitnehmer zustehenden Zeugniserteilungsanspruchs vor. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Gebäudereinigerin entschieden, der nach einem Prozessvergleich von ihrem ehemaligen Arbeitgeber ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden sollte.

Der Arbeitgeber erteilte ein Zeugnis, in dem er unter anderem formulierte, die Arbeitnehmerin sei geschlechterbezogen sehr beliebt, bei der Aufgabenerledigung sehr bemüht, auf Schöpferpausen bedacht und führe die Arbeitszeiten nach ihren Anforderungen aus. Die Arbeitnehmerin sah hierin keine Erfüllung des Zeugnisanspruchs und beantragte die Zwangsvollstreckung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Zeugnis, das polemisch und in grob unsachlichem und ironischem Stil verfasst sei und den Arbeitnehmer daher bei einer Bewerbung der Lächerlichkeit preisgebe, die Mindestanforderungen an ein qualifiziertes Zeugnis nicht erfülle. Ein derartiges Zeugnis sei ebenso wertlos wie ein Zeugnis, in dem die Leistungsbeurteilung vollständig fehle. Vorliegend enthalte das vermeintliche Zeugnis lediglich diskreditierende Äußerungen, die das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin verletzen. Auch der Hinweis auf den geführten Rechtsstreit mit dem gerichtlichen Aktenzeichen sei unzulässig. Es handele sich um eine Provokation. Die Festsetzung eines Zwangsgeldes in Höhe von 500 Euro, ersatzweise für jeweils 100 Euro einen Tag Zwangshaft, sei angemessen.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Köln vom 14.02.2017; Az.: 12 Ta 17/17

Praxistipp: Ein Arbeitszeugnis zu formulieren ist nicht immer leicht. Einerseits soll das Zeugnis inhaltlich wahr sein, andererseits aber wohlwollend formuliert. Welche Formulierungen von der Rechtsprechung anerkannt werden, zählt unser Infoblatt → **A12** „Zeugnis“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de auf.

Datenschutz

Videoüberwachung wegen Inventurdifferenzen

Will ein Arbeitgeber wegen Inventurdifferenzen eine verdeckte Videoüberwachung zur Aufdeckung von Straftaten vornehmen, setzt das einen Anfangsverdacht voraus, der über vage Anhaltspunkte und bloße Mutmaßungen hinausreicht. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Kfz-Mechanikers entschieden, dessen Arbeitgeber ihm gekündigt hatte, nachdem die verdeckte Videoüberwachung ihn dabei zeigte, wie er ein Paket Bremsklötze in seiner Hosentasche verstaute.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Eingriff in das Recht von Arbeitnehmern am eigenen Bild durch verdeckte Videoüberwachung bei Inven-

turdifferenzen zulässig sei, wenn ein konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung zu Lasten des Arbeitgebers bestehe und weniger einschneidende Maßnahmen zur Aufklärung ergebnislos geblieben seien. Dabei sei das Interesse von Arbeitnehmern, von einer verdeckten Videoüberwachung unbehelligt zu bleiben, bei solchen Arbeitnehmern, die sich unberechtigt in den überwachten Bereich Zutritt verschafft haben, erheblich gemindert. Wenn die prozessuale Verwertung eines Beweismittels in das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer Prozesspartei eingreife, überwiege das Interesse an der Beweisverwertung und der Funktionstüchtigkeit der Rechtspflege nur, wenn weitere, über das schlichte Beweisinteresse hinausreichende Aspekte hinzukämen. Da vorliegend weitere Sachaufklärung erforderlich war, erfolgte eine Zurückverweisung an die Vorinstanz.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 20.10.2016; Az.: 2 AZR 395/15

Praxistipp: Umfassende Informationen zur Video-Überwachung hält das Unabhängige Datenschutzzentrum Saarland unter seiner Seite <https://datenschutz.saarland.de> unter der Rubrik „Videoüberwachung“, „Videoüberwachung durch nicht öffentliche Stellen“, bereit.

