



Unser **monatlich erscheinender Newsletter Recht | Fair Play** enthält u.a. aktuelle Informationen in den für Ihr Unternehmen wichtigen Rechtsgebieten und hält Sie über neueste Entwicklungen von Gesetzgebung und Rechtsprechung auf dem Laufenden.

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitsrecht

- Arbeitnehmer muss rote Hose tragen
- Gesetzlicher Urlaubs- und Urlaubsgeltungsanspruch: Verzichtvereinbarung ist unwirksam

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Rechtsformwechsel einer GbR in eine KG ohne vorherige Eintragung in das Gesellschaftsregister
- Haftung eines Geschäftsführers bei eigenmächtig veranlassten Gehaltszahlungen

3. Wettbewerbsrecht

- Telefonische Kündigungsbestätigung
- Werbung mit „Klimaneutralität“

4. Internetrecht

- Im Selbstcheck: Notwendige Änderungen für Ihr Webseiten-Impressum und Datenschutzerklärung - jetzt!
- BGH erteilt Online-Mogelpackungen eine Absage

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- Bauverträge: Vertragsstrafenklauseln müssen 5%-Grenze einhalten

1. Arbeitsrecht

Arbeitnehmer muss rote Hose tragen

Eine Kündigung aufgrund der Weigerung, eine rote Arbeitsschutzhose zu tragen, ist rechtmäßig. Dies entschied das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG Düsseldorf) mit Urteil vom 21. Mai 2024.

Im Oktober 2023 legte der Arbeitgeber eines 43-jährigen Handwerksmeisters, der in der Produktion eines Industriebetriebes arbeitete, in der Hausordnung fest, dass eine rote Arbeitsschutzhose zu tragen sei. Diese trug der Arbeitnehmer bereits jahrelang zuvor. Mit Inkrafttreten der neuen Hausordnung weigerte sich der Arbeitnehmer jedoch und erschien mehrfach in schwarzer oder grauer Hose zur Arbeit. Daraufhin erhielt er zwei Abmahnungen und schließlich nach dem dritten Verstoß die ordentliche Kündigung aus sozialen Gründen. Der Mann wurde ab dem Zeitpunkt der Kündigung freigestellt und erhob Kündigungsschutzklage. Vor dem Arbeitsgericht Solingen war er damit in erster Instanz erfolglos.

Das Gericht argumentierte, dass die rote Hose eine Arbeitsschutzkleidung sei und das Weisungsrecht des Arbeitgebers die Anordnung daher decke. Das ästhetische Empfinden des Klägers müsse bei der Interessenabwägung zurücktreten.

Das LAG Düsseldorf bestätigte diese Argumentation im Wesentlichen. Nach der sogenannten Sphärentheorie des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sei hier lediglich die Sozialsphäre des Arbeitnehmers betroffen. In diese dürfe der Arbeitgeber mit seinem Weisungsrecht nur eingreifen, wenn er berechnete Belange vorbringe. Dies sei durch den Verweis auf die Arbeitssicherheit geschehen. Rot sei zudem eine Signalfarbe, die in den Hallen des Arbeitgebers besser sichtbar sei als dunkle Farben.

Warum der Mann sich so beharrlich verweigerte, legte er nicht dar, obwohl er die rote Hose jahrelang getragen hatte. Mehrfach forderte der Richter den Mann auf, zur Sache vorzutragen und zu erklären, warum er sich nun weigere, diese Hose zu tragen. Eine Aufklärung erfolgte jedoch nicht.

Praxishinweis: In Arbeitsverhältnissen ist vorgeschriebene Arbeitskleidung üblich. Sofern die Vorgaben nicht in den Intimbereich der Beschäftigten eingreifen, billigt die Rechtsprechung diese auch regelmäßig.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 21. Mai 2024, Az.: 2 SLa 224/24

Gesetzlicher Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch: Verzichtvereinbarung ist unwirksam

Der gesetzliche Schutzzweck des § 13 Absatz Satz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) wird verfehlt, wenn der Anspruch auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung während des Arbeitsverhältnisses durch eine rechtsgeschäftliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien ausgeschlossen oder beschränkt werden könnte. Das gilt nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 11. April 2024 (Az.: 7 Sa 516/23) auch dann, wenn das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem Abschluss der einschränkenden Vereinbarung verbindlich feststeht.

