

---

**Inhaltsverzeichnis:**

1. Arbeitsrecht
  - Keine Corona-Regeln mehr am Arbeitsplatz
  - LAG Düsseldorf: Für die Kündigung im Kleinbetrieb gilt nicht der Maßstab des Kündigungsschutzgesetzes
  - BMF: Erstattungsbeträge für Verdienstausschüttungen nach § 56 IfSG
2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht
  - Haften Gesellschafter für die Einsetzung eines „untauglichen“ Geschäftsführers?
  - Wichtig: Schon im Transparenzregister eingetragen?
3. Wettbewerbsrecht
  - Angebote und Ausnahmen
  - Werbung mit „Klimaneutralität“
4. Internetrecht
  - BGH: Amazon haftet nicht immer für seine Plattform-Händler
5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges
  - Gewerberaummietrecht: Unwirksamkeit von Dekorationsklauseln
6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin
  - IHK-Webinar-Reihe „Kurz mal Recht“ - Arbeitsrecht virtuell – ab 2. März 2023 – 5 x ½ Stunde
  - Das Hinweisgeberschutzgesetz aus datenschutzrechtlicher Sicht virtuell – 9. März 2023
  - Patentberatung für Erfinder IHK Wiesbaden - 22. März 2023
  - Update Arbeitsrecht 2023 virtuell - 28. März 2023
  - Newsletter-Ansprechpartnerin

**1. Arbeitsrecht****Keine Corona-Regeln mehr am Arbeitsplatz**

Die Bundesregierung hat die vorzeitige Aufhebung der Corona-Arbeitsschutzverordnung beschlossen. Seit dem 2. Februar gilt diese nicht mehr. Ausnahmen gelten lediglich für Einrichtungen der medizinischen Versorgung und Pflege.

Zeitgleich zur Aufhebung der Maskenpflicht im öffentlichen Personenfernverkehr sowie dem Personennahverkehr in Hessen ist zum 2. Februar auch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gefallen. Ursprünglich sollte diese noch bis zum 7. April gelten. Aufgrund des sinkenden Infektionsgeschehens hält die Bundesregierung einheitliche Vorgaben für Corona-Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz aber nicht mehr für erforderlich.

Einzig in Einrichtungen der medizinischen Versorgung und Pflege sind weiterhin Corona-spezifische Regelungen des Infektionsschutzgesetzes zu beachten. In allen anderen Bereichen können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Beschäftigte jedoch künftig eigenverantwortlich festlegen, ob und welche Maßnahmen zum Infektionsschutz am Arbeitsplatz erforderlich sind.

Das [Bundesministerium für Arbeit und Soziales \(BMAS\)](#) empfiehlt allerdings, weiterhin am Arbeitsplatz bewährte Schutzmaßnahmen umzusetzen, um Ansteckungen zu vermeiden und krankheitsbedingte Personalausfälle zu minimieren.

### **LAG Düsseldorf: Für die Kündigung im Kleinbetrieb gilt nicht der Maßstab des Kündigungsschutzgesetzes**

Die ordentliche, fristgerechte Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in einem Kleinbetrieb ist nicht am Maßstab des § 1 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) auf ihre soziale Rechtfertigung zu überprüfen, denn diese Vorschrift findet auf den Kleinbetrieb gemäß § 23 Absatz 1 KSchG keine Anwendung. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit [Urteil vom 2. August 2022 \(Az: 3 Sa 285/22\)](#) entschieden.

Das gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich aus „betriebsbedingten Gründen“ kündige, wie es im vorliegenden Fall geschehen war. Der Arbeitgeber des Kleinbetriebs müsse sich bei der Nennung dieser Gründe nicht am Maßstab des für ihn gar nicht geltenden § 1 Absatz 2 KSchG messen lassen. Vielmehr könne sein Verständnis auch ein anderes sein.

Der Willkürvorwurf der klagenden Arbeitnehmerin wurde zurückgewiesen: Die von der beklagten Arbeitgeberin mitgeteilte Motivation für die Angabe „betriebsbedingter Gründe“ im Kündigungsschreiben, dass damit der Klägerin „keine Steine in den Weg gelegt werden sollten“, sei ein einleuchtender und nicht ein zur Annahme von Willkür führender Grund.

