

**Inhaltsverzeichnis:**

1. Arbeitsrecht
  - Einsatz von ChatGPT – Betriebsrat hat bei privaten Accounts kein Mitbestimmungsrecht
  - Maßregelungsverbot: Arbeitnehmer trägt Beweislast
2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht
  - Handelsregister: Fehlende Eintragung einer eintragungspflichtigen Tatsache
  - Ausschließungsklage gegen Mitgesellschafter
  - Offenlegung von Rechnungslegungsunterlagen: Mitteilung des Bundesamtes für Justiz
3. Wettbewerbsrecht
  - Irreführung bei Gesamtpreis - Unzulässige Preisdarstellung eines Vergleichsportals ohne vorhersehbare Preisbestandteile auszuweisen
  - Irreführung durch Produktzusatz „Rohkostqualität“ bei tatsächlich erhitztem Ausgangsprodukt
4. Internetrecht
  - Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf und Landgericht (LG) Berlin: Zwei Urteile zum Bestellbutton in Onlineshops
5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges
  - Hotelkosten bei Corona-Beherbergungsverbot – Betreiber muss Vorauszahlung zurückerstatten
6. Veranstaltung, Ansprechpartnerin
  - Datenschutzsprechtage  
Präsenztermin -17.04.24  
virtuell – 15.05.24 oder 19.06.24
  - Newsletter-Ansprechpartnerin

**1. Arbeitsrecht****Einsatz von ChatGPT – Betriebsrat hat bei privaten Accounts kein Mitbestimmungsrecht**

Dies hat das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg mit seinem Beschluss vom 16. Januar 2024 entschieden.

Die Hilfe von künstlicher Intelligenz (KI) über die Software ChatGPT kann für Arbeitnehmer verführerisch sein, da binnen Sekunden Fragen recherchiert oder Texte zusammengefasst werden können. Aber auch für den Arbeitgeber können solche Systeme attraktiv sein, wenn die Arbeitnehmer hierdurch effizienter arbeiten können.

Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber seinen Beschäftigten die Nutzung von KI-Systemen ausdrücklich erlaubt. Sie sollten lediglich darauf hinweisen, wenn das Arbeitsergebnis durch die Nutzung entsprechender Systeme zustande gekommen war. Das Unternehmen wollte dabei aber keine eigenen Programme einführen und in das Firmensystem installieren. Erlaubt war also nur die Nutzung durch die Arbeitnehmer selbst – und zwar, wenn diese über private Accounts zu solchen Systemen verfügen oder kostenlose Versionen über frei zugängliche Internetbrowser nutzen.

Die Begeisterung über diese Arbeitsweise teilte der Betriebsrat nicht. Er verlangte die Untersagung der Nutzung von KI-Systemen. Er berief sich hierzu auf seine Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Es handele sich bei den Vorgaben zur KI-Nutzung um Regelungen zur Ordnung im Betrieb und um die Einführung einer technischen Einrichtung, weshalb der Betriebsrat mitbestimmen dürfe. Der Arbeitgeber könne durch die Verwendung ableiten, wann und wie gearbeitet worden sei und dadurch das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten überwachen.

Das ArbG stellte hierzu aber klar, dass die Nutzungsvorgaben für ChatGPT im Unternehmen mitbestimmungsfrei seien. Das Unternehmen erlaube letztendlich seinen Beschäftigten die Nutzung eines neuen Arbeitsmittels unter bestimmten Bedingungen. Geregelt werden nur Art und Weise der Arbeitserbringung und hier bestehe kein Mitbestimmungsrecht. Auch sei keine technische Einrichtung eingeführt worden, denn sowohl ChatGPT als auch weitere Konkurrenzprodukte würden nicht auf das Computersystem des Unternehmens installiert. Grundsätzlich mitbestimmungspflichtige Bereiche wie die Webbrowser Nutzung seien bereits hinreichend durch eine Betriebsvereinbarung abgesichert worden. Auch wenn der Hersteller von ChatGPT Daten aufzeichne, habe der Arbeitgeber hierauf keinen Zugriff, womit auch kein Überwachungsdruck bestehen könne.

**Praxishinweis:** Eine weitere Frage ist die Nutzung von Mobiltelefonen am Arbeitsplatz. Wurde diese nicht durch den Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung ausgeschlossen, kann der Arbeitgeber die Nutzung untersagen. Die spätere Untersagung unterliegt dann einer sogenannten „Billigkeitskontrolle“. In der vorliegenden Entscheidung war die Nutzung von Smartphones am Arbeitsplatz vom Arbeitgeber aber ausdrücklich erwünscht.