Die Parteien stritten um Urlaubsabgeltungsansprüche des klagenden Arbeitnehmers. Die beklagte Arbeitgeberin hatte gegen die Forderung des Arbeitnehmers eingewendet, dass dieser mit einem zwischen den Parteien abgeschlossenen Vergleich unter anderem auf gesetzliche Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche verzichtet habe. Das LAG Köln sah dies anders und stellte fest, dass die Vereinbarung nicht den gesetzlichen Urlaubsanspruch durch Verzicht zum Erlöschen gebracht habe:

Nach § 13 Absatz 1 Satz 3 BUrlG könne, abgesehen von § 7 Absatz 2 Satz 2 BUrlG, von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Der Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 BUrlG sei gemäß § 13 Absatz 1 Satz 3 BUrlG damit unverzichtbar. Die Vorschrift stelle sicher, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub im laufenden Arbeitsverhältnis gewahrt bleibe. Ferner sichere die Bestimmung den Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden könne. Der gesetzliche Schutzzweck würde verfehlt, wenn der Anspruch auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung während des Arbeitsverhältnisses durch eine rechtsgeschäftliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien ausgeschlossen oder beschränkt werden könnte. Die Schaffung eines Anreizes, auf den Erholungsurlaub zu verzichten, sei mit den Zielen unvereinbar, die mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verfolgt würden und unter anderem darin bestünden, zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer zum wirksamen Schutz ihrer Sicherheit und ihrer Gesundheit über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen.

Das Urteil ist abrufbar unter

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2024/7_Sa_516_23_Urteil_20240411.html

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Rechtsformwechsel einer GbR in eine KG ohne vorherige Eintragung in das Gesellschaftsregister

Das Oberlandesgericht (OLG) München hat mit Beschluss vom 22. Mai 2024 (Az.: 34 Wx 71/24 e) entschieden, dass eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) nicht extra vorher in das Gesellschaftsregister eingetragen werden muss, wenn sie - unter Wahrung der Identität – ihre Rechtsform in eine Kommanditgesellschaft (KG) wechselt und die Richtigstellung im Grundbuch beantragt.

Im entschiedenen Fall waren im Grundbuch drei GbR-Gesellschafter als Eigentümer eingetragen. Im Zuge einer Umstrukturierung wurde die 3-Personen-GbR in eine KG umgewandelt. In der Registeranmeldung des Rechtsformwechsels hatten die Gesellschafter der GbR ausdrücklich die Fortsetzung der Gesellschaft bürgerlichen Rechts als KG erklärt. Die Bezeichnung des Eigentümers des Grundbesitzes sollte durch Antrag eines Notars richtiggestellt werden und auf die KG lauten.

Das Grundbuchamt wies den Antrag mit der Begründung zurück, dass keine Berichtigung der GbR vorläge, sondern eine Neugründung der KG. Es müsse daher eine Auflassung der GbR an die KG erfolgen.

Die Beschwerde des Notars war erfolgreich: Das OLG München war der Ansicht, dass das Gesetz - auch nach der Reform durch das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) - nicht vorsieht, dass die Eintragung eines identitätswahrenden Formwechsels einer GbR zur KG im Grundbuch automatisch die Voreintragung im Gesellschaftsregister erfordert. Somit habe keine Berichtigung im Sinne von § 22 Grundbuchordnung (GBO) zu erfolgen, sondern nur eine Richtigstellung des Grundbuchs. Insbesondere § 707c Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) neuer Fassung führe hierbei nicht zu einem anderen Ergebnis.

