



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

- Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen
- Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs bleiben unberücksichtigt
- BAG-Urteil: Neue Stolpersteine für Arbeitgeber bei sachgrundloser Befristung

#### 2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- GmbH-Geschäftsführer haften trotz Ressortteilung gesamtverantwortlich
- Vorsicht bei der Formulierung der Tagesordnungspunkte für die Gesellschafterversammlung

#### 3. Wettbewerbsrecht

- Verbraucherschutz – Verbraucher sollen besser vor aufgedrängten Verträgen am Telefon geschützt werden
- Urheberrecht – EU-Parlament stimmt für umstrittene Urheberrechts-Reform

#### 4. Internetrecht

- Online-Verkauf von Alkohol und Jugendschutz

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

- BaFin bietet Workshop zu neuem Prospektrecht an

### **1. Arbeitsrecht**

#### **Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen**

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit. Er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG) gekürzt werden. § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG steht nach einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Einklang mit dem Unionsrecht (BAG, Urteil vom 19. März 2019, Az.: 9 AZR 362/18).

Die Klägerin befand sich unter anderem vom 1. Januar 2013 bis zum 15. Dezember 2015 durchgehend in Elternzeit. Mit Schreiben vom 23. März 2016 kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2016 und beantragte unter Einbeziehung der während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche, ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist Urlaub zu gewähren. Mit Schreiben vom 4. April 2016 erteilte die Beklagte der Klägerin vom 4. April bis zum 2. Mai 2016 Urlaub, die Gewährung des auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs lehnte sie ab.

Das BAG gab der Beklagten Recht: Diese habe die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2013 bis 2015 wirksam gemäß § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

Möchte der Arbeitgeber von seiner Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, müsse er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dabei müsse für den Arbeitnehmer lediglich erkennbar sein, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen wolle. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasse auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine abweichende Regelung vereinbart hätten.

Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstoße weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Das Unionsrecht verlange nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) nicht, dass Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen seien, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben.

*BAG, Pressemitteilung Nr. 16/19 vom 19. März 2019, abrufbar unter*

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi->

[bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2019&nr=22143&pos=0&anz=16&titel=Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2019&nr=22143&pos=0&anz=16&titel=Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen)

### **Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs bleiben unberücksichtigt**

Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 19. März 2019 – Az.: 9 AZR 315/17 – entschieden und damit seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben.

In dem aktuell entschiedenen Fall hatte die beklagte Arbeitgeberin der Klägerin wunschgemäß in der Zeit vom 1. September 2013 bis zum 31. August 2014 unbezahlten Sonderurlaub gewährt, der einvernehmlich bis zum 31. August 2015 verlängert worden war. Nach Beendigung des Sonderurlaubs verlangte die Klägerin, ihr den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen für das Jahr 2014 zu gewähren.

Die Klägerin hat für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, urteilte das BAG: Nach § 3 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) betrage der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Dies entspreche einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche. Sei die Arbeitszeit eines auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, müsse die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten.

Diese Umrechnung hatte das BAG in Fällen des Sonderurlaubs bisher nicht vorgenommen, hält an seiner Rechtsprechung jedoch nicht mehr fest. Befinde sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, sei bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt hätten. Dies führe dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befinde, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zustehe.

*BAG, Pressemitteilung 15/19 vom 19. März 2019, abrufbar unter*

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi->

[bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2019-3&nr=22140&pos=1&anz=5&titel=Gesetzlicher Urlaubsanspruch - unbezahlter Sonderurlaub](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2019-3&nr=22140&pos=1&anz=5&titel=Gesetzlicher Urlaubsanspruch - unbezahlter Sonderurlaub)

## **BAG-Urteil: Neue Stolpersteine für Arbeitgeber bei sachgrundloser Befristung**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat seine Rechtsprechung zur kalendermäßigen Befristung von Arbeitsverträgen geändert. Noch bis vor kurzem hatte es eine Befristung ohne Sachgrund für zulässig gehalten, wenn das Ende der Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber mehr als drei Jahre zurücklag. Nun sieht das BAG sogar den Abstand von acht Jahren zwischen den beiden Beschäftigungen als nicht ausreichend an.

Der Arbeitsvertrag darf nach der gesetzlichen Regelung maximal zwei Jahre ohne Sachgrund befristet werden. Gemäß § 14 Absatz 2 Satz 2 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) ist eine sachgrundlose Befristung allerdings nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Nach der früheren Rechtsprechung des BAG wurde eine sachgrundlose Befristung bei vorheriger Beschäftigung für zulässig erachtet, wenn das Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber bereits mehr als drei Jahre zurücklag. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) sah das anders und entschied, dass das Verbot der sachgrundlosen Befristung insbesondere dann unzumutbar sein könne, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei. Das sei zum Beispiel gegeben bei einer geringfügigen Nebenbeschäftigung während der Schul- und Studienzeit (BVerfG, Beschluss vom 6. Juni 2018, Az.: 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14).

