
Inhaltsverzeichnis:

1. Arbeitsrecht
 - Arbeitgeber können Provision für Personalvermittler nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen
 - Regeln für den Bezug von Kurzarbeitergeld seit Juli
2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht
 - Unwirksame Beschränkung der variablen Vergütung eines GmbH-Geschäftsführers auf den Zeitraum der Bestellung
 - Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts ab 2024
3. Wettbewerbsrecht
 - Werbung für Produkte mit dem Begriff „klimaneutral“
4. Internetrecht
 - Landgericht Hildesheim: „Sprechende Buttonlösung“: Bezahlen ist nicht gleich kaufen
5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges
 - Unwirksame AGB-Klauseln - Vorsicht bei Preisanpassungs- oder Vertragsänderungsklauseln
6. Veranstaltung, Ansprechpartnerin
 - Datenschutz-Sprechtag
6. September 2023 – IHK Wiesbaden
 - Newsletter-Ansprechpartnerin

1. Arbeitsrecht**Arbeitgeber können Provision für Personalvermittler nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen**

Für eine erfolgreiche Vermittlung des Arbeitnehmers zahlte ein Arbeitgeber knapp 4.500 Euro an einen Headhunter. Nachdem die Probezeit abgelaufen war, sollten weitere 2.230 Euro fließen. Als der Arbeitnehmer nach zwei Monaten ordentlich kündigte, versuchte der Arbeitgeber, einen Teilbetrag in Höhe von rund 800 Euro auf ihn abzuwälzen.

Der Arbeitsvertrag sah vor, die vergeblich gezahlte Vermittlungsprovision dem Arbeitnehmer aufzuerlegen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über 14 Monate hinaus bestehen und unter anderem – aus von dem Arbeitnehmer „zu vertretenden Gründen“ von ihm selbst beendet werden würde.

Der Arbeitgeber zog nach der Eigenkündigung den Betrag in Höhe von rund 800 Euro netto von der letzten Gehaltszahlung ab. Daraufhin erhob der Arbeitnehmer Zahlungsklage.

Die Klage hatte Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verurteilte den Beklagten zur Zahlung der eingeklagten 800 Euro.

Die Abwälzungsklausel benachteilige den Arbeitnehmer „entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen“ im Sinne des § 307 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Grundsätzlich sei es nämlich das Risiko des Arbeitgebers, wenn sich von ihm getätigte Aufwendungen für die Personalbeschaffung nicht „lohnen“, weil der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis in rechtlich zulässiger Weise ordentlich kündigt. Der Arbeitnehmer habe ein durch das Grundgesetz geschütztes Recht auf freie Berufswahl. (Quelle: BAG, Urteil vom 20. Juni 2023, Az.: 1 AZR 265/22)

Regeln für den Bezug von Kurzarbeitergeld seit Juli

Bis zum 30. Juni 2023 galten für den Zugang zum Kurzarbeitergeld (KUG) erleichterte Voraussetzungen, begründet zunächst durch die Corona-Folgen für die Betriebe und dann wegen unterbrochener Lieferketten sowie der Auswirkungen steigender Energiepreise.

Seit dem 1. Juli gelten im Wesentlichen wieder die Voraussetzungen für den Bezug, die vor der Pandemie galten. Dies bedeutet im Einzelnen:

- Seit dem 1. Juli 2023 muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten in einem Betrieb von einem Arbeitsausfall von mehr als 10 Prozent betroffen sein.
- Zudem müssen Betriebe bei einem neuen Arbeitsausfall seit Juli 2023 zuerst wieder negative Arbeitszeitsalden aufbauen, bevor das Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann. Dafür muss eine Regelung im Betrieb bestehen, die den Aufbau von Minusstunden im Rahmen eines Arbeitszeitkontos zulässt. Ist dies ausgeschöpft, kann für darüberhinausgehende Arbeitsausfälle das Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Ausnahme: Sofern der Arbeitsausfall bereits vor Juli 2023 eingetreten ist, müssen für diesen Arbeitsausfall weiterhin keine negativen Arbeitszeitsalden gebildet werden. Zu diesem Aspekt wurde die Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit angepasst.

Grundsätzlich gilt:

Unternehmen können Kurzarbeitergeld erhalten, wenn dem Arbeitsausfall wirtschaftliche Ursachen zugrunde liegen, zum Beispiel aufgrund von Auftragsmangel, Auftragsstornierungen oder fehlendes Material. Außerdem kann KUG gezahlt werden, wenn ein unabwendbares Ereignis dazu geführt hat, dass Arbeit weg- oder ganz ausfällt. Das ist der Fall, wenn zum Beispiel aufgrund behördlich veranlasster Maßnahmen, außergewöhnlicher Witterungsverhältnisse oder Brand die Beschäftigten weniger als zuvor oder gar nicht mehr arbeiten können.