Haftung eines Geschäftsführers bei eigenmächtig veranlassten Gehaltszahlungen

Mit der Frage, ob ein Geschäftsführer einer GmbH seine Vergütung eigenmächtig anpassen darf, hat sich das Oberlandesgericht Brandenburg (OLG Brandenburg) befasst.

In dem vom OLG Brandenburg entschiedenen Fall veranlasste der GmbH-Geschäftsführer in den Jahren 2015 bis 2019 eigenmächtig jährliche Einmalzahlungen an sich selbst in Höhe von insgesamt 170.000 Euro. Die Gesellschafterversammlung hatte ihm für die Jahre 2015 bis 2017 Entlastung erteilt, nicht jedoch für die Jahre 2018 und 2019. Die eigenmächtig veranlassten Einmalzahlungen bleiben bis ins Jahr 2020 unentdeckt. Der Geschäftsführer hielt die Zahlungen für legitim, da sein Gehalt nach seiner Ansicht ansonsten zu niedrig sei.

Grundsätzlich haftet ein Geschäftsführer persönlich, wenn er seine Pflichten fahrlässig oder vorsätzlich verletzt und der Gesellschaft dadurch ein Schaden entsteht. Maßstab ist hierbei die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes. Diese Haftung ist jedoch ausgeschlossen, wenn dem Geschäftsführer Entlastung erteilt wurde. Soweit diese erteilt wurde, kann die Gesellschaft im Umfang der Entlastung keine Ansprüche mehr geltend machen (sogenannte Präklusionswirkung). Inhaltlich bezieht sich die Entlastung auf alle Tatsachen, die der Gesellschaft aufgrund der Berichtserstattung durch den Geschäftsführer oder aus vorgelegten Unterlagen kannte oder hätte erkennen können.

Nach der Entdeckung der eigenmächtig veranlassten Zahlungen wurde der Geschäftsführer abberufen und der Dienstvertrag aus wichtigem Grund gekündigt. Zusätzlich fasste die Gesellschafterversammlung den Beschluss, gegen den Geschäftsführer Schadensersatzansprüche geltend zu machen. Hiergegen klagte der Geschäftsführer mit dem Argument, dass der Gesellschaft kein

Schaden entstanden sei. Er habe durch die Zahlungen lediglich ein Gehalt bezogen, dass dem Wert seiner Leistung entsprochen habe. Zudem sei eine Haftung aufgrund der Entlastung ausgeschlossen.

Das Landgericht Potsdam bejahte erstinstanzlich einen Schadensersatzanspruch in Höhe von 170.000 Euro. Das OLG Brandenburg bestätigte dies jedoch nur teilweise: Nach Ansicht des OLG stelle die eigenmächtige Zahlung eine Pflichtverletzung dar, da die Höhe des Gehalts grundsätzlich eine Entscheidung der Gesellschafterversammlung sei. Der Geschäftsführer sei nicht berechtigt, sein Gehalt anzupassen, auch wenn dieses objektiv betrachtet als zu gering zu bewerten sei.

Allerdings bestehe der Schadensersatzanspruch lediglich für die Jahre 2018 und 2019: Aufgrund des Entlastungsbeschlusses würden die Ansprüche der Gesellschaft für die Jahre 2015 bis 2017 ausscheiden, weil die eigenmächtigen Zahlungen in den Anfangsjahren in der Bilanz erkennbar gewesen seien und dem Geschäftsführer ungeachtet dessen weiterhin Entlastung erteilt worden sei. Die Feststellung der Jahresabschlüsse für die letzten beide Jahre habe jedoch nicht zu einer Entlastung geführt, da die Gesellschafter mit der Feststellung des Jahresabschlusses lediglich eine Erklärung abgeben würden, welche Ausgaben getätigt worden seien. Ob diese auch angemessen waren oder eine Rückforderung besteht, dazu enthalte der Jahresabschluss regelmäßig keine Angaben.

OLG Brandenburg, Urteil vom 24. Januar, Az.: 24 Az.:7 U 2/23

3. Wettbewerbsrecht

Telefonische Kündigungsbestätigung

Gemäß einer Entscheidung des Landgerichts (LG) Koblenz darf ein Unternehmen keine telefonische Bestätigung einer Kündigung durch den Kunden verlangen.

