



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

- Befristungsrecht: BAG-Urteil zur Abgrenzung von Projekt und Daueraufgabe
- Urlaubsansprüche erlöschen nur zum Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ordnungsgemäß belehrt hat

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Wirksamkeit von Wettbewerbsverboten gegenüber Minderheitsgesellschaftern einer GmbH
- Gerichtliche Bestellung eines Liquidators als letztes Mittel

3. Wettbewerbsrecht

- Hinweis auf Versandkosten
- Widerrufsbelehrung auf Amazon

4. Internetrecht

- Verbraucher haben beim Online-Matratzenkauf ein Widerrufsrecht
- PSD2-Richtlinie erfordert Anpassungen im Bezahl-Prozess

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- Einzelhandel darf Alttextilien zurücknehmen

1. Arbeitsrecht

Befristungsrecht: BAG-Urteil zur Abgrenzung von Projekt und Daueraufgabe

In seinem Urteil vom 23. Januar 2019 – Az.: 7 AZR 212/17 – setzte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Unterscheidung zwischen Projekten, die eine Befristung rechtfertigen, und Daueraufgaben auseinander. Hintergrund war der Fall eines Arbeitnehmers, der aufgrund von acht befristeten Arbeitsverträgen insgesamt 29 Monate für mehrere archäologische Ausgrabungen beschäftigt worden war. Der Kläger vertrat die Auffassung, die Befristung des zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrages sei unwirksam, da sie nicht durch einen Sachgrund gerechtfertigt sei. Das beklagte Land hielt die Befristung dagegen für gerechtfertigt, da es sich nur um ein zeitlich begrenztes Projekt gehandelt habe.

Das Urteil gibt Arbeitgebern für eine in der Praxis wichtige Abgrenzungsfrage grundlegende Hinweise.

Gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrages unter anderem dann zulässig, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Es liegt dann ein sachlicher Grund für die Befristung vor.

Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf könne sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreiche, so das BAG. Eine Aufgabe könne allerdings nicht gleichzeitig Projekt und Daueraufgabe sein: Ein Projekt sei stets auf vorübergehende Dauer angelegt und eine gegenüber den Daueraufgaben abgrenzbare Zusatzaufgabe, die keinen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf mit sich bringen würde. Tätigkeiten, die im Rahme des Betriebszwecks unverändert und kontinuierlich anfallen würden und einen planbaren Beschäftigungsbedarf verursachten, seien dagegen charakteristisch für Daueraufgaben. Das BAG stellte zudem klar, dass sich der Arbeitgeber nicht dadurch Befristungsmöglichkeiten schaffen könne, dass er seine ständigen zeitlich begrenzten Aufgaben künstlich in „Projekte“ zergliedere.

Quelle: BAG, Urteil vom 23. Januar 2019, Az.: 7 AZR 212717, abrufbar unter https://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2019/2019-04-29/7_AZR_212-17.pdf

Urlaubsansprüche erlöschen nur zum Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ordnungsgemäß belehrt hat

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 19. Februar 2019 – Az.: 9 AZR 541/15 – kommt ein Erlöschen des Anspruchs eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub zum Ende eines Kalenderjahres nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch sowie die Verfallfristen aufgeklärt hat und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Aufgrund der Vorgaben des EuGH aus dem Urteil vom 6. November 2018 – Az.: C-684/16 – hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet war, rechtzeitig vor Jahresende die Gewährung von Urlaub zu beantragen, um ein Erlöschen zum Jahresende verhindern zu können, geändert.

Das BAG geht nunmehr davon aus, dass dem Arbeitgeber die Initiativlast zur Verwirklichung des Urlaubsanspruchs obliegt. Danach ist der Arbeitgeber gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun. Der Arbeitgeber hat die Pflicht klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Kalenderjahres verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Das BAG schlägt Arbeitgebern vor, ihre Pflicht beispielsweise dadurch zu erfüllen, dass sie dem Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitteilen, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ihn auffordern, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann, und ihn über die Konsequenzen belehren, die eintreten, wenn dieser den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt. Abstrakte Angaben etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer kollektivrechtlichen Vereinbarung genügen den Anforderungen des BAG in der Regel nicht.

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Wirksamkeit von Wettbewerbsverboten gegenüber Minderheitsgesellschaftern einer GmbH

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Stuttgart vom 7. März 2019 – Az.: 4 U 26/16 – sind vertragliche Wettbewerbsverbote für Minderheitsgesellschafter einer GmbH nur zulässig, wenn diese die Geschicke der GmbH beeinflussen können. Eine solche Möglichkeit kann sich beispielsweise aus einer Mitarbeit als Geschäftsführer oder Arbeitnehmer sowie aus vertraglichen Sonderrechten ergeben. Maßgeblich ist die konkrete Möglichkeit der Minderheits-

gesellschafter, die Gesellschaft zu kontrollieren und von innen her zugunsten ihrer eigenen Konkurrenzfähigkeit auszuhöhlen.