Unterlassungsklage gegen WhatsApp eingereicht

Im Jahr 2016 ist neben den Datenschutzaufsichtsbehörden auch die Verbraucherzentrale Bundesverband e. V. (vzbv) wegen fehlendem Datenschutz gegen WhatsApp vorgegangen. Es geht dabei darum, dass WhatsApp die persönlichen Daten seiner Nutzer, wie deren Telefonnummern und Informationen auf dem Smartphone, etwa Kontakte im Adressbuch, an die Muttergesellschaft Facebook zu Marketingzwecken weiterreiche. Da die geforderte Unterlassungserklärung nicht abgegeben wurde, hat die vzbv nun WhatsApp auf Unterlassung dieses Vorgehens verklagt.

Gesellschaftsrecht

Erfüllung der Einlageschuld

Das Oberlandesgericht (OLG) München hat mit Urteil vom 12.10.2016 entschieden, dass die Zahlung auf die Resteinlageschuld eines GmbH-Geschäftsführers nur dann die Erfüllung der Einlageschuld bewirkt, wenn sie tatsächlich, vollwertig, unbeschränkt und definitiv dem Vermögen der Gesellschaft zufließt. Für diese Tatsachen trägt der einlagepflichtige Gesellschafter die Beweislast.

Im zu entscheidenden Fall hatte der Beklagte seine Stammeinlage noch nicht vollständig erbracht. Er musste noch eine Resteinlageschuld erbringen. Der Beklagte veräußerte seine Geschäftsanteile an den neuen Gesellschafter-Geschäftsführer. Dieser befand sich zu der Zeit in einer „desolaten finanziellen Lage“ und benötigte das Geld zur eigenen Lebensführung, weshalb er den Beklagten um eine Barzahlung bat. Daraufhin übergab der Beklagte dem Geschäftsführer die gesamte Restschuld in bar.

Später wurde über das Vermögen der GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet, der Kläger wurde zum Insolvenzverwalter bestellt und verlangte vom Beklagten die Zahlung der Resteinlagenschuld, denn die Barzahlung sei nicht endgültig der Gesellschaft zugeflossen.

Eine Erfüllung der Einlagenschuld sei erst dann bewirkt, wenn sie tatsächlich, vollwertig, unbeschränkt und definitiv dem Vermögen der Gesellschaft zugeflossen sei. In dem zu entscheidenden Fall bestünden erhebliche Bedenken dagegen, dass die Barmittel der Gesellschaft effektiv zugeflossen sind und sie in der Höhe der Zahlungen einen definitiven Vermögenszufluss erhalten hat.

Urteil des OLG München vom 12.10.2016, Aktenzeichen: 7 U 1983/16

Praxistipp: Bei der Zahlung der Einlage in bar ist Vorsicht geboten. Resteinlagen können zwar grundsätzlich auch durch Zahlungen an Gesellschaftsgläubiger erfüllt werden. Von einer solchen Einlageleistung raten wir grundsätzlich ab. Vielmehr sollte das Geld auf ein Konto der GmbH mit dem eindeutigen Hinweis „Zahlung auf Stammeinlage“ oder einem ähnlichen Hinweis überwiesen werden.

Weitere Informationen zum Thema GmbH und Stammeinlagen finden Sie in unseren Infoblättern → **GR06** „Ich gründe eine GmbH - Praktische Hinweise für den Kaufmann“ und → **GR07** „Sacheinlage bei Gründung einer GmbH“ unter der **Kennzahl 61** unter www.saarland.ihk.de.

Geschäftsführer-Haftung trotz Ressortverteilung

Wenn eine GmbH Geschäfte betreibt, für die sie die erforderliche Erlaubnis nicht besitzt, dann haftet der Geschäftsführer auch dann, wenn diese Geschäfte nicht in sein Ressort, sondern in das eines Mitgesellschafters fallen, so das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main.