Ein Internetdienstleister, der unter anderem Speicherplatz für E-Mail-Postfächer anbietet, forderte einen Kunden auf, seine mittels Kündigungsbutton erfolgte Kündigung innerhalb von 14 Tagen telefonisch zu bestätigen. Sollte der Kunde dem nicht nachkommen, würde der Vertrag ganz normal weiterlaufen.

Das Gericht sah diese Regelung als unlauter im Sinne des Wettbewerbsrechts an. Eine Kündigung bedürfe keiner Bestätigung, um wirksam zu werden. Zwar sei die korrekte Authentifizierung des Kunden im Rahmen einer Kündigung grundsätzlich von Interesse für das beklagte Unternehmen. Nach § 312k Absatz 2 Satz 3 Nr. 1 b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) müsse jedoch im Rahmen der Kündigung mittels Kündigungsbutton schon die Bestätigungsseite dem Verbraucher ermöglichen, Angaben zu seiner eindeutigen Identifizierbarkeit zu machen. Darüber hinaus könnten auch noch Bestätigungslinks zur Identifizierung an die vom Kunden angegebene E-Mail-Adresse gesendet werden, um eine ungewollte Kündigung durch unberechtigte Dritte zu vermeiden.

LG Koblenz, Urteil vom 27. Februar 2024; Az.: 11 O 12/23

Werbung mit „Klimaneutralität“

Gemäß einer Entscheidung des Landesgerichts (LG) Duisburg ist die Bewerbung von Produkten mit dem Begriff „Klimaneutralität“ wettbewerbsrechtlich unlauter, wenn für den Verbraucher nicht ersichtlich ist, auf welchen Umständen die angebliche Klimaneutralität tatsächlich beruht.

Ein Lebensmittelhändler hatte in verschiedenen Werbeaussagen den Begriff „klimaneutral“ verwendet. Für den Verbraucher war jedoch nicht ersichtlich, worauf die beworbene Klimaneutralität beruhte bzw. in welcher Form eine Treibhausgasemissionen tatsächlich vermieden werden konnten oder ob lediglich Kompensationsmaßnahmen - etwa durch Unterstützung von

Aufforstungsprojekten - getroffen wurden. Daher müssten derartige Werbeaussagen nach Ansicht des Gerichts im direkten Zusammenhang mit der Werbung näher erläutert werden.

Damit folgte das LG Duisburg auch einem Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Düsseldorf aus dem Jahr 2023, wonach die Werbung mit „Klimaneutralität“ unlauter sei, wenn keine hinreichende Aufklärung des Verbrauchers darüber stattfindet, dass diese lediglich ganz oder teilweise durch Einsparungen oder Kompensationsmaßnahmen erreicht werde.

LG Duisburg, Urteil vom 8. Mai 2024, Az.: 24 O 24/20 – nicht rechtskräftig

4. Internetrecht

Im Selbstcheck: Notwendige Änderungen für Ihr Webseiten-Impressum und Datenschutzerklärung - jetzt!

Verwenden Sie die Begriffe oder Verweise auf eines oder mehrere der folgenden Gesetze: Telemediengesetz (TMG) oder Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz (TTDSG)?

Falls Sie die Frage mit „ja“ beantwortet haben, dann sollten Sie schnellstmöglich Anpassungen vornehmen! Für das Impressum haben wir folgenden Tipp: Verzichten auf alle Gesetzesbezeichnungen, da diese nicht verpflichtend sind.

Ansonsten sind die Begriffe oder Verweise aufgrund von europarechtlichen Vorgaben anzupassen:

▶ Telemediengesetz / TMG wird zu Digitale-Dienste-Gesetz / DDG

▶ Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz / TTDSG wird zu Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz / TDDDG

Das Telemediengesetz (TMG) ist am 14. Mai 2024 außer Kraft getreten und wurde durch das Digitale-Dienste-Gesetz (DDG) ersetzt. Auch wenn die Konsequenzen für den Rechtsverstoß aufgrund der falschen Benennung überschaubar sind: Geben Sie Abmahnungen keine Chance, selbst wenn das „Gesetz gegen Abmahnmissbrauch“ greifen sollte.