Das Gericht hatte eine Interessenabwägung vorzunehmen. Einerseits war die Verpflichtung der Gesellschafter untereinander und gegenüber der Gesellschaft zur Rücksichtnahme und Treue zu beachten. Dies bedeutet u.a. die Verpflichtung, den Gesellschaftszweck loyal zu fördern und Handlungen zu unterlassen, die seine Erreichung behindern könnten.

Andererseits waren die Interessen der Minderheitsgesellschafter zu berücksichtigen, insbesondere das durch Art 12 des Grundgesetzes geschützte Recht der freien Berufsausübung. Hier hat das OLG Stuttgart in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs entschieden, dass die Berufsausübungsfreiheit höher zu gewichten sei als die Treuepflicht der Gesellschafter, solange keine sittenwidrige Schädigung der Gesellschaft vorliegt.

Gerichtliche Bestellung eines Liquidators als letztes Mittel

Grundsätzlich ist es möglich, dass das Gericht auf Antrag eines Minderheitsgesellschafters (mehr als 10 %) einen Liquidator bestellt. Allerdings müssen dafür wichtige Gründe vorliegen.

Die Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Düsseldorf (Beschluss vom 22. Februar 2019, Az.: 3 Wx 167/18) zeigt nochmals deutlich, dass die gerichtliche „Notbestellung“ nur in engen Grenzen möglich ist. Es handelt sich um „ein nur ausnahmsweise zulässiges Verfahren zur Verhinderung der Führungslosigkeit der Gesellschaft“, das dem Schutz der Minderheitsgesellschafter dient.

Die Begründung, dass keine geeignete und neutrale Person zur Übernahme des Amtes des Liquidators bekannt sei, genüge daher nicht. Es müssten schon konkrete Maßnahmen dargelegt werden, die die vergebliche Suche nach einer geeigneten, neutralen Person bestätigen.

3. Wettbewerbsrecht

Hinweis auf Versandkosten

In seinem Urteil vom 10. Januar 2019 – Az.: 6 U 19/18 – hat das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main nochmals darauf hingewiesen, dass der Hinweis auf Versandkosten bereits vor Einleitung des Bestellvorgangs also vor dem Einlegen der Ware in den Warenkorb erfolgen muss. Der Bundesgerichtshof hat bereits vor einigen Jahren entschieden, dass ein Hinweis auf anfallende Versandkosten, der erst im Warenkorb erscheine, zu spät sei.

Die Beklagte hatte Produkte online beworben, jedoch vor Einleitung des Bestellvorgangs nicht erkennbar auf die anfallenden Versand- und Lieferkosten hingewiesen. Nach Ansicht des Gerichts müsse der durchschnittliche Verbraucher jedoch die Möglichkeit haben, eine informierte geschäftliche Entscheidung bezüglich des jeweiligen Produktes, welches er bestellen möchte, zu treffen. Dies sei nur der Fall, wenn dieser Angaben zu Liefer- und Versandkosten bereits dann erhält, wenn er sich mit dem Angebot näher befasst und bevor er die Ware in den Warenkorb einlegt.

Urteil des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main vom 10. Januar 2019 – Az.: 6 U 19/18

Widerrufsbelehrung auf Amazon

Gemäß einer Entscheidung des Landgerichts (LG) Würzburg aus August 2018 muss ein Händler, der Waren an Verbraucher auf Plattformen wie Amazon oder eBay verkauft, eine Widerrufsbelehrung vorhalten.

Beklagt war ein Unternehmer, welcher auf der Verkaufsplattform „Amazon“ Waren an Verbraucher verkaufte und diese dort nicht über ihr Widerrufsrecht belehrt hatte. Nachdem sich der Unternehmer geweigert hatte eine entsprechende Unterlassungserklärung gegenüber der Wettbewerbszentrale abzugeben, erhob diese Klage.

Nach Auffassung des LG Würzburg haben Verbraucher im Falle des Abschlusses eines Kaufvertrages auf Amazon grundsätzlich ein Widerrufsrecht gem. § 312g BGB. Der Unternehmer muss den Verbraucher also entsprechend in klarer und verständlicher Weise über das Bestehen des Widerrufsrechts sowie über das Verfahren, die Fristen und die Bedingungen für den Widerruf informieren (Informationspflichten aus Art. 246a § 1 Abs. 2 S.1 EGBGB).

