

**Inhaltsverzeichnis:**

## 1. Arbeitsrecht

- BAG-Urteil zum Aufhebungsvertrag: Es gilt das Gebot fairen Verhandeln
- Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs

## 2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- UG nie ohne (haftungsbeschränkt)!
- Virtuelle Hauptversammlung im Aktienrecht

## 3. Wettbewerbsrecht

- Wer mit kurzer Lieferzeit wirbt, darf das Lieferdatum nicht später nach hinten schieben
- Influencer-Rechtsprechung – Auch geschenkte Produkte verpflichten zur Werbekennzeichnung

## 3. Internetrecht

- LG Hamburg: Blickfangwerbung und Sternchenhinweis im Newsletter

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

- Wir suchen Sie! Ehrenamtliche Prüfer:innen für die IHK-Prüfung zum zertifizierten WEG-Verwalter

## 6. Veranstaltung, Ansprechpartnerin

- Update Arbeitsrecht  
virtuell - 5. April 2022
- Das neue UWG 2021/2022 – Anpassungen im eigenen Online-Shop nicht vergessen!  
virtuell - 28. April 2022
- Quick Check / Quick Win – Drei Bausteine der Sanierung von Unternehmen im Überblick  
virtuell – 5. Mai 2022
- Einsatz von Drittpersonal und freien Mitarbeitenden – Vermeidung finanzieller Risiken bei Scheinselbständigkeit  
virtuell - 17. Mai 2022
- Newsletter-Ansprechpartnerin

**1. Arbeitsrecht****BAG-Urteil zum Aufhebungsvertrag: Es gilt das Gebot fairen Verhandeln**

Ein Aufhebungsvertrag kann unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen sein. Ob das der Fall ist, ist anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden.

Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme seines Angebots abhängig macht, stellt für sich genommen keine Pflichtverletzung des Arbeitgebers gemäß § 311 Absatz 2 Nr. 1 in Verbindung mit § 241 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) dar, auch wenn dies dazu führt, dass dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibt noch der Arbeitnehmer erbetenen Rechtsrat einholen kann. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 24. Februar 2022 (Az.: 6 AZR 333/21) entschieden.

In dem zugrundeliegenden Fall haben die Parteien über den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags gestritten: Am 22. November 2019 führten der Geschäftsführer der beklagten Arbeitgeberin und sein Anwalt im Büro des Geschäftsführers ein Gespräch mit der als Teamkoordinatorin beschäftigten Klägerin. Sie erhoben gegenüber der Klägerin den Vorwurf, diese habe unberechtigt Einkaufspreise in der EDV der Beklagten abgeändert bzw. reduziert, um so einen höheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln. Die Klägerin unterzeichnete nach einer etwa zehnminütigen Pause den von der Beklagten vorbereiteten Aufhebungsvertrag. Dieser sah unter anderem eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2019 vor. Die Klägerin focht den Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung an.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin unter anderem den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30. November 2019 hinaus geltend gemacht. Sie hat behauptet, ihr sei für den Fall der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrags die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung sowie die Erstattung einer Strafanzeige in Aussicht gestellt worden. Ihrer Bitte, eine längere Bedenkzeit zu erhalten und Rechtsrat einholen zu können, sei nicht entsprochen worden. Damit habe die Beklagte gegen das Gebot fairen Verhandels verstoßen.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Arbeitgeberin Recht:

Es fehle es an der Widerrechtlichkeit der behaupteten Drohung, urteilte das BAG. Ein verständiger Arbeitgeber habe im vorliegenden Fall sowohl die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen dürfen. Ferner habe die Beklagte nicht unfair verhandelt. Die Entscheidungsfreiheit der Klägerin sei auch nicht dadurch verletzt worden, dass die Beklagte den Aufhebungsvertrag nur zur sofortigen Annahme unterbreitet habe und die Klägerin über die Annahme deswegen sofort habe entscheiden müssen. (Pressemitteilung Nr. 8/22 des BAG vom 24. Februar 2022)

### **Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs**

Das Bundesministerium der Finanzen erläutert mit Schreiben vom 3. März 2022 die lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer.

Neben allgemeinen Hinweisen werden im Schreiben u.a. folgende Themen aufgegriffen:

Wechsel der Bewertungsmethode:

Aus R 8.1 Abs. 9 Nummer 3 LStR und BFH-Urteil vom 20.03.2014, BStBl II Seite 643 ergibt sich, dass ein unterjähriger Wechsel zwischen der 1%-Regelung (Pauschalmethode) und der Fahrtenbuchmethode für dasselbe Kraftfahrzeug nicht zulässig ist.

Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte:

Für die Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte darf der Arbeitgeber im Rahmen der Pauschalmethode ebenfalls aus zwei pauschalierenden Ermittlungsmöglichkeiten wählen. Möglich sind die sog. 0,03 %-Regelung und die Einzelbewertung. Nach dem BMF-Schreiben muss der Arbeitgeber die Anwendung der 0,03 %-Regelung oder der Einzelbewertung für jedes Kalenderjahr einheitlich für alle dem Arbeitnehmer überlassenen betrieblichen Kraftfahrzeuge festlegen. Die Methode darf während des Kalenderjahres nicht gewechselt werden.

Mit Schreiben vom 3. März 2022 wird das BMF-Schreiben vom 4. April 2018 geändert. Die Änderungen sind durch Fettschrift hervorgehoben. [BMF-Schreiben vom 3. März 2022](#)

## 2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

### UG nie ohne (haftungsbeschränkt)!

Der BGH hat mit [Urteil vom 13.01.2022 \(Az.: III ZR 210/20\)](#) entschieden, dass der im Rechtsverkehr auftretende Geschäftsführer oder Vertreter *einer* Unternehmersgesellschaft (haftungsbeschränkt) persönlich haften kann, wenn die haftungsbeschränkte Rechtsform nicht erkennbar ist.

Durch die Rechtsformen GmbH (= Gesellschaft mit beschränkter Haftung) oder UG (haftungsbeschränkt) ist für den Vertragspartner solcher Unternehmen deutlich, dass die Haftung auf das Geschäftsvermögen beschränkt ist. Speziell bei einer UG (haftungsbeschränkt) ist der Klammerhinweis besonders bedeutsam, da die Unternehmersgesellschaft mit einem geringen Stammkapital ausgestattet sein kann. Nur wenn dem Geschäftspartner durch den Klammerzusatz das Risiko der Haftungsbeschränkung auf ein geringes Gesellschaftskapital deutlich ist, kann er Maßnahmen zur Verringerung dieses Risikos treffen.

Lässt der Vertreter der UG (haftungsbeschränkt) daher den gesetzlich ausdrücklich vorgeschriebenen Klammerhinweis auf die beschränkte Haftung „(haftungsbeschränkt)“ weg, erweckt dieses Auftreten den Eindruck oder den „Rechtsschein“ seiner persönlichen Haftung.

**Tipp:** Achten Sie immer darauf, die Firmierung mit dem vollständigen Rechtsformzusatz, „UG (haftungsbeschränkt)“ oder „Unternehmersgesellschaft (haftungsbeschränkt)“ zu verwenden, um Ihr persönliches Haftungsrisiko zu minimieren.

**Virtuelle Hauptversammlung im Aktienrecht**

Die Vorteile einer virtuellen Hauptversammlung sollen auch nach der Pandemie genutzt werden können.

Die im Zuge der Corona-Pandemie übergangsweise eingeführte Möglichkeit zur digitalen Teilnahme von Aktionären an der Hauptversammlung (GesRuaCOVBekG) gilt bis zum 31. August 2022.

Nun hat das Bundesministerium der Justiz (BMJ) einen Referentenentwurf zur Änderung des Aktiengesetzes veröffentlicht. Dieser Entwurf soll die Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften grundsätzlich auch für die Zukunft eröffnen.

Weitere Einzelheiten vgl. bitte [Referentenentwurf](#).

**3. Wettbewerbsrecht****Wer mit kurzer Lieferzeit wirbt, darf das Lieferdatum nicht später nach hinten schieben**

In einem Verfahren der Wettbewerbszentrale hat sich eine Leasinggesellschaft zur Unterlassung der Werbung mit irreführenden Lieferzeiten verpflichtet. Das Unternehmen hatte mit einer schnellen Verfügbarkeit von zwei Wochen geworben. Nach der Bestellung durch einen Kunden wurde mit Hinweis auf Lieferschwierigkeiten wegen hoher Nachfrage eine Lieferzeit von mindestens fünf Wochen mitgeteilt. Da die Verfügbarkeit der Ware ein wesentliches Merkmal derselben darstellt bewertete die Wettbewerbszentrale die Werbung mit der kurzen Lieferzeit als irreführend. Das Unternehmen hat eine Unterlassungserklärung abgegeben.

