

Inhaltsverzeichnis:

1. Arbeitsrecht

- Änderung des Nachweisgesetzes ab 1. August 2022
- Mindestlohn erhöht sich zum 1. Juli und zum 1. Oktober 2022
- Beschäftigung von Schülern - Dies müssen Unternehmen in der Ferienzeit beachten

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Beweislast des Geschäftsführers für Zustimmung der Gesellschafter zu einer schädigenden Handlung
- Virtuelle Hauptversammlung bei Aktiengesellschaften

3. Wettbewerbsrecht

- Warnung vor Betrugsmasche
- Warnung vor Fake-IHK-Mails

4. Internetrecht

- OLG München: Verwendung eigener Gütesiegel im Online-Shop ist unzulässig
- OLG Frankfurt: Hinweis auf bezahlte Produkt-Bewertungen im Gesamtscore erforderlich

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- Transparenzregister: Auch Änderungen müssen mitgeteilt werden!
- Versicherungsvermittler: Abfragepflicht von Nachhaltigkeitspräferenz ab 2. August 2022

6. Veranstaltung, Ansprechpartnerin

- Neue Nachweispflichten für Arbeitgeber - Neuregelungen ab dem 1. August 2022
virtuell – 21. Juli 2022
- Homeoffice im Ausland - Spezielle Herausforderungen für HR
virtuell – 13. September 2022
- Newsletter-Ansprechpartnerin

1. Arbeitsrecht**Änderung des Nachweisgesetzes ab 1. August 2022**

Durch die Änderung des Nachweisgesetzes hat der Arbeitgeber ab 1. August 2022 gegenüber den Arbeitnehmern eine erheblich erhöhte Informationspflicht. – in Schriftform.

Schon bisher regelte das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hatte und dem Arbeitnehmer aushändigen musste

Ab 1. August 2022 müssen zusätzlich noch weitere Punkte schriftlich dokumentiert werden und das teilweise schon ab dem 1. Arbeitstag.

Diese Änderung hat erhebliche Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen.

[Weitere Informationen](#), siehe auch Webinar am 21. Juli 2022.

Mindestlohn erhöht sich zum 1. Juli und zum 1. Oktober 2022

Das kürzlich verabschiedete Mindestloohnerhöhungsgesetz sieht vor, dass sich der Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 einmalig auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro erhöht. Zuvor erfolgt ab 1. Juli 2022 eine turnusgemäße Erhöhung auf 10,45.- Euro.

Darüber hinaus enthält das neue Gesetz folgende wichtige Regelungen:

- Künftig orientiert sich die Geringfügigkeitsgrenze an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Daher steigt der Lohn für geringfügig Beschäftigte und wird zukünftig dynamisch ausgestaltet.
- Über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns entscheidet in Zukunft wieder die Mindestlohnkommission.
- Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist unschädlich, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Somit kann in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung maximal das 14-Fache der Geringfügigkeitsgrenze verdient werden, also maximal 7.280 Euro (14 x 520 Euro) für einen Zeitraum von 12 Monaten.
- Für Personen, die vor der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro monatlich versicherungspflichtig beschäftigt waren und durch die Anhebung versicherungsfrei beschäftigt würden, bleibt die Versicherungspflicht und damit der Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung längstens bis zum 31. Dezember 2023 erhalten.
- Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich wird von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben.

Hier auch die [Information der Bundesregierung](#)

Beschäftigung von Schülern

Dies müssen Unternehmen in der Ferienzeit beachten

Die Ferienzeit wird von vielen Schülerinnen und Schülern auch dazu genutzt, erste Erfahrungen im Berufsleben zu sammeln – und natürlich eigenes Geld zu verdienen. Auch für Arbeitgeber kann die Beschäftigung im Rahmen eines Ferienjobs interessant sein: Nicht selten können dadurch Personalengpässe ausgeglichen werden und vielleicht sogar potentielle Nachwuchskräfte rekrutiert werden.