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) war dem Urteil des BVerfG gefolgt und hatte bereits im Oktober 2018 entschieden, dass bei einer fünf Jahre zurückliegenden vergleichbaren Vorbeschäftigung noch nicht von einem „sehr langen“ Zeitraum zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen gesprochen werden könne. Das BAG zog nun nach und änderte seine Rechtsprechung: In seinem Urteil vom 23. Januar 2019 entschied das Gericht, dass eine acht Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung jedenfalls dann im Sinne des BVerfG nicht „sehr lang zurückliegt“, wenn sie etwa anderthalb Jahre angedauert und in etwa vergleichbare Arbeitsaufgaben zum Inhalt gehabt habe.

Das BAG macht es den Arbeitgebern dadurch noch schwerer, Arbeitsverträge ohne Angabe eines Sachgrundes zu befristen.

*Quelle: BAG, Urteil vom 23. Januar 2019, Az.: 7 AZR 733/16*

## **2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht**

### **GmbH-Geschäftsführer haften trotz Ressortteilung gesamtverantwortlich**

Die Geschäftsführer einer GmbH haften trotz bestehender Ressortverantwortlichkeiten gemeinschaftlich. Diese Gesamtverantwortung betrifft alle übergeordnet wichtigen Angelegenheiten der GmbH.

Dies entschied der Bundesgerichtshof (BGH) mit Urteil vom 6. November 2018 (Az.: II ZR 11/17). Die Richter stellten dabei klar, dass grundsätzlich zwar keine Verschriftlichung der Aufgabenverteilung zwischen den Geschäftsführern erforderlich sei. Die Geschäftsführer könnten sich ihrer Gesamtverantwortung jedoch nicht durch die Vereinbarung von Ressortzuständigkeiten entziehen.

Die Ressortaufteilung diene einer tatsächlichen Arbeitsentlastung, nicht jedoch einer Haftungsbegrenzung. Vielmehr müssten sämtliche Geschäftsführer sicherstellen, eine Übersicht über die wirtschaftliche und finanzielle Situation der GmbH zu bewahren.

Eine Ausnahme von der Gesamthaftung solle es nur dann geben, wenn ein Fehler des Mitgeschäftsführers auch bei ordnungsgemäßer Überwachung nicht hätte erkannt werden können.

## **Vorsicht bei der Formulierung der Tagesordnungspunkte für die Gesellschafterversammlung**

Das Oberlandesgericht (OLG) München hat mit Urteil vom 9. Januar 2019 (Az.: 7 U 1509/18) über mangelhafte und mangelfreie Ankündigungen der Themen in der Tagesordnung entschieden.

Eine Ladung zur Gesellschafterversammlung gilt nach diesem Urteil noch als korrekt, wenn am Tag der Versammlung Klingelschild und Briefkasten fehlen - jedenfalls dann, wenn der Tagungsort der Sitz der Gesellschaft und den Gesellschaftern hinlänglich bekannt ist.

Des Weiteren stellt das OLG klar, dass die häufig in Gesellschaftsverträgen enthaltene Klausel zur Versammlungsleitung durch den „dienstältesten“ Geschäftsführer den „dienstältesten *anwesenden*“ Geschäftsführer meint.

Nicht ausreichend sei dagegen die Ankündigung eines Bestätigungsbeschlusses über den Verkauf einer Tochtergesellschaft, wenn damit auch über die Entlastung des Geschäftsführers für seine mit diesem Verkauf zusammenhängenden Aktivitäten entschieden werde. Die Konsequenz der Entlastung sei eine völlig andere als die der angekündigten Bestätigung. So würden durch die Entlastung zum Beispiel etwaige Schadensansprüche gegen den Geschäftsführer ausgeschlossen. Darüber müsse sich der Gesellschafter vorab, also schon ab der Ankündigung, ein Bild machen können. Dieser Ankündigungsfehler sei daher so gravierend, dass er nach dem Urteil des OLG München sogar zur Nichtigkeit des Beschlusses führe.

