



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

- Anspruch auf Feiertagsvergütung ist unabdingbar

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Keine Aufnahme einer Gesellschafterliste in Registerordner bei fehlender, aber notwendiger notarieller Mitwirkung
- Geschäfte mit einem Vorstandsmitglied der AG
- Teilgewinnabführungsvertrag mit einer GmbH

3. Steuerrecht

- Bürokratieentlastungsgesetz III ist beschlossen
- Jahressteuergesetz 2019
- Bundesrat: Sachbezugswerte 2020 stehen fest
- BMF: Amtliche Umsatzsteuer-Handausgabe jetzt digital verfügbar

4. Wettbewerbsrecht

- Geldspielgeräte in Gaststätten
- „Artikel bald verfügbar“ ist keine ausreichende Lieferzeitangabe

5. Internetrecht

- Überwachungspflicht nach gerichtlicher Unterlassungsanordnung

6. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- Noch vor dem Weihnachtsgeschäft: Nachunternehmerhaftung in der Versandbranche

7. IHK-Info Steuern | Finanzen | Mittelstand – News und Fakten

1. Arbeitsrecht

Anspruch auf Feiertagsvergütung ist unabdingbar

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 16. Oktober 2019 (5 AZR 352/18) entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Vereinbarung unwirksam ist, in der die vergütungspflichtigen Arbeitstage gezielt so festgelegt werden, dass Feiertage aus der Vergütungspflicht ausgenommen sind. Eine solche Vereinbarung verstöße gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltzahlung an Feiertagen.

Der Kläger ist als Zeitungszusteller bei der Beklagten beschäftigt. Arbeitsvertraglich ist er zur Belieferung von Montag bis einschließlich Samstag verpflichtet. Arbeitstage sind nach der getroffenen Vereinbarung alle Tage, an denen Zeitungen im Zustellgebiet erscheinen. Da an Fei-

ertagen keine Zeitung erschien, erhielt der Kläger an gesetzlichen Feiertagen keine Feiertagsvergütung. Der Zeitungszusteller hielt dies für nicht rechtens und klagte. Nachdem er bereits vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Recht bekommen hatte, gab nun auch das Bundesarbeitsgericht seiner Klage statt.

Grundsätzlich gilt an Feiertagen ein Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmer (§ 9 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz – ArbZG -). Der Gesetzgeber hat daher in § 2 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bestimmt, dass für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen hat, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (sogenanntes Lohnausfallprinzip).

Aus diesem Grund stehe dem Kläger der Anspruch auf die von ihm begehrte Feiertagsvergütung zu. Das BAG stellte fest, dass der Kläger einzig deshalb nicht an den Feiertagen beschäftigt worden sei, weil in seinem Arbeitsbereich die üblicherweise von ihm zuzustellenden Zeitungen nicht erschienen seien. Die Vereinbarung zur Festlegung der vergütungspflichtigen Arbeitstage sei, soweit sie darauf ziele, Feiertage von der Vergütungspflicht auszunehmen, wegen der Unabdingbarkeit des gesetzlichen Entgeltzahlungsanspruchs unwirksam.

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Keine Aufnahme einer Gesellschafterliste in Registerordner bei fehlender, aber notwendiger notarieller Mitwirkung

Mit [Urteil vom 13. September 2019 \(Az: 22 W 63/18\)](#) hat das Kammergericht (KG) Berlin entschieden, dass das zuständige Registergericht die Aufnahme einer Gesellschafterliste in den Registerordner verweigern kann, wenn die Liste nur durch einen Geschäftsführer unterschrieben und die Mitwirkung eines Notars nicht berücksichtigt worden ist.

Geschäfte mit einem Vorstandsmitglied der AG

Gesetzlich festgelegt ist, dass bei Geschäften einer Aktiengesellschaft (AG) mit eigenen Vorstandsmitgliedern die AG vom Aufsichtsrat vertreten wird. Hintergrund der gesetzlichen Regelung in § 112 Aktiengesetz (AktG) ist, dass damit eine Interessenkollision vermieden werden soll.

Mit [Urteil vom 15. Januar 2019 \(Az. II ZR 392/17\)](#) hat der Bundesgerichtshof (BGH) nun entschieden, dass der Aufsichtsrat die Aktiengesellschaft auch dann vertritt, wenn die AG ein Geschäft mit einer Gesellschaft abschließen will, bei der das Vorstandsmitglied Alleingesellschafter ist. Auch bei einem solchen Geschäft bestünde sonst die abstrakte Gefahr einer nicht unbefangenen Vertretung der Gesellschaft.