Allerdings sind bei der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen Regeln zu beachten. Die wichtigsten Regeln im Überblick:

Der besondere Arbeitsschutz für junge Menschen unter 18 Jahren ist im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und in der Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV) geregelt. Kind im Sinne des JArbSchG ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist; Jugendlicher, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

Kinder ab dem 13. Geburtstag und Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten lediglich leichte und für sie geeignete Beschäftigungen ausüben – und das auch nur maximal zwei Stunden (in landwirtschaftlichen Familienbetrieben: drei Stunden) täglich.

Die zulässigen Tätigkeiten werden in der KindArbSchV konkretisiert. Danach sind zum Beispiel bestimmte Tätigkeiten in privaten und landwirtschaftlichen Haushalten erlaubt sowie das Austragen von Zeitungen, Anzeigenblättern und Werbeprospekten. Alle anderen Arbeiten im gewerblichen Bereich wie beispielsweise Büroarbeiten oder Verkaufstätigkeiten sind verboten.

Für Jugendliche gelten jedoch für die Zeit der *Schulferien Sonderregelungen*:

Während der Schulferien dürfen Jugendliche, die noch vollzeitschulpflichtig sind, für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr arbeiten. Die Arbeitszeit darf dabei nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich betragen.

Die Arbeiten dürfen nicht unter die Aufzählung der verbotenen und gefährlichen und schweren Arbeiten des § 22 JArbSchG fallen. Grundsätzlich dürfen Jugendliche nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. In zahlreichen Regelungen wurden allerdings Ausnahmen für die Beschäftigung von Jugendlichen im Alter von 16 beziehungsweise 17 Jahren an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen sowie während der Zeit ab 20 Uhr festgelegt.

Auch angemessene Ruhepausen sind Pflicht: Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Pause beschäftigt werden.

Weitere Informationen:

Zuständige Aufsichtsbehörden für die Einhaltung des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes sind in Hessen die Regierungspräsidien.

Im Internet stellt das Regierungspräsidium Kassel umfangreiche Informationen zur Verfügung, insbesondere [eine Broschüre zur Ferienarbeit](#), Gesetzes- und Verordnungstexte sowie diverse Antragsformulare.

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Beweislast des Geschäftsführers für Zustimmung der Gesellschafter zu einer schädigenden Handlung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Beschluss vom 8. Februar 2022 (Az.: II ZR 118/21) einen Schadensersatzanspruch gegen Geschäftsführer einer Komplementär-UG für Schäden der KG abgelehnt für den Fall, dass nachweislich sämtliche Gesellschafter der KG als potenziell Geschädigte über den Sachverhalt unterrichtet und mit dem Handeln des Geschäftsführers der Komplementär-UG einverstanden waren. Die Zustimmung könne bei klarer Beweislage auch durch konkludentes Handeln erteilt werden.

Eine UG & Co. KG hatte den früheren Geschäftsführer der Komplementärin wegen von ihm veranlasster Zahlungen auf Schadensersatz in Anspruch genommen. Der Geschäftsführer hatte entgegen der Regelung im Gesellschaftsvertrag ohne schriftlichen Gesellschafterbeschluss darlehensweise Zahlungen an eine GmbH von mehr als 100.000 EUR veranlasst. Der in Anspruch genommene Geschäftsführer wandte ein, die Zahlungen seien im Einverständnis mit sämtlichen Gesellschaftern erfolgt.

Diesen Einwand hielt der Bundesgerichtshof für erheblich: Zwar lasse allein der Umstand, dass ein Gesellschafter Kenntnis von einer Maßnahme habe, nicht zwingend auf dessen Einverständnis schließen. Im Einzelfall könne jedoch bei Hinzutreten weiterer Umstände eine zumindest stillschweigende Übereinkunft der Gesellschafter über eine Maßnahme anzunehmen sein, wenn der Geschäftsführer in Anbetracht des Sach- und Kenntnisstands der Gesellschafter bis zu einer gegenteiligen Weisung berechtigterweise davon ausgehen durfte, mit ihrem Einverständnis zu handeln.

Praxishinweis:

Aufgrund der hohen Hürden für ein konkludentes Einverständnis der Gesellschafter sollten Geschäftsführer stets darauf achten, die Gesellschafter über wesentliche Entscheidungen ausführlich zu unterrichten und deren Zustimmung durch Gesellschafterbeschlüsse einzuholen.