### **BMF: Erstattungsbeträge für Verdienstaufschätzungen nach § 56 IfSG**

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit Schreiben vom 25. Januar 2023 zur lohnsteuerlichen Abrechnung behördlicher Erstattungsbeträge für Verdienstaufschätzungen nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) Stellung genommen.

Das BMF-Schreiben enthält Grundsätze, die im Hinblick auf die lohnsteuerliche Abrechnung behördlicher Erstattungsbeträge für Verdienstaufschätzungen nach § 56 IfSG anzuwenden sind, wenn eine für die Kalenderjahre 2020 bis 2023 vorzunehmende Änderung des Lohnsteuerabzugs nicht mehr zulässig ist (§ 41c Absatz 3 Einkommensteuergesetz – EstG).

Da die behördlichen Erstattungen oftmals von dem vom Arbeitgeber beantragten Betrag abweichen, sind in der Folge Rechtsunsicherheiten und Abrechnungsfragen entstanden. Fraglich in diesem Zusammenhang ist, ob der Unterschiedsbetrag steuerfrei im Sinne des § 3 Nr. 25 EStG bleibt oder ob Lohnsteuerkorrekturen und Anzeigen im Sinne des § 41c EStG erforderlich sind.

In den Fällen unzutreffender Steuerfreistellung (Randnummern 11 bis 13) wird es nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber von seiner Anzeigepflicht nach § 41c Absatz 4 EStG absieht, sofern die Differenz zwischen der dem Arbeitnehmer gezahlten Verdienstausschüttung und der dem Arbeitgeber bewilligten Erstattung 200 Euro pro Quarantänefall nicht übersteigt. Insoweit haftet der Arbeitgeber auch nicht für die nicht vorschriftsmäßig einbehaltene Lohnsteuer (analoge Anwendung des § 42d Absatz 2 EStG). Von einer Nachforderung der zu wenig erhobenen Lohnsteuer beim Arbeitnehmer wird abgesehen. In diesen Fällen unterbleibt auch eine Korrektur der unzutreffenden Steuerfreistellung im Rahmen der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers. [BMF-Schreiben vom 25. Januar 2023](#)

## 2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

### **Wichtig: Schon im Transparenzregister eingetragen?**

Seit dem 1. August 2021 sind alle Gesellschaften verpflichtet, sich im Transparenzregister einzutragen. Neben der Eintragung als Personen- oder Kapitalgesellschaft im Handelsregister besteht damit die zusätzliche Eintragungspflicht im Transparenzregister!

Der Gesetzgeber hatte den Unternehmen je nach Rechtsform gestaffelte Fristen für die Eintragung ins Transparenzregister eingeräumt. Diese sind **inzwischen alle abgelaufen**. Das bedeutet: Mit Ausnahme von Kleingewerbetreibenden, GbRs und eingetragenen Einzelunternehmen (e.K.) müssen alle Unternehmen handeln, **sonst drohen Bußgelder**.

Ein Sprecher des Finanzministeriums wies laut dpa darauf hin, dass das Bundesverwaltungsamt voraussichtlich ab Juni 2023 Bußgelder verhängen wird. Das Ministerium prüfe zudem, „welche zusätzlichen Möglichkeiten bestehen, die Zahl der Eintragungen im Transparenzregister zu erhöhen“. Diese Äußerung ist zwar keine offizielle Zusage, dass keine Bußgelder verhängt werden, aber sie ist zumindest eine Chance, bei einer verspäteten Eintragung bis Juni 2023 doch noch ohne Bußgeld durchzukommen.

Die Bundesanzeiger Verlags GmbH führt das Transparenzregister. Unter dem Link zum [Transparenzregister](#) finden Sie eine Kurzanleitung, wie Sie Ihrer Mitteilungspflicht nachkommen, sowie Hinweise auf kostenlose Online-Seminare. Das Transparenzregister bietet zudem kostenlose Servicenummern an.

---

**Haften Gesellschafter für die Einsetzung eines „untauglichen“ Geschäftsführers?**

Das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf hatte darüber zu entscheiden, ob eine vorsätzliche sittenwidrige Schädigung einer GmbH gegeben ist, wenn die Gesellschafter einen Geschäftsführer ohne Prüfung seiner Qualifikation einsetzen.