Teilgewinnabführungsvertrag mit einer GmbH

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 16. Juli 2019 (Az.: II ZR 175/ 18) entschieden, dass Teilgewinnabführungsverträge mit einer GmbH als abführungspflichtiger Gesellschaft keinen besonderen Wirksamkeitsvoraussetzungen unterliegen, wenn sie keine „satzungsüberlagernde“ Wirkung haben. Dies gelte jedenfalls bei einer vereinbarter Gewinnabführung in Höhe von bis zu 20 %. Bei einem höheren Gewinnabführungsanteil von 21 bis zu 50% hält der BGH stets eine Einzelfallprüfung für erforderlich.

Ausdrücklich offen lässt der BGH die Frage, was bei der Abführung eines Großteils oder zumindest überwiegenden Teils der Gewinne gilt. Daher kann selbst bei einer 50% des Jahresüberschusses übersteigenden Abführungspflicht nicht automatisch von einer satzungsüberlagernden Wirkung ausgegangen werden. Zur Vermeidung einer Satzungsüberlagerung sollte aus Gründen der Vorsicht ein in notarieller Form gefasster Gesellschafterbeschluss der abhängi-

gen bzw. abführungspflichtigen GmbH sowie die Eintragung des Vertrags in das Handelsregister vorgenommen werden.

An der Wirksamkeit der Vereinbarung ändere sich laut BGH nichts durch einen Formwechsel der GmbH zu einer Aktiengesellschaft. Denn dadurch sei der Fortbestand eines zuvor wirksam abgeschlossenen Teilgewinnabführungsvertrags nicht berührt. Allerdings sei der Teilgewinnabführungsvertrag infolge des Formwechsels gemäß § 294 Absatz 1 Aktiengesetz (AktG) zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden. Die Parteien des Teilgewinnabführungsvertrags seien aus dem bestehenden Vertragsverhältnis wechselseitig verpflichtet, die Eintragung herbeizuführen.

3. Wettbewerbsrecht

Geldspielgeräte in Gaststätten

Das Landgericht (LG) Frankfurt am Main hat entschieden, dass nicht mehr als drei Geldspielgeräte in einer Gaststätte aufgestellt werden dürfen. Unerheblich sei, ob bei den Geräten eine Bar-Auszahlung stattfindet oder der Gewinn lediglich auf einem Spielkonto gutgeschrieben werden, um damit weiterspielen zu können.

Der Beklagte, ein Gaststättenbetreiber, hatte in seiner Gaststätte drei reguläre Geldspielgeräte sowie zusätzlich einen Wettterminal aufgestellt. Bei einem der Geräte fand keine Auszahlung in Geld statt, sondern lediglich eine Gutschrift auf einem Spielkonto.

Das LG Frankfurt am Main sah hierin einen Wettbewerbsverstoß, da es bereits nach § 3a des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) in Verbindung mit § 3 Absatz 1 Spielverordnung (SpielV) unzulässig sei, mehr als drei Spielautomaten in einer Schank- und Speisewirtschaft aufzustellen. Befänden sich mehr als drei Spielautomaten in einer Gaststätte, sei eine ständige Aufsicht, um der Spielsucht entgegenzuwirken und den Jugendschutz sicherzustellen, nicht mehr gewährleistet. Dabei spiele es auch keine Rolle, ob eine Bar-Auszahlung am Spielgerät stattfindet oder nicht.

Urteils des LG Frankfurt am Main vom 30. Juli 2019, Az.: 3-06 O 67/18

„Artikel bald verfügbar“ ist keine ausreichende Lieferzeitangabe

Gemäß der Verbraucherschutzrichtlinie muss ein Händler den Verbraucher bereits vor Abgabe der Bestellung darüber informieren, zu welchem Termin er die Waren liefern oder die Dienstleistung erbringen kann. Die Angabe „Der Artikel ist bald verfügbar“ genügt hierfür nicht, entschied das Oberlandesgericht (OLG) München.

Geklagt hatte die Verbraucherzentrale NRW, nachdem ein Online-Händler die Formulierung „Der Artikel ist bald verfügbar. Sichern Sie sich jetzt Ihr Exemplar.“ verwendet hatte. Der Artikel konnte in den Warenkorb gelegt und bestellt werden. Eine Information, wann das Produkt tatsächlich geliefert werde, erhielten die Kunden jedoch nicht.

