



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

- Entgeltfortzahlung bei Krankheit – Anspruch auf sechs Wochen beschränkt
- Gesetzlicher Mindestlohn in 2020: 9,35 Euro
- Bundesarbeitsgericht ändert die Spielregeln zur Gefährdungsbeurteilung

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Angemessenheit der Vergütung von GmbH-Geschäftsführern
- Auch durch Verurteilung wegen Beihilfe entfällt die Geschäftsführereignung

3. Wettbewerbsrecht

- Service-Calls als Werbeanrufe
- Nahrungsergänzungsmittel in Kapselform – Grundpreisangabe erforderlich

4. Internetrecht

- P2B-Verordnung: EU regelt Verhältnis zwischen Verkaufsplattformen und Unternehmen neu

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- AGB-Klausel in Restschuldversicherung wirksam

1. **Arbeitsrecht**

Entgeltfortzahlung bei Krankheit - Anspruch auf sechs Wochen beschränkt

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grund leiden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat („Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls“). Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 11. Dezember 2019 (Az.: 5 AZR 505/18) entschieden. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entstehe nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet gewesen sei, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit geführt habe.

Sei der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließe sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, habe der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet habe. Dies sei im vorliegenden Fall nicht gelungen.

Quelle: PM des BAG vom 11. Dezember 2019

Gesetzlicher Mindestlohn in 2020: 9,35 Euro

Zum 1. Januar 2020 wurde der allgemeine gesetzliche Mindestlohn auf 9,35 Euro erhöht. Arbeitgeber, die Minijobber beschäftigen, müssen dementsprechend die Arbeitszeiten anpassen, damit sie nicht über die 450,00 Euro Grenze hinausgehen.

Die nächste Anpassung erfolgt dann zum 1. Januar 2021. Mitte 2020 wird eine unabhängige Kommission der Tarifpartner, die Mindestlohnkommission, eine Empfehlung für die weitere Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns aussprechen, der ab 1. Januar 2021 gelten soll. Die Kommission orientiert sich bei ihrer Empfehlung an der Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland. Im Falle einer Zustimmung durch die Bundesregierung, wird diese Empfehlung durch eine entsprechende Verordnung umgesetzt.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn steigen auch die Branchen-Mindestlöhne. Eine Übersicht über diese Mindestlöhne kann auf der Website der Bundesregierung abgerufen werden: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/neuer-mindestlohn-in-drei-branchen-316748>

Bundesarbeitsgericht ändert die Spielregeln zur Gefährdungsbeurteilung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Rahmen sogenannter Gefährdungsbeurteilungen erheblich eingeschränkt (BAG, Urteil vom 13. August 2019, Az.: 1 ABR 6/18).

Das Urteil erfolgte vor folgendem rechtlichen Hintergrund:

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Eine Gefährdungsbeurteilung gehört zum Pflichtprogramm eines jeden Arbeitgebers. Es geht darum, die Arbeitsplätze zu analysieren, um die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen und Risiken für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst zu beseitigen. Existiert ein Betriebsrat, räumt das Betriebsverfassungsrecht diesem ein Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung ein.

Bislang ging man davon aus, dass ein Betriebsrat nicht nur bei der Ermittlung von Risiken, sondern auch bei der Lösung, als bei der Festlegung konkreter Schutzmaßnahmen „mit ins Boot geholt“ werden müsste.

Dem hat der Erste Senat des BAG nun einen Riegel vorgeschoben: Fortan kann ein Arbeitgeber ohne den Betriebsrat die denkbaren Gefährdungen ermitteln, die am Arbeitsplatz auftreten können. Falls eine festgestellte Gefährdung durch verschiedene Maßnahmen beseitigt werden kann, ist der Betriebsrat allerdings wieder im Spiel, wenngleich die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Schutzmaßnahmen dem Arbeitgeber obliegt.

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Angemessenheit der Vergütung von GmbH-Geschäftsführern

Das Oberlandesgericht (OLG) Hamm hat am 9. September 2019 (Az.: 8 U 7/17) über die Angemessenheit einer Geschäftsführervergütung entschieden, weil ein Minderheitsgesellschafter den entsprechenden Gesellschafterbeschluss angefochten hatte.

Das OLG hält grundsätzlich die Vergütung eines GmbH-Geschäftsführers noch für angemessen, wenn sie das mittlere Einkommen (sog. Medianeinkommen) vergleichbarer Geschäftsführer um maximal 20 Prozent übersteigt. Erst wenn dieses angemessene Medianeinkommen um mehr als

weitere 50 Prozent überschritten werde, sei der Gesellschafterbeschluss mit Zustimmung der (Mehrheits-) Gesellschafter zu dieser Geschäftsführervergütung treuwidrig und daher anfechtbar.