Wenn der Arbeitsausfall allerdings branchen- beziehungsweise betriebsüblich oder saisonbedingt ist, ist der Bezug von KUG hingegen nicht möglich. Bundesagentur für Arbeit, [Pressemeldung vom 10. Juli 2023](#),

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Unwirksame Beschränkung der variablen Vergütung eines GmbH-Geschäftsführers auf den Zeitraum der Bestellung

Das Oberlandesgericht (OLG) München hat am 3. Mai 2023 (Az.: 7U 2865/21) eine GmbH zur Zahlung der variablen Vergütung für den Zeitraum nach der Abberufung an die Geschäftsführerin verurteilt, obwohl die Auszahlung im Geschäftsführerdienstvertrag auf den Zeitraum der Bestellung begrenzt war.

Die beanstandete Vertragsklausel lautete wie folgt:

„(...) Darüber hinaus erhält der Geschäftsführer während der Dauer seiner Bestellung ein variables Jahresgehalt. Die Höhe des variablen Jahresgehalts ist abhängig von der Erreichung von Zielen, die von der Gesellschaft vor Beginn des Jahres, auf das sich das variable Jahresgehalt bezieht, in Abstimmung mit dem Geschäftsführer festgelegt werden. Eine Änderung der zuvor bestimmten Ziele, die einen wesentlichen Einfluss auf die Höhe der variablen Vergütung haben kann, ist während des Jahres, auf das sich das variable Gehalt bezieht, nur mit Zustimmung des Geschäftsführers möglich. (...)“

Der Senat wertete den Dienstvertrag als von der GmbH vorgegebene allgemeine Geschäftsbedingung und sah in dem Inhalt der streitgegenständlichen Klausel eine unangemessene Benachteiligung der Geschäftsführerin, die gemäß § 307 BGB zur Unwirksamkeit der Klausel führe.

Begründet wurde dies mit einer erheblichen Benachteiligung im Verhältnis zur gesetzlichen Regelung in § 38 GmbH-Gesetz. Danach soll eine Abberufung der Geschäftsführerin ohne wirksame Kündigung des Geschäftsführerdienstvertrages keinen Einfluss auf den Vergütungsanspruch haben.

Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts ab 2024

Ab 1. Januar 2024 gelten neue gesetzliche Regeln für die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR). Ein neues Gesellschaftsregister für die GbRs mit Eintragungsoption wird eingeführt. Die neuen Regeln gelten zwar direkt auch für bestehende GbRs, aber es besteht keine allgemeine Pflicht zur Eintragung. Die Eintragung ist jedoch bei bestimmten Geschäften bzw. für bestehende GbRs bei Änderungen erforderlich, z.B. bei Grundbucheintragung oder -änderung oder Änderungen von Unternehmensbeteiligungen.

Die Neuregelungen können sich auf die bestehenden Gesellschaftsverträge und zukünftigen Rechtsgeschäfte auswirken, GbR-Gesellschafter sollten dies im Auge behalten.

[Weitere Informationen](#)

3. Wettbewerbsrecht

Werbung für Produkte mit dem Begriff „klimaneutral“

Die Bewerbung von Produkten als „klimaneutral“ stellt nicht ohne weiteres eine Irreführung der Verbraucher dar. Das hat der 20. Zivilsenat des Oberlandesgerichts (OLG) Düsseldorf am 6. Juli 2023 in zwei Verfahren (Az.: I-20 U 72/22 und I-20 U 152/22) entschieden, in denen ein Fruchtgummierhersteller und eine Herstellerin von Konfitüren durch eine Wettbewerbszentrale jeweils auf Unterlassung der Bewerbung ihrer Produkte als „klimaneutral“ in Anspruch genommen worden sind.

Die Werbung beider Herstellerfirmen sei zwar jeweils für sich allein genommen nicht irreführend, ein Unterlassungsanspruch könne sich im Einzelfall gleichwohl dann ergeben, wenn der Werbende eine wesentliche Informationspflicht verletzt habe. Auf welche Weise die Klimaneutralität eines beworbenen Produktes erreicht werde, stelle eine solche wesentliche Information dar, weil der Klimaschutz für Verbraucher ein zunehmend wichtiges, nicht nur die Nachrichten, sondern auch den Alltag bestimmendes Thema sei und daher erheblichen Einfluss auf eine Kaufentscheidung haben könne.

Gerade weil der Verbraucher wisse, dass eine ausgeglichene Klimabilanz auch durch Kompensationszahlungen erreicht werden könne, bestehe ein Interesse an der Aufklärung über die grundlegenden Umstände der von einem Unternehmen beanspruchten Klimaneutralität. Der Verbraucher muss daher darüber informiert werden.

Beide Berufungsurteile sind nicht rechtskräftig, da der Senat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der streitentscheidenden Fragen die Revision zum Bundesgerichtshof zugelassen hat.