Ein Geschäftsführer hat in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns gemäß § 43 Abs. 1 GmbHG anzuwenden. Die Sorgfaltspflicht eines Geschäftsführers ist nicht auf „sein“ Ressort beschränkt. Eine Ressortverteilung entbindet den Geschäftsführer grundsätzlich nicht davon, dass er für die Geschäfte der Gesellschaft im Ganzen verantwortlich bleibt. Nur wenn der Geschäftsführer substantiiert darlegen und beweisen kann, dass er seinen Verpflichtungen nachgekommen ist und sich ggf. durch Fachleute beraten lassen hat, kann er sich vor einer Haftung schützen.

Im vorliegenden Fall hätte vor der Aufnahme des Geschäftsmodells eine Erlaubnis nach dem Kreditwesengesetz (KWG) eingeholt werden müssen. Eine entsprechende Erlaubnis besaß die Gesellschaft jedoch nicht. Die Argumentation des Geschäftsführers, dass aufgrund der Ressortverteilung nicht er, sondern sein Mit-Geschäftsführer für den betreffenden Bereich zuständig gewesen sei, ließ das Gericht nicht durchgehen.

OLG Frankfurt, Urteil vom 16.10.2016, Az.: 10 U 64/16

Praxistipp: Als Geschäftsführer müssen Sie eine Vielzahl von Pflichten kennen und diese ordnungsgemäß erfüllen. Mehr Informationen dazu finden Sie in unserem Infoblatt → **GR08** „GmbH-Geschäftsführer: Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken“ unter der **Kennzahl 61** auf www.saarland.ihk.de.

Zuständigkeit bei außergewöhnlichen Geschäften

Im Gesellschaftsvertrag einer Kommanditgesellschaft kann vereinbart werden, dass für außergewöhnliche Geschäfte die Zustimmung der Gesellschafterversammlung erforderlich ist. Mit der Definition eines außergewöhnlichen Geschäfts beschäftigte sich das Endurteil des Oberlandesgerichtes (OLG) München vom 01.12.2016 (Az.: 23 U 2755/13).

Danach sind dies solche, die unter Berücksichtigung der besonderen Umstände der Gesellschaft nach Art und Inhalt über den gewöhnlichen Geschäftsverkehr dieses Unternehmens hinausgehen. Dazu gehören insbesondere auch einschneidende Änderungen von Organisation oder Vertrieb.

Die Einführung einer weiteren Ebene in die Vertriebsstruktur stelle daher eine einschneidende Änderung der Vertriebsorganisation dar, die der Zustimmung der Gesellschafterversammlung bedürfe.

Wettbewerbsrecht

BGH nennt Kriterien für eine zulässige Werbung mit Prüfzeichen

Der BGH (BGH, Urteil vom 21.07.2016, Az. I ZR 26/15) hat entschieden, dass Waren nicht mit einem Prüfzeichen beworben werden dürfen, wenn die Werbung keinen Hinweis enthält, wo der Verbraucher Informationen zu dem der Vergabe des Zeichens zugrundeliegenden Prüfverfahren finden kann.

Der Kläger hatte die Werbung eines Einzelhändlers für ein Haarentfernungsgerät mit den Zeichen „LGA tested quality“ und „LGA tested safty“ wegen des Fehlens wesentlicher Informationen beanstandet. Die Werbung enthielt keinen Hinweis zu den der Zeichenvergabe zugrunde liegenden Prüfungen.