*ArbG Hamburg, Beschluss vom 16. Januar 2024, Az.: 24 BVGa 1/24  
(Anmerkung: Der Beschluss des ArbG Hamburg erfolgte im Rahmen des Eilverfahrens. Es bleibt abzuwarten, ob das Gericht im Hauptsacheverfahren seine Auffassung aufrechterhält.)*

---

**Maßregelungsverbot: Arbeitnehmer trägt Beweislast**

Gemäß § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb bei einer Maßnahme benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt (sogenanntes Maßregelungsverbot).

Der klagende Arbeitnehmer trägt dabei die Darlegungs- und Beweislast für die Voraussetzungen des § 612a BGB und damit auch für den Kausalzusammenhang zwischen benachteiligender Maßnahme und zulässiger Rechtsausübung. Dies hat das Landesarbeitsrecht (LAG) Köln mit Urteil vom 23. Januar 2024 (Az.: 4 Sa 389/23) entschieden.

In dem zugrunde liegenden Fall hatte eine Arbeitnehmerin geklagt, die in einer Zahnarztpraxis beschäftigt war. Sie war arbeitsunfähig erkrankt und legte eine Bescheinigung vor, die eine Arbeitsunfähigkeit bis zum Freitag attestierte. An dem auf das arbeitsfreie Wochenende folgenden Montag meldete sich die Klägerin erneut krank und übermittelte hierfür per WhatsApp ein Foto einer weiteren Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Mit Schreiben vom selben Tag kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich.

Die Arbeitnehmerin erhob Klage und vertrat die Auffassung, die Kündigung verstoße gegen das in § 612a BGB normierte Maßregelungsverbot. Die Kündigung sei nur ausgesprochen worden, weil sie mit ihrer Krankschreibung ein ihr zustehendes Recht ausgeübt habe. Die Arbeitgeberin wandte dagegen ein, dass die Krankheit nicht ursächlich für die Kündigung gewesen sei. Vielmehr sei diese ausgesprochen worden, weil es bereits seit einiger Zeit Konflikte im Praxisteam gegeben habe.

Nachdem die Klage bereits in der ersten Instanz abgewiesen worden war, gab auch das LAG Köln der Arbeitgeberin Recht: Der klagende Arbeitnehmer trage die Darlegungs- und Beweislast für die Voraussetzungen des § 612a BGB. Er habe einen Sachverhalt vorzutragen, der auf einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Maßnahme des Arbeitgebers (hier: der Kündigung) und einer vorangegangenen zulässigen Ausübung von Rechten hindeute. Diese Voraussetzungen seien hier nicht gegeben: Dem Vortrag der Klägerin sei nicht zu entnehmen, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis „vornehmlich“ deswegen gekündigt hätte, weil die Klägerin trotz Arbeitsunfähigkeit nicht zur Arbeit erschienen sei.

## **2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht**

### **Handelsregister: Fehlende Eintragung einer eintragungspflichtigen Tatsache**

Der Bundesgerichtshof (BGH) entschied in seinem Urteil vom 9. Januar 2024 (Az.: II ZR 220/22), dass nicht auf die fehlende Eintragung einer eintragungspflichtigen Tatsache Bezug genommen werden kann, wenn man positive Kenntnis von der einzutragenden Tatsache hat. Ein Kennenmüssen oder eine grob fahrlässige Unkenntnis genügten dabei aber nicht.

---

Grundsätzlich werde der Rechtsverkehr durch das Handelsregister geschützt und dürfe sich auf dieses bis zur Eintragung des Widerrufs verlassen. Sei eine bestimmte Tatsache nicht eingetragen, dürfe ein Dritter davon ausgehen, dass diese nicht bestehe, wie beispielsweise vorliegend die Abberufung des Geschäftsführers.

Im speziellen Fall ging es um eine GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer, die ein Grundstück an einen Dritten veräußerte. Zuvor war der Geschäftsführer der Gesellschaft als solcher allerdings durch Beschluss der Gesellschafter abberufen worden. Das Grundstücksgeschäft erfolgte zwei Tage später.

Der Käufer behauptete, der Notar habe das Fehlen des Gesellschafterbeschlusses über den Verkauf für unschädlich gehalten und erklärte, dass er zwar gewusst habe, dass der Geschäftsführer abberufen worden sei, er jedoch nicht gewusst habe, ob die Abberufung auch richtig sei. Die GmbH wollte daraufhin erreichen, dass der Käufer die Zustimmung zur Löschung der Auflassungsvormerkung erteile, da der Kaufvertrag aufgrund fehlender Vertretungsmacht des Geschäftsführers nicht wirksam zustande gekommen sei. Die Auflassungsvormerkung dient dem Käufer als Garantie im Grundbuch dafür, dass der Verkäufer die Immobilie nicht noch anderen Interessenten anbietet. Durch diese ist es dem Verkäufer also unmöglich, die Immobilie anderweitig als finanzielle Sicherheit zu nutzen oder sie zu verkaufen.