Der Insolvenzverwalter einer GmbH machte einen Zahlungsanspruch gegen die Gesellschafter geltend. Die beiden Gründer der GmbH hielten die GmbH-Anteile treuhänderisch für den namentlich nicht benannten Treugeber und setzten den Geschäftsführer auf dessen Weisung ein. Der Geschäftsführer stand noch in einem Arbeitsverhältnis und habe für die Schuldnerin stets auf Weisung seines eigentlichen Arbeitgebers, welcher mutmaßlich der Treugeber war, agiert. Nach Auffassung des Insolvenzverwalters war das Handeln der Gesellschafter sittenwidrig, da es allein dazu gedient habe, die Identität der eigentlich handelnden Personen zu verschleiern und deren persönliche Haftung zu verhindern.

Das Gericht lehnte mit Beschluss vom 14. November 2022 (Az.: 12 W 17/22) einen Anspruch gegen die Gesellschafter ab. Es sah in dem treuhänderischen Halten der Gesellschaftsanteile einen im Geschäftsleben nicht unüblichen Vorgang, der rechtlich nicht bedenklich sei.

Außerdem sehe das GmbH-Gesetz lediglich eine Haftung der Gesellschafter für die vorsätzliche oder grob fahrlässige Auswahl eines Geschäftsführers vor, der aus rechtlichen Gründen nicht Geschäftsführer sein darf. Ein sittenwidriges Verhalten in der Auswahl des Geschäftsführers durch den Treugeber verneinte es ebenfalls, da es einer üblichen Vertragsgestaltung entspreche, dass Treuhänder auf Weisung der Treugeber handelten.

**3. Wettbewerbsrecht****Angebote und Ausnahmen**

Nach einem Urteil des Oberlandesgerichtes (OLG) München vom 19. Mai 2022 (Az.: 6 U 4971/21) muss im Rahmen von Werbeaussagen zu „Sonderangeboten“ auch auf etwaige Ausnahmen von den jeweiligen „Angeboten“ hingewiesen werden.

Die Beklagte bewarb in ihrem Online-Shop den Verkauf von Elektrogeräten mit dem zusätzlichen und nur für kurze Zeit geltenden Angebot *„Lieferung, Aufbau und Anschluss des Gerätes für einen Aufpreis von 19 Euro dazuzubuchen“*. Wenn jemand allerdings Geräte, bei denen Einbaumaßnahmen erforderlich sind, wie etwa einen Herd oder eine Spülmaschine, erwerben wollte, konnte das zusätzliche Angebot nicht hinzugebucht werden.

Nach Ansicht des Gerichts lag hierin eine Irreführung des Verbrauchers, da aus der Werbung für das zusätzliche Angebot über „*Lieferung, Aufbau und Anschluss der Geräte*“ nicht hervorging, dass sogenannte Einbaugeräte wie Herde, Spülmaschinen etc. von diesem Angebot ausgenommen waren.

Auch wenn die Werbeaussage nicht explizit von Einbau eines Gerätes spreche, käme es auf den Gesamteindruck an, welcher dem Verbraucher durch die Werbeaussage vermittelt werde, denn auch Einbaugeräte müssen angeschlossen und aufgebaut werden.

#### **Werbung mit „Klimaneutralität“**

Bewirbt ein Unternehmen ein Produkt als „klimaneutral“, muss nach Ansicht des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main (Urteil vom 10. November 2022; Az.: 6 U 104/22) der Unternehmer auch gleichzeitig darüber aufklären, unter welchen Voraussetzungen diese „Klimaneutralität“ zustande gekommen ist.

Ein Unternehmen hatte ökologische Putz- und Reinigungsmittel mittels eines entsprechenden Logos als „klimaneutral“ beworben. Allerdings waren bestimmte Emissionsarten bei der Herstellung nicht kompensiert worden und von der Klimaneutralität ausgenommen. Hierauf hatte das Unternehmen jedoch nicht hingewiesen.