Der BGH ist der Auffassung, dass die **Angabe einer Fundstelle**, die dem Verbraucher Informationen zum Ergebnis einer Warenprüfung liefert, eine wesentliche Information im Sinne des § 5 a Abs. 2 UWG darstellt. Aber: eine Information ist nicht schon allein deshalb wesentlich, weil sie für die geschäftliche Entscheidung des Verbrauchers von Bedeutung sein kann. Vielmehr muss eine **Interessenabwägung** stattfinden: Einerseits sind die Belange des Unternehmers zu berücksichtigen, andererseits muss die (vorenthaltene) Information für die geschäftliche Entscheidung des Verbrauchers erheblich sein. Im konkreten Fall fiel die Abwägung zugunsten des Verbrauchers aus. Hinweise auf ein Prüfzeichen seien für die geschäftliche Entscheidung des Verbrauchers von erheblicher Bedeutung, heißt es in den Entscheidungsgründen. Ein Prüfzeichen liefere dem Verbraucher in kompakter und vereinfachter Form eine Information zu dem damit gekennzeichneten Produkt. Der Verbraucher erwarte, dass ein mit einem Prüfzeichen versehenes Produkt von einer neutralen und fachkundigen Stelle auf die Erfüllung von Mindestanforderungen anhand objektiver Kriterien geprüft worden sei und bestimmte, von ihm für die Güte und Brauchbarkeit der Ware als wesentlich angesehene Eigenschaften aufweise. Der BGH zieht Parallelen zu der Werbung mit Testergebnissen der Stiftung

Warentest: Wie bei der Werbung mit dem Ergebnis eines Warentests habe der Verbraucher auch bei der Werbung mit Prüfzeichen ein Interesse daran, zu erfahren, nach welchen Kriterien und in welchem Umfang das Produkt geprüft wurde.

Praxistipp: Dem Unternehmer ist es nach Auffassung des Gerichts zuzumuten, dem Verbraucher einen Zugriff auf die dem Prüfzeichen zugrundeliegenden Informationen zu ermöglichen. Er kommt seiner Informationspflicht bereits dann nach, wenn er eine **kurze Prü fzusammenfassung** erstellt, die die Prüfkriterien nachvollziehbar enthält. Zudem erläutert das Gericht in seinen Entscheidungsgründen, dass die Informationen nicht in der Werbung selbst bereitgestellt werden müssen. Es reicht aus, dass in der Werbung auf eine **Internetseite** verwiesen werde, auf der für den Verbraucher nähere Informationen in Form von kurzen Zusammenfassungen der bei der Prüfung herangezogenen Kriterien zur Verfügung stünden. Dagegen reicht es nach der Auffassung des Gerichts nicht aus, wenn die Informationen erst im Einzelhandelsgeschäft bereitgestellt werden.

Ausstellung von Hörgeräten im Schaufenster ohne Preisangabe zulässig

Die Ausstellung von Hörgeräten im Schaufenster eines Geschäftes, ohne dass der Preis genannt wird, ist zulässig. Dies entschied der Bundesgerichtshof (BGH). Der Unternehmer verstößt damit nicht gegen die Preisangabenverordnung (PangV).

Wer Verbrauchern gewerbs- oder geschäftsmäßig oder regelmäßig in sonstiger Weise Waren oder Leistungen anbietet oder als Anbieter von Waren oder Leistungen gegenüber Verbrauchern unter Angabe von Preisen wirbt, hat die Preise, einschließlich Umsatzsteuer und sonstiger Preisbestandteile (Gesamtpreis) anzugeben.

Der BGH ist der Ansicht, dass bei der reinen Präsentation der Ware im Schaufenster (im vorliegenden Fall für Hörgeräte), bei der für das beworbene Produkt kein Preis angegeben wird, kein Angebot i.S.d. EU-Richtlinie 98/6/EG und i.S.d. Preisangabenverordnung anzunehmen ist. Folglich gilt für eine reine Warenpräsentation ohne Preisangabe auch nicht das Preisauszeichnungsgebot der PAngV.

Urteil des BGH vom 10.11.2016, Az.: I ZR 29/15

Verlängerung einer befristeten Rabattaktion ist unzulässig

Wer ankündigt, dass eine bestimmte Aktion nur bis zum Ablauf eines gewissen Zeitraumes gilt, muss sich selbst auch an diesen Zeitraum halten und darf die Aktion nicht verlängern, das hat das Landgericht Koblenz in einem Urteil vom 13.12.2016 (Az. 1 HK O 26/16) entschieden.