Urteil des Landgerichts Würzburg vom 7. August 2018 – Az.: 1 HK O 434/18

4. Internetrecht

Verbraucher haben beim Online-Matratzenkauf ein Widerrufsrecht

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass Verbrauchern beim Online-Matratzenkauf ein Widerrufsrecht zusteht (Urteil vom 3. Juli 2019, Az.: VIII ZR 194/16). Der BGH hatte in diesem Verfahren dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob Art. 16 lit. e VRRRL dahin auszulegen sei, ob u. a. Matratzen aus Gründen des Gesundheitsschutzes (Hygiene) nicht zur Rückgabe geeignet seien, da insbesondere bei bestimmungsgemäßem Gebrauch ein direkter menschlicher Körperkontakt bestehe. Zudem bestand Klärungsbedarf, ob durch geeignete Reinigungsmaßnahmen des Unternehmers die Matratze wieder verkehrsfähig gemacht werden könne.

Nach der Entscheidung des EuGH im Rahmen des Vorabentscheidungsersuchens hat der BGH nun entschieden, dass es sich bei dem Vertrag, in dessen Rahmen dem Verbraucher die mit einer Schutzfolie versehene Matratze geliefert wurde, nicht um einen Vertrag zur Lieferung versiegelter Waren gem. § 312g Abs. 2 Nr. 3 BGB handle, die aus Gründen des Gesundheitsschutzes oder der Hygiene zur Rückgabe geeignet seien, wenn die Versiegelung nach der Lieferung entfernt worden sei. Damit folgte der BGH im Ergebnis in der Begründung der Entscheidung des EuGH.

PSD2-Richtlinie erfordert Anpassungen im Bezahl-Prozess

Sofern Sie als Händler in Ihrem Online-Shop als Bezahlart Kreditkarten und/oder Paypal anbieten, sollten Sie sich mit der neuen Zahlungsdienstrichtlinie PSD2 und deren Folgen befassen.

Die EU-Richtlinie tritt am 14. September 2019 in Kraft. Sie fordert beim Bezahlen mit den beiden genannten Bezahlarten (Kauf auf Rechnung und Lastschrift sind nicht betroffen) die sogenannte „Zwei-Faktor-Authentifizierung“. Das bedeutet, dass der Kunde nicht wie bisher nur ein Passwort benötigt (Faktor Wissen), sondern ein zweiter Faktor zur Identifizierung notwendig wird. Dafür in Frage kommen Besitz (z.B. eines Smartphones) oder Biometrie (z.B. Fingerabdruck).

Händler sollten sich zunächst an ihre Zahlungsanbieter wenden, denn die Umsetzung der Richtlinie ist deren Aufgabe. Ein reines Update der Zahlungs-Software wird aber ggf. nicht ausreichen, wenn Sie selbst Anpassungen daran vorgenommen haben.

Zudem sollten Händler ihren IT-Dienstleister kontaktieren, um notwendige Anpassungen im Bezahl-Prozess frühzeitig vorzunehmen. Tun sie dies nicht, drohen schlimmstenfalls Umsatzeinbrüche, wenn Kunden den Kaufvorgang abbrechen, weil sie nicht wie gewohnt bezahlen können.

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Einzelhandel darf Alttextilien zurücknehmen

In einem Grundsatzurteil hat der Verwaltungsgerichtshof (VGH) in Mannheim entschieden, dass eine Einzelhandelskette unter bestimmten Umständen nicht nur selbst hergestellte bzw. vertriebene Textilien und Schuhe zurück nehmen darf, sondern die Rücknahme sich auch auf gattungsgleiche Produkte anderer Hersteller und Vertreiber erstrecken kann (VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 12. Juni 2019, Az.: 10 S 1990/18).

Die klagende Unternehmensgruppe, die seit Jahrzehnten neben einem breiten Lebensmittelangebot auch Textilien und Schuhe vertreibt, wollte in sämtlichen Filialen „Rücknahmeboxen“ für die von Kunden ausgetragenen Alttextilien anbieten und anschließend für deren Entsorgung sorgen.

Die Klage hatte Erfolg. Nach Auffassung des VGH sei gemäß dem Kreislaufwirtschaftsgesetz zwischen der „freiwilligen Rücknahme in Wahrnehmung der Produktverantwortung“ und einer „gewerblichen Sammlung“ zu differenzieren. Freiwillige Rücknahme im Rahmen der Produktverantwortung erfasse dabei nicht nur Abfälle, die selbst hergestellt oder vertrieben worden seien. Die Rücknahme sei daher grundsätzlich zulässig. Die Grenze zur gewerblichen Sammlung werde erst dann überschritten, wenn die Rücknahme nicht mehr nur eine untergeordnete Tätigkeit darstelle. Dies sei im konkreten Fall zu verneinen, da die Rücknahme lediglich knapp 22% der Haupttätigkeit ausmache.

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.