Virtuelle Hauptversammlung bei Aktiengesellschaften

Im Newsletter [3/2022](#) hatten wir über das Vorhaben zur Einführung von virtuellen Hauptversammlungen informiert.

Nun hat der Gesetzesentwurf den Bundestag und Bundesrat passiert.

Aktiengesellschaften können nun in ihren Satzungen die – maximal auf fünf Jahre befristete - Möglichkeit von virtuellen Hauptversammlungen vorsehen. Hauptversammlungen sollen zukünftig flexibler organisiert und sowohl als Präsenzversammlung als auch in Hybridversion oder rein virtuell abgehalten werden können.

Dennoch kann die virtuelle Version einer Präsenzversammlung nicht völlig angeglichen werden. Daher werden einige Besonderheiten eingeführt. Bei virtuellen Hauptversammlungen haben die Aktionärinnen und Aktionäre beispielsweise das Recht, vor der Versammlung eine Stellungnahme zu den Tagesordnungspunkten einzureichen. Zudem muss unter anderem die Funktionsfähigkeit der Verbindung bei der Anmeldung von Redebeiträgen sichergestellt werden.

Auch für Genossenschaften wurde die Möglichkeit von virtuellen Generalversammlungen oder Hybridmodellen eingeführt.

Das Gesetz tritt nach der Verkündung in Kraft.

3. Wettbewerbsrecht

Warnung vor Betrugsmasche

Bundesweit werden derzeit massenhaft Rechnungen und gleichzeitig Mahnungen für angebliche Bestellungen von COVID-19 Antigen-Schnelltests gemeldet.

Die Schriftstücke mit der Bezeichnung „humedical“, die per Briefpost oder Mail versendet werden, stammen von einer ALPHA RIBS GmbH, Grabau. Diese Firma ist jedoch nicht gewerblich gemeldet.

Empfänger der Anschreiben sind Gewerbetreibende aus unterschiedlichen Branchen. Die Rechnungen sind unterschiedlich datiert, wobei die frühesten ein Datum aus 2020 tragen. Die Mahnungen, denen die Rechnungen beigelegt sind, sind aktuell datiert. Die Zahlungsbeträge sind unterschiedlich, je nach Anzahl der angeblich bestellten Menge, wobei die ausgewiesenen Einzelpreise stark voneinander abweichen. Durchgehend werden allerdings 19 % Mehrwertsteuer ausgewiesen, obwohl zum Zeitpunkt der angeblichen Rechnungsstellung die Mehrwertsteuer durch das Zweite Corona-Steuerhilfegesetz schon auf 16 % abgesenkt wurde.

Es besteht keine Zahlungspflicht.

Warnung vor Fake-IHK-Mails

Ein unbekannter E-Mail-Versender fordert zurzeit Unternehmen auf „*Melden Sie sich bei der IHK neu an!*“. Jeder Unternehmer müsse sich neu identifizieren. Dies sei obligatorisch. Die Registrierung sei sehr einfach und das Unternehmen habe nach Erhalt der E-Mail vier Werktage Zeit für die erneute Identifizierung. Dafür soll ein entsprechender Button „identifizieren“ angeklickt werden. Für den Fall, dass man dies nicht mache, werde die IHK-Nummer nach Ablauf dieser Frist gesperrt. Unterschrieben ist die Mail mit „*IHK Deutschland*“. – **Bitte nicht anklicken!**

Als Absender der E-Mail wird „*IHK <contact@selfstroageeasthaven.com>*“ angegeben.

Auffällig ist auch, dass das angeschriebene Unternehmen teilweise geduzt wird, jedoch nicht durchgängig: „*Machst du das nicht? Dann wird Ihre IHK-Nummer nach Ablauf dieser Frist gesperrt*“.

Wir vermuten, dass mit dieser E-Mail Schad-Software verbreitet werden soll. Zumindest wurde uns berichtet, dass Mailprogramme eine Viruswarnung angezeigt hätten.