Ein Telekommunikationsanbieter warb per Newsletter mit Tarif zum Preis von 6,99 Euro monatlich für eine Handy-Flat mit einem Highspeed-Volumen von 1 GB. Dabei stand der Hinweis „nur bis 31.08.“ In einem anderen Newsletter wurde dieser Tarif über zwei Monate (auch über den 31.08. hinaus) beworben. Das Gericht sah die Werbung als irreführend und damit als wettbewerbswidrig an. Es handle sich um eine Irreführung über das Vorhandensein eines besonderen Preisvorteils i.S.d. § 5 Abs. 1 S. 2 UWG.

Gewerblicher Rechtsschutz

Bildrechte - Vorsicht bei Verwendung fremder Bilder

Internetauftritte von Unternehmen sind ohne Fotos, Illustrationen oder Grafiken nicht mehr denkbar. Denn vor allem Bilder ziehen die Aufmerksamkeit der potenziellen Kunden an. Selbst die ausführlichste Produktbeschreibung hat nicht den gleichen Aussagewert wie ein Produktbild.

Aus Kostengründen werden Bildaufnahmen nicht an Fotografen in Auftrag gegeben, sondern aus Bilddatenbanken heruntergeladen, deren Nutzungsbedingungen oft entweder übersehen oder nicht aufmerksam durchgelesen werden. Manch ein Unternehmer sucht auch mal die Bilder im Internet und übernimmt diese einfach, ohne nach einem Einverständnis des Fotografen zu fragen und die Quelle anzugeben. Eine fragwürdige Vorgehensweise mit kostspieligen Folgen!

Dem Ersteller der Fotoaufnahmen und den Bilddatenbanken stehen Rechte zu, sodass diese als Urheber beziehungsweise als Nutzungsberechtigte selbst bestimmen können, ob und in welcher Form die Aufnahme verwendet wird und wie die Urheberangabe zu erfolgen hat. Wird eine Aufnahme ohne vorherige Zustimmung des Fotografen veröffentlicht, kann er die weitere Verwertung verbieten. In der Regel wird im Rahmen einer Abmahnung zur Abgabe einer Unterlassungserklärung und der Erstattung von Schadensersatz aufgefordert.

Onlinerecht

Warnung: Gefälschte Abmahnungen per E-Mail

Die zentrale Ansprechstelle für Cyberkriminalität des Landeskriminalamts (ZAC) warnt vor E-Mails, die zurzeit im Namen der Kanzlei SKW Schwarz verschickt werden.

Die Empfänger der Nachrichten haben angeblich gegen das Urheberrecht verstoßen, indem sie über ihren Internetanschluss eine urheberrechtlich geschützte Datei verteilt haben. Die Absender - Cyberkriminelle - geben sich vermeintlich als die tatsächlich existierende Kanzlei SKW Schwarz aus und machen als Vertreter des Urhebers Kosten von über 4.000 Euro gegenüber dem Empfänger geltend. Für weitere Informationen soll der Empfänger auf einen Download-Link klicken.

Obwohl die Täter das Logo der Kanzlei SKW Schwarz verwenden, stammen diese vermeintlichen Abmahnungen nicht von den Rechtsanwälten. Diese warnen auf ihrer Webseite selbst vor dieser Masche und stellen eine Beispiel-E-Mail zur Verfügung: <http://www.skwschwarz.de>

Laut Angaben der ZAC kann zurzeit noch nicht beurteilt werden, ob hinter dem Link in der E-Mail ein Download von einer Schadsoftware und / oder eine Betrugsabsicht steckt. Es wird dringend dazu geraten, weder den Link aus der E-Mail zu öffnen, noch auf den Mailverkehr zu antworten.