BGH erteilt Online-Mogelpackungen eine Absage

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat die Zweiteilung der Rechtsprechung für Online- und Analogkäufe weiter eingeschränkt. Was für die eine Welt gilt, soll für die andere nicht anders ausgelegt werden.

Welcher Sachverhalt lag dem BGH-Urteil zugrunde?

Die Beklagte vertreibt über das Internet Kosmetik- und Körperpflegeprodukte. Sie bewarb und verkaufte online ein Herrenwaschgel in einer teiltransparenten Kunststofftube. Die Verpackung war nur teilweise befüllt. Ein Verbraucherverband beanstandete diese Praxis, weil eine nahezu vollständige Befüllung der Produktverpackung suggeriert würde, was jedoch nicht den Tatsachen entspreche.

Wie urteilte der BGH?

Eine zu beanstandende Verpackung des Produkts, die nicht in einem angemessenen Verhältnis zu der darin enthaltenen Füllmenge steht („Mogelpackung“), liegt dann vor, wenn sie nur zu etwa *zwei Dritteln* gefüllt ist und weder die Aufmachung der Verpackung noch technische Erfordernisse dafür eine Grundlage bieten. Der Schutzzweck des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) und des Mess- und Eichgesetzes (MessEG) seien unabhängig vom Vertriebsweg stets betroffen, wenn - wie im Streitfall - eine Fertigpackung ihrer Gestaltung und Befüllung nach in relevanter Weise über ihre relative Füllmenge täusche.

BGH, Urteil vom 29. Mai 2024, Az.: I ZR 43/23, abrufbar unter

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Bauverträge: Vertragsstrafenklauseln müssen 5%-Grenze einhalten

Bei Bauverträgen mit einem üblichen Einheitspreis ist eine Vertragsstrafe in Höhe von 5% der Auftragssumme zulässig, wenn dabei nicht an die zu Beginn vereinbarte Auftragssumme angeknüpft wird. In diesem Fall könnte der Auftragnehmer sonst übermäßig an Vergütung einbüßen. Dies hat der Bundesgerichtshof (BGH) mit Urteil vom 15. Februar 2024 (Az.: VII ZR 42/22) [entschieden](#).

Im konkreten Fall sahen die Besonderen Vertragsbedingungen (BVB-VOB), deren Einbeziehung in den Vertrag zwischen den Parteien streitig war, vor, dass der Auftragnehmer bei verspäteter Vollendung je Werktag des Verzugs 0,2% der Netto-Auftragssumme als Vertragsstrafe zu zahlen hatte, allerdings insgesamt höchstens 5% der „im Auftragschreiben genannten“ Netto-Auftragssumme.

Nach Auffassung des BGH ist eine Vertragsstrafe von 5% der Auftragssumme grundsätzlich noch zulässig. In diesem Fall wurde der Anspruch auf die Vertragsstrafe aber verneint. Dabei komme es nicht darauf an, ob die Vertragsstrafenklausel überhaupt in den Vertrag einbezogen worden sei. Denn selbst dann, wenn sie Bestandteil des Vertrages geworden sei, wäre sie wegen unangemessener Benachteiligung des Auftragnehmers nach § § 307 Absatz 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam: Der Prozentsatz knüpfe an die vor der Ausführung des Auftrags vereinbarte Netto-Auftragssumme an. Das könne bei einem Einheitspreisvertrag, wie er hier vereinbart worden sei, dazu führen, dass eine zu zahlende Vertragsstrafe deutlich mehr als 5% des Vergütungsanspruchs ausmache, wenn sich das Auftragsvolumen nachträglich verringere. Das widerspreche dem Zweck der 5%-Grenze.

Dieser Newsletter soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl er mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.