



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.

1. Arbeitsrecht

- Neuerungen im Arbeitsrecht
- Änderungen bei der Arbeit auf Abruf

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Ordnungsgeldandrohung wegen fehlerhafter Unterlagen
- Ausfallhaftung beim Erwerb von GmbH-Geschäftsanteilen

3. Wettbewerbsrecht

- Naturkosmetik - Angaben im Online-Shop
- Wettbewerbszentrale – „Gekaufte“ Kundenbewertungen

4. Internetrecht

- Aufgepasst bei der Werbung mit Garantien

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- BaFin: Auslegungs- und Anwendungshinweise zum Geldwäschegesetz
- Verzugszinsen - Aktueller Basiszinssatz bleibt unverändert

1. Arbeitsrecht

Neuerungen im Arbeitsrecht

Neben der Erhöhung des **Mindestlohns** auf 9,19 EUR ab dem 1. Januar 2019 sind noch weitere Rechtsänderungen in 2019 zu beachten.

Um dem digitalen Wandel Rechnung zu tragen, soll das neue **Qualifizierungschancengesetz** es jedem Beschäftigten ermöglichen, sich für die kommenden Veränderungen zu wappnen und entsprechend fortzubilden. Das Gesetz ist am 1. Januar 2019 in Kraft getreten und gewährt neben einer Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer auch höhere Zuschüsse für Fort- und Weiterbildungskosten für kleinere und mittlere Unternehmen. Je nach Betriebsgröße können Arbeitgeber auch Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn die Beschäftigten unter Lohnfortzahlung zur Weiterbildung freigestellt werden.

Auch die sogenannte **Brückenteilzeit** ist **ab dem 1. Januar 2019** möglich. Einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit von mindestens einem und höchstens fünf Jahren haben künftig Arbeitnehmer, deren Teilzeitvereinbarung nach dem 1. Januar 2019 geschlossen wurde. Insbesondere das nun gesetzlich verankerte Rückkehrrecht soll es den Beschäftigten erleichtern, von Teilzeit in Vollzeit zurückzukehren, und verschafft den Arbeitgebern durch die zeitliche Begrenzung eine höhere Planungssicherheit.

Beschäftigte erhalten den Anspruch auf befristete Teilzeit und anschließende Rückkehr zur Vollzeit unter folgenden Voraussetzungen:

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate,
- der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 45 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
- der Arbeitnehmer stellt einen Antrag in Textform (eine Begründung ist nicht erforderlich),
- der Antrag wird mindestens drei Monate im Voraus gestellt,
- es dürfen keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Für Unternehmen mit 45 bis 200 Beschäftigten bestehen zudem abgestufte Zumutbarkeitsgrenzen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen kann, wenn eine bestimmte Anzahl von Beschäftigten bereits in befristeter Teilzeit arbeitet.

Für die Beschäftigten in der sogenannten **Gleitzone** gibt es ebenfalls Neuigkeiten: Bei den **Midi-Jobs** wird die Höchstgrenze für reduzierte Sozialversicherungsbeiträge von 850 EUR auf 1.300 EUR angehoben. Die neue Regelung tritt **ab dem 1. Juli 2019** in Kraft. Hintergrund ist eine Besserstellung der Arbeitnehmer, da diese nun bis zu der erweiterten Obergrenze verringerte Beiträge zur Sozialversicherung zahlen dürfen. Die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge führen zudem nicht mehr zu geringeren Rentenansprüchen. Die Beiträge der Arbeitgeber bleiben allerdings unverändert.

Änderungen bei der Arbeit auf Abruf

Die Arbeit auf Abruf bietet dem Arbeitgeber eine große Spannweite, den Arbeitnehmer bedarfsgerecht einzusetzen. Allerdings gibt es dazu auch klare gesetzliche Grenzen in [§ 12 TzBfG](#). Die mögliche abrufbare Zusatzarbeit wurde jetzt 2019 geändert:

Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen.

Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen entsprechend 20 Prozent der Arbeitszeit. Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen wird grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder vor Beginn des Feiertages als verpflichtende Berechnungsgrundlage festgelegt.

(Quelle: [BMAS – Das ändert sich im neuen Jahr](#))

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Ordnungsgeldandrohung wegen fehlerhafter Unterlagen

Das Landgericht (LG) Bonn hat am 10. Juli 2017 (Az.: 36 T 42/17) entschieden, dass eine Androhungsverfügung im Ordnungsgeldverfahren dem Unternehmen deutlich machen muss, was von ihm verlangt wird.

Im entschiedenen Fall hatte das Unternehmen seine Unterlagen zur Offenlegung bereits beim eBundesanzeiger elektronisch eingereicht. Dennoch erhielt es eine Ordnungsgeldandrohung. In der Androhungsverfügung wurde dem Unternehmen lediglich mitgeteilt, dass es der Offenlegungspflicht nicht nachgekommen sei.

Den eigentlichen Grund für die Androhung des Ordnungsgeldes, nämlich dass die Unterlagen unzureichend waren, bekam das Unternehmen erst nach seiner Beschwerde mit der Nichtabhilfeentscheidung mitgeteilt.

Da in der Androhungsverfügung nicht konkret ausgeführt wurde, dass und warum die Einreichung den Anforderungen nicht genügte, hob das Landgericht die Ordnungsgeldfestsetzung

auf. Angesichts der vorausgegangenen elektronischen Einreichung wäre eine konkrete Bezeichnung des Verhaltens, das mit der Androhung des Ordnungsgeldes durchgesetzt werden sollte, erforderlich gewesen. Das Unternehmen müsse klar erkennen, was fehlerhaft sei und aus welchem Grund. Die Verfügung müsse daher so bestimmt sein, dass das Unternehmen wisse, welche (weiteren bzw. abweichenden) Maßnahmen angemahnt würden und binnen der sechswöchigen Nachfrist ab Zustellung der Androhungsverfügung zu ergreifen seien.

Ausfallhaftung beim Erwerb von GmbH-Geschäftsanteilen

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat die Gesamtverantwortung sämtlicher Gesellschafter für die Aufbringung des Stammkapitals bestärkt.

Grundsätzlich hat jeder Gesellschafter nur die vereinbarte Einlage zu erbringen. Er haftet also nicht über die Erbringung der eigenen Einlage hinaus. § 24 GmbHG macht von diesem Grundsatz eine Ausnahme. Im Rahmen des sogenannten Kaduzierungsverfahrens kommt es zur Ausfallhaftung der übrigen Gesellschafter. Dies geschieht anteilig nach dem Verhältnis der von ihnen übernommenen Stammeinlagen.

Die umfangreiche Haftung soll der Sicherung der Kapitalaufbringung und dem Schutz der Gesellschaftsgläubiger dienen, welcher nach Ansicht der Rechtsprechung umfassend sichergestellt werden soll. Für Gesellschafter einer GmbH führt diese Entscheidung hingegen zu einem erheblichen Haftungsrisiko.

Im Einzelfall kann ein Gesellschafter weit über seine eigene Einlage hinaus haften. Sofern er der einzig verbleibende solvente Gesellschafter ist, könnte er sogar bis zur Höhe des Stammkapitals haften. Diese weite Haftung hat der BGH mit seiner Entscheidung nun zum Schutz der Gesellschaftsgläubiger auch auf solche Gesellschafter ausgeweitet, die ihre Gesellschafterstellung erst nach Fälligkeit derjenigen Einlageforderung erworben haben, wegen der das Kaduzierungsverfahren eingeleitet wurde.

Die Entscheidung betraf eine im Jahr 2004 gegründete Ein-Mann-GmbH. Der Gründer zahlte die bereits vor Fälligkeit erbrachte Bareinlage vor Eintragung im Handelsregister an sich selbst zurück. Später teilte der Gründer seinen Anteil in drei Teile auf und veräußerte zwei Anteile hiervon an Neugesellschafter.