Nach Auffassung des Gerichts habe die Bezeichnung „klimaneutral“ in der heutigen Zeit einen erheblichen Einfluss darauf, ob sich ein Verbraucher zum Kauf eines Produktes entscheide. In der Regel gehe dieser bei einem mit dem Logo „Klimaneutral“ versehenen Produkt davon aus, dass bei der Herstellung alle wesentlichen Emissionen vermieden bzw. kompensiert wurden und nicht bestimmte Emissionen davon ausgenommen sind. Aufgrund des Fehlens eines entsprechenden Hinweises auf die bestehenden Einschränkungen bei der Herstellung sei die Verwendung des Logos irreführend.

Wird ein Produkt als „klimaneutral“ beworben, sollten Unternehmen daher auch transparent darüber informieren, was „Klimaneutralität“ im konkreten Fall bedeutet.

#### **4. Internetrecht**

##### **BGH: Amazon haftet nicht immer für seine Plattform-Händler**

Das höchste Gericht für Wettbewerbsrecht hat entschieden (Urteil vom 26. Januar 2023; Az.: I ZR 27/22), dass der Betreiber eines Affiliate-(Mitglieder)Programms nicht für die irreführende Werbung eines Partners haftet, wenn dieser im Rahmen eines eigenen Produkt- oder Dienstleistungsangebots tätig wurde, das jedoch nicht von der Mitglieder-Teilnahmevereinbarung gedeckt ist.

Im gegenständlichen Fall hatte ein Mitglied bzw. Teilnehmer an dem Amazon-Affiliate-Programm, ein Matratzenverkäufer, seine Ware auf einer separaten Webseite in der Form beworben, dass die Inhalte den Anstrich eines redaktionellen Online-Magazin zu den allgemeinen Themen Schlaf und Matratzen hatte, die dann aber mit direkten Links zu den Online-Angeboten auf der Verkaufsplattform bei Amazon führten. Die Klägerin, eine Matratzenherstellerin, wehrte sich über diese Art von vermeintlich irreführender Werbung gemäß § 8 Absatz 2 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) und verlangte Unterlassung von Amazon.

Die Richter lehnten nun in der letzten Instanz die Zurechnung des Handelns des Affiliate-Partners zu Lasten von Amazon ab, da es hier an einer Erweiterung des Geschäftsbetriebs des Betreibers (hier: Amazon) des Affiliate-Programms fehle. Die kreativen Eigenentwicklungen der Affiliate-Partner, hier redaktionelle Online-Beiträge und Informationen als getarnte Werbung, sind dann Teil eines eigenen Produkts im Eigeninteresse, ohne Teil des ursprünglichen Affiliate-Programms zu werden. [Pressemitteilung des BGH](#)

## 5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

### **Gewerberaummietrecht: Unwirksamkeit von Dekorationsklauseln**

Mieter von Gewerberäumen sind in der Regel darauf angewiesen, die Räume nach eigenen Bedürfnissen zu gestalten. Vermieter schränken dies im Mietvertrag in den sogenannten „Dekorationsklauseln“ gern ein. Wann eine solche Klausel unwirksam ist, hat nun das Oberlandesgericht (OLG) Brandenburg mit Urteil vom 6. Dezember 2022 (Az.: 3 U 132/21) klargestellt.

Im konkreten Fall war vertraglich die Durchführung der Schönheitsreparaturen auf den Mieter übertragen worden. In § 12 Absatz 4 des Mietvertrages wurde dies in der Form von Allgemeinen Geschäftsbedingungen wie folgt gefasst:

*Die Schönheitsreparaturen umfassen das Tapezieren bzw. das Anstreichen von Wänden, Decken, Streichen der Heizkörper... . Der Mieter ist nicht befugt, ohne Zustimmung des Vermieters von der bisherigen Ausführungsart abzuweichen.*

Diese Klausel verstößt nach Auffassung der Richter gegen das Klarheitsgebot (§ 305c Absatz 2 BGB), weil der Begriff Ausführungsart mehrdeutig sei. Die teilweise Unwirksamkeit der Klausel schlage auf die Gesamtregelung durch, so dass diese insgesamt unwirksam sei. Der Mieter durfte daher die Ausgestaltung der Gewerberäume seinem Geschäfts-/Farbkonzept anpassen.

---

## 6. Veranstaltung und Ansprechpartnerin

### **IHK-Webinar-Reihe „Kurz mal Recht“**

Kurz, knapp und praxisnah: Die IHK-Webinar-Reihe „Kurz mal Recht“ startet im neuen Jahr wieder mit Arbeitsrecht am Donnerstag, den 2. März 2023.