**Influencer-Rechtsprechung – Auch geschenkte Produkte verpflichten zur Werbekennzeichnung**

Der Bundesgerichtshof hat seine Rechtsprechung zum Marketing von Bloggern weiterentwickelt. Eine Bloggerin, die auf Instagram Beiträge postet, mit denen sie Fremdprodukte bewirbt, muss diese Veröffentlichung als Werbung kennzeichnen, wenn sie das Produkt vom Hersteller geschenkt bekommen hat. Die Präsentation selbsterworbener Ware löse hingegen die Kennzeichnungspflicht nicht zwangsläufig aus. Insofern enthielten Rundfunk- und Medienstaatsverträge und das Telemediengesetz vorrangige Spezialvorschriften.

Die Beiträge sind dem I. Zivilsenat zufolge nur dann als Werbung kenntlich zu machen, wenn die Influencerin eine Gegenleistung für die Präsentation erhält. Diese Gegenleistung könne auch in dem Schenken des beworbenen Produkts liegen. Die Präsentation von selbst erworbenen Gegenständen stelle hingegen weder eine kommerzielle Kommunikation nach dem Telemediengesetz noch Werbung nach dem Rundfunk- oder dem Medienstaatsvertrag dar.

Diese spezialgesetzlichen Wertungen bestimmen auch die Einordnung, ob ein Verhalten "unlauter" im Sinne des UWG wegen fehlender Offenlegung

des kommerziellen Charakters einer geschäftlichen Handlung sei. Eine geschäftliche Handlung der Bloggerin wurde vom BGH bejaht, denn bereits die Steigerung des eigenen Werbewerts durch den Betrieb eines Instagram-Profiles sei als geschäftliche Handlung nach dem UWG einzustufen, sobald auch die Bekanntheit dadurch gesteigert werde. (BGH, Urteil vom 13. Januar 2022 – Az.: I ZR 35/21)

#### 4. Internetrecht

##### **Landgericht (LG) Hamburg: Blickfangwerbung und Sternchenhinweis im Newsletter**

Im vorliegenden Fall entschied das Gericht (Urt. v. 20. Dezember 2021 – Az.: 416 HKO 101/21), dass in einem Newsletter eine Irreführung dann vorliegt, wenn die blickfangmäßig herausgestellte werbliche Aussage zunächst „15 % auf alles“ auslobt, dann jedoch wesentliche Teile des Sortiments ausnimmt. Das LG Hamburg entschied, dass dieses Vorgehen trotz eines Sternchenhinweises unzulässig ist. Gleichzeitig formuliert das Gericht die Anforderungen für Hinweise per Sternchentext: Nur unmissverständliche Hinweise als Teil der Blickfangwerbung sind geeignet, einen Irrtum auszuschließen, dabei ist letztlich die Sicht des Verbrauchers entscheidend.

Die Beklagte ist ein bekanntes Handelsunternehmen, das neben Kaffee auch ein breites Sortiment an Non-Food-Artikeln vertreibt. Mitte Juni 2021 hatte sie einen E-Mail-Newsletter an ihre Kunden versendet. Der Betreff der E-Mail lautete: „Nur heute 15% Rabatt auf alles, ...“. Die Überschrift der E-Mail lautete: „Liebe..., so macht der Sonntag doppelt Spaß: Sparen Sie NUR HEUTE ganze 15% auf Ihre Bestellung!\* Am besten direkt losshoppen, bestellen & freuen.“ Es folgte ein grüner Kasten mit der Überschrift „Happy Sunday“ und dem Zusatz „- nur heute – 15% sparen“. Unterhalb des Kastens lobte die Beklagte erneut eine Ersparnis von 15% auf den Einkauf aus und warb für zahlreiche Produktkategorien. Am Ende des Newsletters wurde der Sternchen-Hinweis wie folgt aufgelöst: „\*Der Gutschein gilt einmalig am 13. Juni 2021 bis 23:59 Uhr und nur auf t..de. Geben Sie den Code „SOMMER15“ im Bestellvorgang bei „Gutschein/ T.Card Aktion aktivieren“ ein. Gilt nicht für Geschenkkarten, Fotobuch, Gutscheine von T. Foto, Reisen, Mobilfunk, Blumen, Partnerangebote, Kaffee, Kapselsortiment, Kaffeefullautomaten, TVs der Marke Philips sowie Produkte der Marke Acer, Bosch, Sony, Samsung, Nintendo, Garmin und Ryobi. Nicht mit anderen Rabatten kombinierbar. Bei Retoure entfällt der Anspruch auf den Rabatt.“

---

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

### **Wir suchen Sie! Ehrenamtliche Prüfer:innen für die IHK-Prüfung zum zertifizierten WEG-Verwalter**

Unterstützen Sie die IHK Wiesbaden bei der Durchführung der neuen Prüfung zum Zertifizierten Verwalter nach dem Wohnungseigentumsgesetz (WEG).

Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil. Sie bewerten als Prüfer:in, gemeinsam mit zwei weiteren sachkundigen Prüferkolleg:innen, die Leistungen der Prüfungskandidat:innen in der mündlichen Prüfung. Die Teilnahme am mündlichen Teil der Prüfung, die 15 Minuten pro Prüfling umfasst, setzt das Bestehen des schriftlichen Teils voraus. Der schriftliche Prüfungsteil wird digital durchgeführt und automatisch ausgewertet.

Die ersten Prüfungen finden im zweiten Halbjahr 2022 statt.

IHK-Prüfer:innen übernehmen mit dem Ehrenamt gesellschaftliche Verantwortung für die Unternehmen und deren Beschäftigte – wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Den Rahmenplan, in dem Sie die Prüfungsinhalte nachlesen können sowie die Möglichkeit der Bewerbung finden Sie unter: [www.ihk-wiesbaden.de/verwalter](http://www.ihk-wiesbaden.de/verwalter).

Ansprechpartnerin: Christina Schröder, LL.M., Tel.: 0611 1500 150, Mail: [c.schroeder@wiesbaden.ihk.de](mailto:c.schroeder@wiesbaden.ihk.de)

## 6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin

### **Update Arbeitsrecht**

Das Online-Seminar stellt die neueste Rechtsprechung und Entwicklungen im Arbeitsrecht vor. Außerdem geben wir Ihnen wichtige Informationen zu altbekannten Themen wie Kurzarbeit und mobiles Arbeiten aber auch zu dem neuen Verfahren der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, dem neuen Mindestlohn und anderen Neuerungen.

Termin: 5. April 2022  
Uhrzeit: 10.00 bis 11.30 Uhr  
Ort: virtuell – IHK Lahn-Dill  
Kosten: 50 Euro

[Information und Anmeldung](#)

---

**Das neue UWG 2021/2022 – Anpassungen im eigenen Online-Shop nicht vergessen!**

Die Novellierungen des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb, Änderungen und Neureglungen im Gewährleistungsrecht für Kaufverträge mit Verbrauchern und für Waren mit digitalen Elementen sowie Neuerungen bei Online-Werbung mit Rankings und Kundenbewertungen – diese zahlreichen Neuerungen muss der Unternehmer beachten und den eigenen Online-Shop entsprechend anzupassen.

Termin: 28. April 2022  
Uhrzeit: 10.00 bis 11.30 Uhr  
Ort: virtuell – IHK Kassel  
Kosten: kostenlos für Mitglieder einer IHK  
30 Euro für Nichtmitglieder

[Information und Anmeldung](#)

**Quick Check / Quick Win – Drei Bausteine der Sanierung von Unternehmen im Überblick**

Die Corona-Pandemie ist für viele Unternehmen nicht folgenlos geblieben.

Das Webinar gibt einen Überblick und Anregungen, für eine dauerhafte Restrukturierung eines gefährdeten Unternehmens und erfolgversprechende Lösungen.

Termin: 5. Mai 2022  
Uhrzeit: 15 bis 17 Uhr  
Ort: virtuell - IHK Kassel  
Kosten: kostenlos für Mitglieder einer IHK  
30 Euro für Nichtmitglieder

[Information und Anmeldung](#)

**Einsatz von Drittpersonal und freien Mitarbeitenden – Vermeidung finanzieller Risiken bei Scheinselbständigkeit**

Der Einsatz von Drittpersonal und sogenannten freien Mitarbeitenden birgt ebenso wie der Einsatz von sogenanntem „Croudwork“ oder „Clickwork“ häufig nicht unerhebliche finanzielle Risiken und mögliche Nachzahlungsverpflichtungen von Sozialversicherungsbeiträgen.

In dieser Veranstaltung werden Sie für die Risiken beim Einsatz von Drittpersonal sensibilisiert.

Termin: 17. Mai 2022  
Uhrzeit: 10.00 bis 11.30 Uhr  
Ort: virtuell – IHK Lahn-Dill  
Kosten: 50 Euro

[Information und Anmeldung](#)

**Newsletter-Ansprechpartnerin**

Sollten Sie weitere Informationen zu den im Newsletter angesprochenen Themen benötigen oder Fragen bzw. Anregungen haben, sprechen Sie mich bitte an: Beate Scheibig, Tel.: 0611-1500-174, [b.scheibig@wiesbaden.ihk.de](mailto:b.scheibig@wiesbaden.ihk.de)