3. Wettbewerbsrecht

Naturkosmetik - Angaben im Online-Shop

Gemäß einer Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Karlsruhe müssen die Inhaltsstoffe von Naturkosmetikprodukten bereits in der Produktbeschreibung im Online-Shop angegeben werden, da es sich hierbei um eine wesentliche Information im Sinne des § 5a UWG handelt.

Die Beklagte betreibt einen Online-Shop, in welchem sie auch Naturkosmetik vertreibt. Zu den Inhaltsstoffen der zum Verkauf angebotenen Produkte stellte sie jedoch dort keine Informationen bereit. Auch wenn die Kosmetik-Verordnung (EU Nr. 1223/2009) keine explizite Aussage zu den erforderlichen Angaben bei Verkaufsangeboten im Online-Shop macht, ist es nach Ansicht des Gerichts erforderlich, dass der Verkäufer die Angaben zu den Inhaltsstoffen bereits in der Produktbeschreibung darstellt. Für den Verbraucher seien diese Angaben schon im Rahmen des Angebotes wesentlich, da der Verbraucher seine Kaufentscheidung häufig auch von der genauen Zusammensetzung eines Produktes und zum Beispiel den damit verbundenen Unverträglichkeiten abhängig mache.

Fehlen die entsprechenden Angaben, liegt nach Ansicht des Gerichts eine Irreführung durch Unterlassen vor. Auch ein Link auf die allgemeine Webseite des Herstellers sei nicht ausreichend. Ob ein Hyperlink auf die Liste der Inhaltsstoffe des konkreten Produkts auf der Herstel-

lerwebseite zulässig ist, hat das Gericht offen gelassen. Am sichersten ist es daher, die Liste der Inhaltsstoffe direkt in die Artikelbeschreibung mit aufzunehmen.

(OLG Karlsruhe, Urteil vom 26. September 2018, Az.: 6 U 84/17)

Wettbewerbszentrale unterbindet „gekaufte“ Kundenbewertungen

In einer Pressemitteilung von 28. November 2018 hat die Wettbewerbszentrale mitgeteilt, dass sie die Gutscheinerwerbungen eines Elektronikherstellers außergerichtlich unterbunden habe. Der betroffene Elektrohersteller vertreibt Produkte über Amazon. Beim Versand seiner Ware hatte er einen Gutschein beigefügt, der eine Erstattung von 15 Euro im Falle einer positiven Bewertung des Produktes verspricht. Dieses Verhalten sah die Wettbewerbszentrale als irreführend an, da der Gutschein geeignet sei, den Verkäufer zu einer positiven Bewertung zu veranlassen, die er lediglich wegen finanziellen Vorteils und nicht aufgrund der individuellen Zufriedenheit mit dem Produkt abgibt. Dies könne zu unrichtigen Bewertungen führen, womit wiederum andere Kaufinteressenten getäuscht würden.

Das beschriebene Verhalten stellt zudem keinen Einzelfall dar: Ein Arzt versuchte nach einer Augenlaser-OP, seine Patientin zu einer positiven Bewertung im Internet zu bewegen, indem er ihr für diesen Fall eine hochwertige Sonnenbrille versprach.

Die Unternehmen verpflichteten sich, künftig derartiges Verhalten zu unterlassen.

Pressemitteilung der Wettbewerbszentrale vom 28. November 2018:
https://www.wettbewerbszentrale.de/de/presse/pressemitteilungen/_pressemitteilung/?id=341

4. Internetrecht

Aufgepasst bei der Werbung mit Garantien

Beim Verkauf von Waren herrscht eine hohe Preistransparenz. Dies gilt sowohl im Online-Handel wie auch im stationären Ladengeschäft. Zur Kundengewinnung ist es daher sinnvoll, sich auch über andere Aspekte von der Konkurrenz abzugrenzen. Neben Bewertungen erfreuen sich vor allem Garantien einer hohen Beliebtheit. Weniger bekannt ist leider immer noch, was beim Werben mit Garantien zu beachten ist:

Der Begriff „Garantie“ wird vereinzelt immer noch mit dem gesetzlichen Recht auf Gewährleistung verwechselt. Eine Garantie erfordert jedoch, dass dem Kunden etwas versprochen wird, das über die gesetzlich vorgeschriebene Gewährleistung hinausgeht. Dieses „Mehr“ muss transparent festgelegt sein. Dies passiert häufig nicht direkt im Blickfang der Werbung, sondern über einen sogenannten Sternchen-Hinweis.