Die Höhe des mittleren Einkommens könne nach Auffassung des Gerichts aus geeigneten Studien, z.B. der jeweils aktuellen BBE-Studie, ermittelt werden.

Auch durch Verurteilung wegen Beihilfe entfällt die Geschäftsführereignung

Geschäftsführer einer GmbH kann nur werden, wer nicht wegen Betrugs- oder Insolvenzstraftaten verurteilt worden ist und nicht unter die sonstigen Ausnahmen nach [§ 6 Abs. 2 GmbHG](#) fällt. Wird ein im Handelsregister eingetragener Geschäftsführer daher wegen Beihilfe zum Bankrott verurteilt, muss er im Handelsregister von Amts wegen gelöscht werden.

Mit Beschluss vom 3. Dezember 2019 (Az.: II ZB 18/19) hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden, dass es dabei gleichgültig ist, ob der Geschäftsführer die Tat als Täter begangen hat oder ob er zu einer solchen Tat Hilfe geleistet hat. Auch wenn der Geschäftsführer „nur“ wegen Beihilfe zum Bankrott verurteilt worden sei, verliere er seine Organstellung kraft Gesetz. Er könne dann kein Geschäftsführer mehr sein.

3. Wettbewerbsrecht

Service-Calls als Werbeanrufe

Ruft ein Versicherungsmakler seinen Kunden an, um zu erfragen, ob dieser Interesse an einem Vertragswechsel hat, kann dies nach einem Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Düsseldorf einen wettbewerbswidrigen Werbeanruf darstellen, wenn keine entsprechende Einwilligung des Kunden vorliegt.

Der Beklagte, ein Versicherungsmakler, hatte einen seiner Kunden im Rahmen eines sogenannten „Service-Calls“ kontaktiert. „Service-Calls“ sollen der Erfüllung einer etwaigen gesetzlichen Verpflichtung zur Vertragsbetreuung bzw. Nachbetreuung dienen. Bei der Erfüllung etwaiger Betreuungspflichten dürfe der Versicherungsmakler nach Ansicht des OLG Düsseldorf jedoch nicht unlauter im Sinne des Wettbewerbsrechts handeln.

Aufgrund der Nachfrage, ob der Kunde seinen Vertrag wechseln wolle, stufte das Gericht den Service-Call allerdings als Werbeanruf im Sinne der Förderung des Absatzes oder Bezugs von Waren oder Dienstleistungen ein. Dazu genüge es bereits, wenn im Rahmen eines bestehenden Vertragsverhältnisses auf die Fortsetzung oder Erweiterung der bestehenden Geschäftsbeziehung abgezielt werde. Da der Beklagte eine entsprechende vorherige Einwilligung des Kunden hinsichtlich derartiger Werbeanrufe nicht nachweisen konnte, sah das OLG Düsseldorf das Verhalten des Versicherungsmaklers als wettbewerbswidrig im Sinne des § 7 UWG an.

Urteil des OLG Düsseldorf vom 19. September 2019, Az.: 15 U 37/19

Nahrungsergänzungsmittel in Kapselform – Grundpreisangabe erforderlich

Die Frage, ob auch bei Nahrungsergänzungsmitteln in Kapselform der entsprechende Grundpreis mit angegeben werden muss, ist nach wie vor umstritten. Zuletzt hat das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf entschieden, dass die fehlende Angabe des Grundpreises einen Verstoß gegen § 2 Preisangabenverordnung darstelle. Damit steht das Urteil einer Entscheidung des OLG Celle gegenüber, welches seinerzeit die Pflicht zur Angabe des Grundpreises verneinte (OLG Celle, Urteil vom 9. Juli 2019, Az.: 13 U 31/19).

Beklagter in dem vom OLG Düsseldorf entschiedenen Fall war ein Online-Händler, der in seinem Online-Shop Nahrungsergänzungsmittel in Kapselform anbot, allerdings ohne Angabe des entsprechenden Grundpreises. Das Produkt selbst vertrieb der Händler als Fertigverpackung nach

Gewicht. Die Angaben sah das OLG Düsseldorf als nicht ausreichend an: Ob sich der Verbraucher letztlich für ein Produkt entscheide, sei im Wesentlichen auch von den Kosten abhängig. Ohne den entsprechenden Grundpreis könne der Verbraucher das Preis-Mengen-Verhältnis nicht erkennen und somit auch keinen Preisvergleich vornehmen. Insbesondere könne ohne die Angabe des Grundpreises bezogen auf das Gewicht auch kein Vergleich zu Produkten in anderen Darreichungsformen wie z.B. Pulver vorgenommen werden.