Das OLG München entschied, dass die Formulierung „bald“ zu unbestimmt sei, um den Verbraucher ausreichend zu schützen. Es sei zumindest die Angabe eines Lieferzeitraumes erforderlich, aus dem der Verbraucher entnehmen könne, bis zu welchem Zeitpunkt die bestellte Ware spätestens an ihn ausgeliefert werde. Sollte ein Artikel nicht lieferbar sein, dürfe es auch keine Bestellmöglichkeit geben. Für solche Fälle könnte beispielsweise eine Reservierungsmöglichkeit eingerichtet werden.

(OLG München, Urteil vom 17. April 2018, Az.: 6 U 3815/17)

4. Internetrecht

Überwachungspflicht nach gerichtlicher Unterlassungsanordnung

Wer schon einmal wegen eines Wettbewerbsverstößes abgemahnt oder gar verklagt wurde, kennt das Gefühl: Den Verstoß abzustellen und die Sache wieder ins Lot zu bringen, ist bereits zeit- und kostenintensiv. Damit ist das Ganze aber noch nicht beendet. Gleichzeitig hängt die abgegebene strafbewehrte Unterlassungserklärung über einem wie ein Damokles-Schwert. Welche Pflichten daraus folgen können, hat nun das Kammergericht (KG) Berlin entschieden:

Im konkreten Fall wurde der Schuldnerin eine irreführende Angabe im Internet gerichtlich untersagt. Kurze Zeit später wurde der Fehler allerdings erneut begangen. Fraglich war nun, ob die Schuldnerin für das Verhalten ihrer Mitarbeiter oder externer Dienstleister verantwortlich gemacht werden kann.

Die Richter stellten fest, dass es in Bezug auf eigene Mitarbeiter konkrete Informations- und Überwachungspflichten gebe. Gegenüber externen Dienstleistern seien die Regeln zwar weniger streng. Dies könne aber auch anders sein, wenn einem deren Verhalten wirtschaftlich zugutekomme. Müsse man dann mit einem Verstoß ernstlich rechnen und könne diesen auch verhindern, so bestünden auch gegenüber dem Dienstleister konkrete Hinweis- und Überwachungspflichten. Dies könne bis zum Androhen oder sogar Umsetzen von Sanktionen bei einem erneuten Verstoß gehen.

(KG Berlin, Beschluss vom 19. Juli 2019, Az.: 5 W 122/19).

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Noch vor dem Weihnachtsgeschäft: Nachunternehmerhaftung in der Versandbranche

Noch vor dem Weihnachtsgeschäft wird das neue Paketboten-Schutz-Gesetz in Kraft treten.

Die stark wachsende KEP-Branche (KEP = Kurier-, Express- und Paketdienste) ist zweigeteilt: Auf der einen Seite gibt es Paketdienste mit fest angestellten Mitarbeitern, auf der anderen Seite gibt es solche, die praktisch ausschließlich mit Nachunternehmern arbeiten. Hier komme es, nach Ermittlungen der Zollverwaltung, häufig zu Verstößen gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns und gegen sozialversicherungsrechtliche Pflichten, im Speziellen gegen die Pflicht zur korrekten Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen durch Nachunternehmer.

Das neue Gesetz führt in der Versandbranche die sogenannte Nachunternehmerhaftung ein: Sie verpflichtet Versandunternehmen, Sozialbeiträge für säumige Subunternehmer nachzuzahlen. Im Rahmen dieser Nachunternehmerhaftung haften Versandunternehmer für abzuführende Versicherungsbeiträge der Subunternehmer gesamtschuldnerisch. Damit soll sichergestellt werden, dass Sozialversicherungsbeiträge auch bei Nachunternehmerketten abgeführt werden. In der Bau- und Fleischbranche gilt diese Haftungsregel bereits. Umgehen können Unternehmen die Haftung nur, wenn sie mit einer Unbedenklichkeitsbescheinigung belegen, dass ihre Subunternehmen vorab besonders geprüft sind. Krankenkassen und Berufsgenossenschaften stellen eine solche Bescheinigung dann aus, wenn Subunternehmen die Sozialbeiträge bisher ordnungsgemäß abgeführt haben. Der Versandunternehmer kann sich auch von der Haftung befreien, wenn er Nachunternehmer beauftragt, die im amtlichen Verzeichnis bei den IHKs eingetragen sind.

Das Gesetz wird nun über die Bundesregierung dem Bundespräsidenten zur Unterzeichnung zugeleitet und soll am Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten.

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.