4. Internetrecht**OLG München: Verwendung eigener Gütesiegel im Online-Shop ist unzulässig**

Die Beklagte produziert und vertreibt über ihren Online-Shop Naturarzneien, Nahrungsergänzungsmittel und Tees. Hierbei verwendete sie ein selbst gestaltetes Bio-Logo.

Das Oberlandesgericht (OLG) München als Berufungsgericht hat mit Urteil vom 9. Dezember 2021 (Az. 6 U 1973/21) die Einschätzung des erstinstanzlichen Gerichts bestätigt und ausgeführt, dass die Verwendung des selbstgefertigten Bio-Siegels irreführend sei. Das verwendete Bio-Siegel erwecke den falschen Eindruck, von Dritten aufgrund konkreter objektiver Vorgaben und Kontrollen als „offizielles Gütesiegel“ vergeben worden zu sein. Das Gericht stellte klar, dass für die Beurteilung, ob eine Werbung irreführend ist, entscheidend ist, wie der angesprochene Verkehr diese Werbung aufgrund ihres Gesamteindrucks versteht und welche konkreten Erwartungen damit verknüpft sind.

OLG Frankfurt: Hinweis auf bezahlte Produkt-Bewertungen im Gesamtscore erforderlich

Das OLG Frankfurt a. M. hat mit Urteil vom 9. Juni 2022 (Az.: 6 U 232/21) entschieden, dass bei Produkten, die auf einer Verkaufsplattform angeboten werden, im Gesamtergebnis darauf hingewiesen werden muss, wenn in das Endergebnis auch bezahlte Bewertungen eingeflossen sind.

Kundenbewertungen sind sehr beliebt und beeinflussen die Kaufentscheidung vieler Verbraucher. Deswegen werden sie häufig auch zum Kauf angeboten.

Im vorliegenden Fall bot die Klägerin im Internet die entgeltliche Vermittlung von Kundenrezensionen (sogenante ERP-Rezensionen) an. Die Kunden der Klägerin sind ausschließlich Händler auf Verkaufsplattformen.

Praxishinweis: Bereits mehrere Gerichte haben entschieden, dass derjenige, der eine Bewertung ausspricht, in seinem Urteil frei und unabhängig sein muss. Der Verkehr erwartet objektive Bewertungen, die nicht unzulässig beeinflusst wurden.

Bezahlte Bewertungen sind nicht verboten – es ist nur unzulässig und irreführend, wenn auf diesen Umstand nicht ausdrücklich hingewiesen wird (Oberlandesgericht Frankfurt, Beschluss vom 22. Februar 2019, Az.: 6 W 9/19; Landgericht Hildesheim, Urteil vom 28. Dezember 2021, Az.: 11 O 12/21; Landgericht (LG) Bonn, Urteil vom 4. Dezember 2020, Az.: 14 O 82/19). Hierfür ist es nicht unbedingt notwendig, dass tatsächlich Geld gezahlt wird. Es genügt beispielsweise auch, wenn die Rezensenten als Gegenleistung die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Gewinnspiel erhalten (OLG Frankfurt, Urteil vom 20. August 2020, Az.: 6 U 270/19).

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Transparenzregister: Auch Änderungen müssen mitgeteilt werden!

Seit dem 1. August 2021 sind bereits alle Gesellschaften im Transparenzregister eintragungspflichtig. Bislang galten Erleichterungen für Unternehmen, deren Gesellschafterliste beispielsweise im Handelsregister elektronisch abrufbar war. Diese Erleichterungen sind entfallen. Nur für eingetragene Personengesellschaften greift noch eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2022.

Auch in der Liquidation oder Insolvenz ist die Eintragung zu überprüfen: Die Vereinigungen/Gesellschaften müssen bis zur Eintragung ihrer Löschung bereits vorhandene Meldungen von wirtschaftlich Berechtigten gegebenenfalls aktualisieren.

In der Insolvenz gilt der Insolvenzverwalter als zusätzlicher wirtschaftlich Berechtigter aufgrund der ihm zustehenden Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis. Er gilt neben Kapitalanteil- oder Stimmrechtsinhabern mit über 25 Prozent als wirtschaftlich Berechtigter; er ersetzt diese aber nicht!