**Tipp:** Achten Sie auf eine korrekte und eindeutige Tagesordnung für die Gesellschafterversammlung.

## **3. Wettbewerbsrecht**

### **Verbraucherschutz – Verbraucher sollen besser vor aufgedrängten Verträgen am Telefon geschützt werden**

Die Bundesregierung plant, Verbraucher besser vor Verträgen zu schützen, die durch einen Telefonanruf „aufgedrängt“ werden. Es werde derzeit geprüft, ob z. B. durch ein neues Erfordernis der Textformbestätigung bei telefonisch geschlossenen Verträgen der Verbraucherschutz verbessert werden könne (Bestätigungslösung). Die Rechtsverschärfung sei geboten, da es eine Vielzahl von Beschwerden von Verbrauchern gegeben habe, wobei insbesondere der Energiesektor von unseriösen Geschäftspraktiken betroffen sei. Mit Vertretern der Energiebranche seien daher auch bereits Gespräche geführt worden und es sei geplant, einen Gesetzgebungsvorschlag zur Bestätigungslösung bei einem Anbieterwechsel zum Sommer 2019 zu erstellen. Zudem sei geplant, den Verbraucherschutz dadurch zu verbessern, dass Verbraucher verständlich und zielgruppenspezifisch über das Erfordernis einer Einwilligung in Telefonwerbung sowie die Möglichkeiten der Ahndung von Verstößen durch die Bundesnetzagentur informiert werden.

### **Urheberrecht – EU-Parlament stimmt für umstrittene Urheberrechts-Reform**

Das EU-Parlament hat der umstrittenen Änderung der Urheberrechts-Richtlinie am 26. März 2019 in vollem Umfang zugestimmt. Kritik gab es insbesondere gegen die Artikel 11 und 13 des Reformvorschlags. Nach Art. 11 der Urheberrechts-Richtlinie sollen zukünftig Presseverlage an den Einnahmen von Suchmaschinenanbietern beteiligt werden, wenn Beiträge der Verlage in den Ergebnissen der Suchmaschinen angezeigt werden. Diese Regelung orientiert sich am Leistungsschutzrecht gemäß §§ 87f ff. UrhG.

Nach Artikel 13 soll bereits beim Hochladen von Inhalten auf verschiedene Online-Plattformen durch den Nutzer ein automatisierter Abgleich mit einer Datenbank mit Lizenzinformationen stattfinden, um die Haftung des Plattformbetreibers auszuschließen. Bei einer fehlenden Lizenz werde der Upload nämlich schlicht blockiert. Dies stehe im Gegensatz zur bisherigen Regelung,

nach der eine Haftung des Betreibers erst dann möglich sei, wenn dieser auf eine Rechtsverletzung aufmerksam gemacht worden sei, aber dennoch nichts gegen den hochgeladenen Inhalt unternehme.

Gegner der Reform befürchten, dass durch diesen sogenannten „Upload-Filter“ auch urheberrechtlich zulässige Formen der Auseinandersetzung wie Zitate oder Satire gesperrt werden könnten, und Bürgerrechtler geben zu bedenken, dass diese Form der Sperre auch in der Zukunft genutzt werden könnte, um unliebsame politische Meinungen herauszufiltern.

#### **4. Internetrecht**

##### **Online-Verkauf von Alkohol und Jugendschutz**

Lange Zeit mussten sich Online-Händler beim Verkauf von Alkoholika nicht um das Jugendschutz-Gesetz (JuSchG) kümmern. Denn seit 2007 forderte die Rechtsprechung keinerlei Altersverifikation beim Verkauf von Bier, Wein und Co.

Mit dieser Ruhe dürfte es seit kurzem ein Stück weit vorbei sein. Das Landgericht (LG) Bochum (Urteil vom 23. Januar 2019, Az.: I-13 O 1/19) entschied nämlich, dass der Online-Handel unter den Begriff der Öffentlichkeit im Sinne von § 9 JuSchG falle. Damit ist die Diskussion neu entfacht.

Bestätigt sich die neue Auffassung, so sollten Online-Shops künftig nicht nur bei der Bestellung von Alkoholika das Alter des Kunden abfragen. Das alleine reicht nämlich nicht aus. Entscheidender ist, das Alter des Empfängers der Sendung bei der tatsächlichen Übergabe des Pakets festzustellen. Denn dabei handelt es sich um die „Abgabe“ im Sinne des Gesetzes.

**Unser Tipp:** Auch wenn die Frage nach einer Altersverifikation nun wieder umstritten ist, sollten Sie auf Nummer sicher gehen. Investieren Sie lieber die Kosten einer etwaigen Abmahnung in einen spezialisierten Versand-Dienstleister, der die Altersverifikation für Sie übernimmt. Sie sparen damit nicht zuletzt Nerven und Zeit. Das gilt solange, bis sich wieder eine gefestigte Rechtsprechung gebildet hat oder der Gesetzgeber für Klarheit sorgt.

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

##### **BaFin bietet Workshop zu neuem Prospektrecht an**

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bietet am 28. Mai 2019 in Frankfurt am Main einen Workshop zum Prospektrecht auf Basis der neuen Prospektverordnung (EU) 2017/1129 an. Rechtliche Neuerungen und Verfahrensfragen sollen dabei im Mittelpunkt stehen.

Der Workshop richtet sich u. a. an Emittenten und Anbieter von Wertpapieren. Bei Interesse melden Sie sich bitte direkt bei der BaFin an.

*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.*