Fünf Wochen hintereinander werden fünf Fachanwälte für Arbeitsrecht jeweils donnerstags von 8.30 bis 9.00 Uhr Handlungsempfehlungen und Tipps für die Praxis geben.

Dabei bringen sie folgende arbeitsrechtlichen Themen auf den Punkt:

1. Termin: 2. März 2023 - | Update Arbeitsrecht: Arbeitszeit
2. Termin: 9. März 2023 - | Update Arbeitsrecht: Kündigung
3. Termin: 16. März 2023 - | Update Arbeitsrecht: Urlaub.
4. Termin: 23. März 2023 - | Update Arbeitsrecht: Weisungsrecht
5. Termin: 30. März 2023 - | Update Arbeitsrecht: Formvorschriften

Uhrzeit: jeweils 8.30 bis 9.00 Uhr

Ort: virtuell – IHK Hanau

Kosten: 29 Euro für die Staffel (5 Vorträge) pro Person

[Information und Anmeldung](#)

### Online-Seminar

#### **Das Hinweisgeberschutzgesetz aus datenschutzrechtlicher Sicht – Neue Pflichten und Chancen für Unternehmen**

Der Deutsche Bundestag hat am 16. Dezember 2022 das "Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen" im beruflichen Umfeld - das Hinweisgeberschutzgesetz - beschlossen, das die EU-Whistleblower-Richtlinie umsetzen soll. Zwar hat der Bundesrat dem Gesetz am 10. Februar 2023 die notwendige Zustimmung verweigert, so dass sich das Inkrafttreten verzögert. Dennoch sollten sich die vom Anwendungsbereich betroffenen Unternehmen schon jetzt mit dem Thema vertraut machen

Termin: 9. März 2023

Uhrzeit: 14.00 Uhr bis 15.30 Uhr

Ort: virtuell - IHK Kassel-Marburg

Kosten: kostenfrei für IHK-Mitglieder  
50 Euro für Nicht-Mitglieder

[Informationen und Anmeldung](#)

Präsenz-Sprechtag

**Patentberatung für Erfinder**

Sie haben eine Erfindung gemacht und benötigen Hilfe für die ersten Schritte? Wir haben das Richtige für Sie!

Die Patentberatung der IHK und der HWK Wiesbaden informiert Sie kostenfrei, wie Sie Ihre Ideen am besten registrieren lassen und vor Nachahmern schützen.

In einem vertraulichen dreißigminütigen Gespräch mit einem erfahrenen Patentanwalt können Sie die eigene Erfindung vorstellen und klären, wie Sie Schutzrechte beantragen und durchsetzen können. Sie können außerdem Ihre Möglichkeiten zur Patent-, Marken-, Gebrauchsmuster- und Designeintragung klären.

Nächster Termin: 22. März 2023  
Ort: IHK Wiesbaden

[Information und Anmeldung](#)

Online-Seminar

**Update Arbeitsrecht 2023**

Folgen Sie uns in 90 Minuten durch die neuesten Entwicklungen im Arbeitsrecht. Ein besonderes Augenmerk legen wir auf die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Dabei werden wir die neuen Entscheidungen zum Urlaubsverfall/-verjährung und deren praktischen Folgen besprechen. Auch Themen, wie die elektronische AU-Bescheinigung, sowie aktuelle Entscheidungen zum Kündigungsrecht werden vorgestellt.

Ein Halbjahresrückblick zum neuen Nachweisgesetz und dessen praktische Relevanz wird ebenfalls besprochen, und die bisher noch unklaren Fragen können in diesem Zusammenhang geklärt werden

Termin: 28. März 2023  
Uhrzeit: 10.00 bis 11.30 Uhr  
Ort: virtuell - IHK Lahn-Dill  
Kosten: 50 Euro

[Informationen und Anmeldung](#)

**Newsletter-Ansprechpartnerin**

Sollten Sie weitere Informationen zu den im Newsletter angesprochenen Themen benötigen oder Fragen bzw. Anregungen haben, sprechen Sie mich bitte an: Beate Scheibig, Tel.: 0611-1500-174, [b.scheibig@wiesbaden.ihk.de](mailto:b.scheibig@wiesbaden.ihk.de)