Quelle: [Pressemitteilung Nr. 24/2023 vom 6. Juli 2023 des OLG Düsseldorf](#)

4. Internetrecht

Landgericht Hildesheim: „Sprechende Buttonlösung“: Bezahlen ist nicht gleich kaufen

Das Landgericht (LG) Hildesheim hat mit Urteil vom 7. März 2023 (Az.: 6 O 156/22) entschieden, dass die Beschriftung eines Bestellbuttons die Pflicht zur Kaufpreisbezahlung nach Vertragsschluss klar hervorheben muss. Im Online-Handel sei es nicht ausreichend, wenn nur mit Schlagworten wie „Mit Kreditkarte bezahlen“ beziehungsweise „Bezahlen mit SOFORT-Überweisung“ gearbeitet werde.

Um den Erfordernissen der „Button-Lösung“ für Verbraucher im Sinne des § 312j Absatz 2 und 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gerecht zu werden, sei die Schaltfläche so zu gestalten, dass der Online-Käufer mit seiner Bestellung eindeutig bestätige, dass er „zahlungspflichtig bestellt“.

Daher sei eine indirekte Lösung, die sich nur auf eine Bezahlung beziehe und aus der der Verbraucher schließen könne, dass der Online-Klick eine Kaufpreiszahlung zur Folge habe, aus der Sicht des Gerichts nicht ausreichend, sondern stelle sogar einen Rechtsbruch nach § 3a des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) dar. Urteilstext [LG Hildesheim, Urt. v. 7. März 2023 - 6 O 156/22](#)

Empfehlung:

Sobald ein Verbraucher beim Online-Handel beteiligt ist, sollten die Vorgaben des Fernabsatzes möglichst wortwörtlich und die Konsequenzen der Schrittfolge „eindeutig und sprechend“ umgesetzt werden. Eine Methode, um solche Bestellschritte beim Aufbau eines Online-Shops abzubilden, kann eine sogenannte „Customer Journey“ sein: Der Shop wird aus der Sicht eines Kunden durchlaufen. Der Vertragsschluss durch einen Button „zahlungspflichtig bestellen“ rundet dann das Online-Angebot ab. Zuvor waren bereits andere Urteile zu unzureichenden Bestellbuttons, wie etwa „Bestellung abschicken“ (LG Düsseldorf, Urteil vom 11. März 2014, Az.: 37 O 78/14) oder „ein Button für mehrere Verträge“ (Oberlandesgericht – OLG - Nürnberg, Urteil vom 29. Mai 2020; Az.: 3 U 3878/19) ergangen.

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges**Unwirksame AGB-Klauseln: Vorsicht bei Preisanpassungs- oder Vertragsänderungsklauseln**

Das Landgericht (LG) München I hat einem Streaminganbieter die Verwendung von insgesamt neun AGB-Klauseln untersagt. Das LG hat die Klauseln, darunter eine Preisanpassungsklausel und eine Vertragsänderungsklausel, für intransparent und unwirksam erachtet.

Die Preisanpassungsklausel sah vor, dass der Anbieter den Preis auch an sich verändernde Marktbedingungen anpassen konnte. Das LG monierte die Klausel als intransparent, da für Kunden nicht ersichtlich sei, an welchem Markt sich die Klausel orientiere. Auch würden die Kundeninteressen nicht berücksichtigt, da die Klausel keine Verpflichtung vorsehe, Preise bei Kostenreduzierungen zu senken. Preisänderungsklauseln, die zwar das Recht des Klauselverwenders zur Preiserhöhung vorsähen, nicht jedoch die Pflicht zur Preissenkung bei Kostenreduzierung, seien unwirksam. Daran ändere sich auch nichts durch ein eingeräumtes monatliches Kündigungsrecht.

In den Nutzungsbedingungen des Streaminganbieters wurde der Leistungsgegenstand des Vertrages als Online-Videodienst, der unter anderem die Übertragung und Zusammenfassung von Sportereignissen bietet, dargestellt. Die Gestaltung und die Verfügbarkeit dieser Vertragsinhalte konnten aber mit der Zeit variieren.

Das LG sah darin eine zu weitgehende Vertragsänderungsklausel, die es dem Klauselverwender ermögliche, den Vertrag so weit abzuändern, dass überhaupt keine Sportveranstaltungen mehr übertragen würden. Dies sei für die Kunden nicht zumutbar.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Der Streaminganbieter hat in der Zwischenzeit seine AGB dennoch geändert.

LG München I, Urteil vom 25.05.2023; Az.: [12 O 6740/22](#)

6. Veranstaltung und Ansprechpartnerin

Sprechtage

Datenschutz-Sprechtage

Die Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Pflichten ist für alle Unternehmen eine große Herausforderung. Die IHK Wiesbaden bietet Ihnen in einer einführenden kostenfreien Beratung die Möglichkeit, Schwerpunktthemen und erste Schritte zu klären.

In 45-minütigen Einzelgesprächen beraten wir Sie mit einem externen Berater. Der nächste Termin ist

am Mittwoch, den 6. September 2023.

Bitte beachten Sie, dass eine schriftliche [Anmeldung erst nach telefonischer Rücksprache](#) möglich ist.

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