Wer also kein Risiko eingehen möchte, sollte aufgrund der neuesten Entscheidung des OLG Düsseldorf bis zur endgültigen Klärung der Frage den Grundpreis mit angeben.

Urteil des OLG Düsseldorf vom 15. August 2019, Az.: 15 U 55/19

4. Internetrecht

P2B-Verordnung: EU regelt Verhältnis zwischen Verkaufsplattformen und Unternehmen neu

Am 12. Juli 2020 tritt die [Verordnung \(EU\) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten](#) (kurz: „Plattform-to-Business-VO“ oder „P2B-VO“) in Kraft. Damit soll das Verhältnis von Online-Plattformen und den dort tätigen Unternehmen auf eine transparente und faire Basis gestellt werden.

Die Verordnung gilt im Wesentlichen für Online-Vermittlungsdienste und Online-Suchmaschinen, die gewerblichen Nutzern in der EU angeboten werden, die über diese Vermittlungsdienste oder Suchmaschinen Waren oder Dienstleistungen in der EU befindlichen Verbrauchern anbieten. Ausgenommen sind Dienste, die nicht zur Anbahnung direkter Transaktionen bereitgestellt werden bzw. bei denen kein Vertragsverhältnis mit Verbrauchern besteht.

Die neue Verordnung enthält vor allem inhaltliche Anforderungen an die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Betreiber der Plattformen. Diese AGB müssen künftig klar und verständlich formuliert und jederzeit - auch schon vor Vertragsschluss - für gewerbliche Nutzer verfügbar sein. Geplante Änderungen sind auf einem dauerhaften Datenträger zu übermitteln und dürfen erst nach angemessener Frist (grundsätzlich: 15 Tage) in Kraft treten.

Entsprechen die Plattform-AGB diesen Anforderungen nicht, so sind sie nichtig (Artikel 3 Absatz 3 P2B-VO). Im Falle der AGB-Änderung steht dem Nutzer ein Kündigungsrecht zu, über das er zu informieren ist. Sperren die Plattformbetreiber ihre Dienste für einzelne Waren oder Dienstleistungen eines gewerblichen Nutzers, so ist die Entscheidung zu begründen und auf einem dauerhaften Datenträger zu übermitteln (Artikel 4 Absatz 1 P2B-VO). Bei einer Kündigung des Vertrags muss die konkrete Begründung dafür in der Regel mindestens 30 Tage vor Wirksamwerden auf einem dauerhaften Datenträger übermittelt werden.

Die Verordnung enthält zudem weitere Regelungen etwa zur Transparenz von Ranking-Parametern, zum angemessenen Beschwerdemanagement oder zu Bestpreisklauseln.

Praxishinweis: Die P2B-VO möchte einen Beitrag dazu leisten, die Rechte gewerblicher Nutzer gegenüber Plattformen sichtbar zu machen und zu stärken. Ob das in der Praxis tatsächlich gelingt, wird die künftige Entwicklung zeigen.

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

AGB-Klausel in Restschuldversicherung wirksam

Eine AGB-Klausel hinsichtlich des Gewährens von Versicherungsschutz in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen einer Restschuldversicherung ist vom Oberlandesgericht (OLG) Hamm für wirksam erklärt worden.

Die Klausel „Eine bei Beginn des Versicherungsschutzes bestehende Arbeitsunfähigkeit ist nicht versichert. Die erste darauffolgende Arbeitsunfähigkeit ist nur versichert, nachdem die versicherte Person ihre berufliche Tätigkeit nicht nur vorübergehend wieder aufgenommen und ununterbrochen mehr als drei Monate ausgeübt hat“ sei nicht intransparent oder unangemessen. Sie widerspreche nicht den berechtigten Erwartungen eines verständigen Versicherungsnehmers und halte damit einer in Deutschland relativ strengen AGB-Kontrolle stand. Der Versicherer verfolge das berechnete Interesse, nur bei Vertragsschluss noch nicht absehbaren und damit ungewissen Versicherungsfällen Versicherungsschutz zu gewähren.

Urteil des OLG Hamm vom 05. März 2019, Az.: 20 U 98/18

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.