Weitere Informationen:

Einzelheiten und Hilfestellung zur Eintragung und Registrierung finden Sie unter www.transparenzregister.de und auf der [Internetseite des Bundesverwaltungsamts \(BVA\)](#)..

Versicherungsvermittler:**Abfragepflicht von Nachhaltigkeitspräferenz ab 2. August 2022**

Neue EU-Verordnungen sollen mehr Transparenz bei der Nachhaltigkeit bringen. Versicherungsvermittler müssen ab 2. August 2022 die Präferenzen ihrer Kunden bei Fonds und Fondspolice abfragen.

Vermittler müssen dann auch aktive Frage- und Beratungspflichten beim Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten wie Fondspolice und andere Kapital-Lebensversicherungen beachten (Taxonomie-Verordnung). Folge: Damit Versicherungsanlageprodukte den Kundenpräferenzen entsprechen, wird die Beratung also noch differenzierter. Vermittler sind dann verpflichtet, die Wünsche und Ziele der Kunden bei der Produktauswahl einzubeziehen und müssen dies auch schriftlich zu dokumentieren.

Daneben müssen sie ab 02. August 2022 auch über die Nachhaltigkeit der Produkte berichten. Allerdings gibt es bislang noch keine belastbaren Kriterien für nachhaltige Produkte im Rahmen der sogenannten Taxonomie. Daran wird sich vorerst auch nichts ändern. Voraussetzung wäre nämlich das Inkrafttreten eines sogenannten technischen Regulierungsstandards (RTS) zur einheitlichen Bestimmung der Nachhaltigkeitsfaktoren. Das Europäische Finanzaufsichtssystem (ESA) hatte zwar Ende Oktober 2021 der EU-Kommission einen ersten RTS-Entwurf vorgelegt, der zum 1. Januar 2022 in Kraft treten sollte.

Nun hat die EU-Kommission jedoch entschieden, den ursprünglichen Starttermin der RTS um ein ganzes Jahr auf den 1. Januar 2023 zu verlegen, wodurch die sinnvoll aufeinander aufbauende Gesetzgebung komplett auf den Kopf gestellt ist.

Auf Finanzanlagenvermittler oder Honorar-Finanzanlagenberater trifft die Pflicht zur Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen hingegen nicht zu. Diese Ansicht vertreten sowohl die BaFin als auch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz.

[Weitere Informationen](#)**6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin****Neue Nachweispflichten für Arbeitgeber - Neuregelungen ab dem 1. August 2022**

Arbeitgeber müssen künftig bei der Einstellung von Mitarbeitern mehr Informationen geben als dies bisher erforderlich war.

Hierzu müssen Arbeitgeber frühzeitig ihre Arbeitsvertragsmuster überarbeiten lassen und Merkblätter für ihre Arbeitnehmer erstellen.

Auch für bestehende Arbeitsverhältnisse gibt es Änderungen, sodass Altarbeitnehmer ihren Arbeitgeber in Zugzwang bringen können.

Das Online-Seminar gibt einen ersten Überblick, worum es konkret geht, was sich denn überhaupt ändert und bis wann Unternehmen tätig werden müssen.

Termin: 21. Juli 2022,
Uhrzeit: 10 bis 11:30 Uhr
Ort: virtuell - IHK Lahn-Dill
kostenfrei

[Mehr Infos und Anmeldung](#)

Homeoffice im Ausland - Spezielle Herausforderungen für HR

Arbeiten von überall auf der Welt - im Zeitalter der Digitalisierung grundsätzlich kein Problem.

Aktuell arbeiten immer mehr Mitarbeiter:innen von zu Hause aus, doch was gibt es für Herausforderungen, wenn sich der Arbeitsplatz im Ausland befindet?

Dieses praxisorientierte Webinar vermittelt die Hürden und Besonderheiten bei der Durchführung von Homeoffice im Ausland.

Termin: 13. September 2022
Uhrzeit: 9:30 bis 12:30 Uhr
Ort: virtuell – IHK Wiesbaden
Kosten: 150 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