So warb in einem Fall des Landgerichts (LG) Düsseldorf ein E-Bike-Hersteller unter anderem mit der Aussage „Garantie bis zu 5 Jahre*“. In der Auflösung des Sternchens wurde diese Aussage aber wie folgt relativiert: „...Bei normaler Nutzung und Pflege, 2 Jahre Garantie auf das Akku- und Motorpaket...“.

Dies sahen die Richter als Wettbewerbsverstoß. Im Kleingedruckten könne die 5-Jahres-Garantie nicht einfach für wesentliche Teile des E-Bikes wieder auf 2 Jahre relativiert werden. Zudem bleibe für den Verbraucher unklar, was eine „normale“ Nutzung sei und welche Mängel gerade ausgeschlossen sein sollen. Dieser Faktor sei auch wesentlich für die Kaufentscheidung des Verbrauchers. *(Landgericht Düsseldorf, Urteil vom 5. September 2018 - Az.: 12 O 204/17)*

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

BaFin: Auslegungs- und Anwendungshinweise zum Geldwäschegesetz

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat für alle Verpflichteten nach dem Geldwäschegesetz (GwG), die unter der Aufsicht der BaFin stehen, [Auslegungs- und Anwendungshinweise gemäß § 51 Abs. 8 Geldwäschegesetz \(GwG\)](#) veröffentlicht.

Diese geben konkretisierende Hinweise zu den gesetzlichen Vorschriften. Sie sollen Kreditinstitute, Finanzdienstleistungsinstitute, Zahlungsinstitute, E-Geld-Institute, bestimmte selbständige Gewerbetreibende im Sinne des GwG, Versicherungsunternehmen, Kapitalverwaltungsgesellschaften, andere Finanzholding-Gesellschaften und gemischte Finanzholding-Gesellschaften bei der Erfüllung ihrer Pflichten unterstützen.

(Quelle: DIHK-Newsletter InfoRecht 12/2018)

Verzugszinsen - Aktueller Basiszinssatz bleibt unverändert

Der Gläubiger einer Geldschuld hat ab Eintritt des Verzugs einen Anspruch auf Verzugszinsen. Der gesetzliche Zinssatz liegt derzeit gegenüber Verbrauchern für Geldforderungen bei 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz (§ 288 Absatz 1 BGB).

Bei Rechtsgeschäften ohne Beteiligung eines Verbrauchers, also zwischen Unternehmern, beträgt der Verzugszins für Entgeltforderungen 9 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz (§ 288 Absatz 2 BGB).

Der Basiszinssatz des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) wird jeweils zum 1. Januar und 1. Juli eines Jahres neu festgelegt. Der aktuelle Basiszinssatz beträgt seit dem 1. Januar 2019 weiterhin -0,88 Prozent. Informationen zum aktuellen Basiszinssatz finden Sie im Internet unter folgendem Link:

<https://www.bundesbank.de/de/bundesbank/organisation/agb-und-regelungen/basiszinssatz-607820>

Daher gilt für die Zinssatzberechnung bei Geschäften ab 01. Januar 2019 bis 30. Juni 2019:

- mit **Verbrauchern** (§ 288 Absatz 1 BGB):
-0,88 % + 5 Prozentpunkte = **4,12 % p. a.**
- zwischen **Unternehmern** (§ 288 Absatz 2 BGB):
-0,88 % + 9 Prozentpunkte = **8,12 % p. a.**

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.