Warnung vor Betrug am Telefon - ein "Ja" mit Folgen

Betrüger benutzen derzeit vermehrt eine neue Masche, um Unternehmer in die Abfalle zu locken. Sie bekommen einen Anruf und der Anrufer stellt Ihnen Fragen, die mit „Ja“ beantwortet werden können. Auf die Fragen „Hören Sie mich?“ oder „Sind Sie Herr / Frau XY?“ bietet sich die knappe Antwort gut an. Dabei gehen die Anrufer oft auch penetrant vor oder greifen zu Tricks, wie dem Vortäuschen einer technischen Störung, damit Ihnen auf ihre Frage nur die Antwort „Ja“ bleibt.

Genau das bezwecken die Anrufer, die das Telefongespräch anschließend so zusammenschneiden, als wäre einem Vertragsabschluss zugestimmt worden. Selbst wenn das Gespräch ein geschäftliches Angebot beinhaltet, das abgelehnt wird, und nur eine der Fragen aber bejaht wird, erhalten Sie trotzdem eine Rechnung und als Beweis für den Vertragsschluss wird der Mitschnitt des Telefongesprächs angeboten. Denn einmal „Ja“ gesagt, reicht aus für die Verfälschung der Aufnahme.

Praxistipp: Seien Sie besonders vorsichtig und aufmerksam bei unbekanntem Anrufern und beantworten Sie Fragen nicht mit einem „Ja“ sondern mit einem ganzen Satz oder mit einer Gegenfrage. Wenn Sie den Verdacht schöpfen, dass der Anrufer versucht, ein „Ja“ von Ihnen zu bekommen, beenden Sie am besten ganz schnell das Gespräch und notieren Sie die Telefonnummer und die Dauer des Gesprächs oder machen einen Screenshot vom Telefondisplay, falls Sie am Smartphone angerufen wurden, den Sie später als Beweis für die Dauer des Gesprächs verwenden können. Falls Sie eine Rechnung erhalten, setzen Sie sich mit uns in Verbindung und wir informieren Sie über die weitere Vorgehensweise.

Weitere Informationen finden Sie auch in unserem Infoblatt →**R09** „Adressbuchschwindel“ unter der **Kennzahl 43** auf www.saarland.ihk.de.

Händler haften für fehlerhafte Herstellerkennzeichnung

Die aus § 6 Abs. 5 Satz 1 ProdSG folgende Verpflichtung des Händlers, dazu beizutragen, dass nur sichere Verbraucherprodukte auf dem Markt bereitgestellt werden, umfasst auch die Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass die von ihm angebotenen Verbraucherprodukte mit dem Namen und der Kontaktanschrift des Herstellers versehen sind.

In dem dem BGH vorliegenden Fall vertrieb der Beklagte Waren, die keine Angaben über den Hersteller aufwiesen. Nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 ProdSG ist der Hersteller grundsätzlich verpflichtet, seine Produkte mit Namen und postalischer Anschrift zu kennzeichnen. Der Händler ist jedoch verpflichtet, nur sichere Verbraucherprodukte auf den Markt bereitzustellen. Bei der Beurteilung, ob ein Produkt diesen Anforderungen entspricht, ist nach Ansicht des BGH unter anderem auch seine Kennzeichnung zu berücksichtigen. Gegen diese Verpflichtung hatte der Händler verstoßen und wurde deswegen zur Unterlassung verpflichtet.

BGH, Versäumnisurteil vom 17.01.2017, I ZR 258/15

Praxistipp: Mehr Informationen vom Produktsicherheitsgesetz enthält unser Infoblatt →**R45** „Produkthaftung“, das unter der **Kennzahl 43** unter www.saarland.ihk.de eingestellt ist.

Veranstaltungen

EU-Datenschutz-Grundverordnung

Donnerstag, 08.06.2017, 14.00 - 17.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gemeinschaftsveranstaltung mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland.

Anmeldungen bis **07.06.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht

Dienstag, 20.06.2017, 19.00 - 21.00 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 **07.06.2017** unter E-Mail: 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

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

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

Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640
Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: 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

Gesellschaftsrecht

Thomas Teschner

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

Wettbewerbsrecht

Jochen Engels

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

Steuerrecht

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