Nach Ansicht des BGH war der Geschäftsführer zwar tatsächlich nicht mehr befugt, das Grundstück für die Gesellschaft zu verkaufen, weil er zuvor abberufen worden sei. Solange er aber im Handelsregister noch als Geschäftsführer eingetragen sei, müsse sich ein Dritter auch auf dessen Vertretungsmacht für die Gesellschaft verlassen dürfen. Dies gelte aber nicht, wenn der Dritte positive Kenntnis über die Entlassung habe oder sich ein Missbrauch der Vertretungsmacht aufdränge. Der Käufer habe hier über die Umstände nicht weiter nachforschen müssen. Auch wenn er Kenntnis über einen Beschluss der Gesellschaft gehabt habe, sei die wirksame Abberufung hiervon zu trennen, weil ein solcher Beschluss auch bemängelt werden könne. Ein sicheres Wissen über die Abberufung habe nicht vorgelegen.

Die Gesellschaft habe deshalb vom Käufer nicht verlangen können, dass er die Zustimmung zur Löschung der Auflassungsvormerkung erteile. Allerdings hätte sich ein Missbrauch der Vertretungsmacht im konkreten Fall aufdrängen können. Denn dem Käufer müsse sich in solchen Fällen – ohne gegenteiligen rechtlichen Rat – geradezu aufdrängen, dass der Geschäftsführer hier ohne Vertretungsmacht handelt, wenn er keinen Gesellschafterbeschluss hierzu vorlegt.

Der BGH sah es allerdings als rechtsfehlerhaft an, dass die Vorinstanz zu dem Ergebnis gelangt war, die Beklagte habe im Vertrauen auf die rechtliche Einschätzung des Notars hinsichtlich der Entbehrlichkeit eines Gesellschafterbeschlusses gehandelt und sei daher einem ihre Schutzbedürftigkeit nicht ausschließenden Rechtsirrtum unterlegen. Deshalb wurde die Sache an die Vorinstanz zurückverwiesen.

**Ausschließungsklage gegen Mitgesellschafter**

Bei Streitigkeiten zwischen den Gesellschaftern einer GmbH kann die Ausschließung des Mitgesellschafters aus der Gesellschaft als äußerstes und letztes Mittel ausnahmsweise auch ohne Regelung im Gesellschaftsvertrag eingesetzt werden. Für eine Gesellschafterausschließung muss immer ein besonderer Grund vorliegen, der die Fortführung des Unternehmens auf Grund des Gesellschafterverhaltens massiv gefährdet oder aus sonstigen Gründen die Fortsetzung des Gesellschaftsverhältnisses mit ihm für die übrigen Gesellschafter unzumutbar macht.

Grundsätzlich ist die Ausschließungsklage von der GmbH selbst gegen den auszuschließenden Gesellschafter zu erheben. Ein Rechtsstreit zwischen den Gesellschaftern einer GmbH – insbesondere innerhalb einer Zwei-Personen-GmbH – weist jedoch häufig derart intensive Züge auf, dass eine Klage der Gesellschaft undurchführbar ist, insbesondere wenn der Schädiger die Ausschließungsklage selbst vereitelt oder sie infolge der Machtverhältnisse der Gesellschaft so erschwert ist, dass es für den betroffenen Gesellschafter ein unzumutbarer Umweg wäre, wenn er die Gesellschaft erst zu einer Klage zwingen müsste.

Der Bundesgerichtshof (BGH) entschied daher mit Urteil vom 11. Juli 2023 (Az.: 116/21), dass ein Gesellschafter persönlich eine Ausschließungsklage gegen den Mitgesellschafter anstrengen kann, wenn dieser seine zwischen den Gesellschaftern bestehende Treuepflicht verletzt und durch eine damit verbundene Schädigung des Vermögens der Gesellschaft mittelbar auch dasjenige des klagenden Gesellschafters geschädigt hat. Die Ausschließung des betroffenen Gesellschafters wird dann mit Rechtskraft des Urteils wirksam.

Dem ausgeschiedenen Gesellschafter stehe zwar ein Abfindungsanspruch zu. Der BGH verknüpft die Wirksamkeit der Ausschließung jedoch ausdrücklich nicht mit der Leistung der Abfindung.

Der Abfindungsanspruch des Gesellschafters wird auch bei einem mit Rechtskraft des Ausschließungsurteils wirksamen Ausscheiden ausreichend gesichert, nämlich zum einen durch das Gebot der Kapitalerhaltung und/oder zum anderen durch die persönliche Haftung der verbliebenen Gesellschafter.

**Offenlegung von Rechnungslegungsunterlagen: Mitteilung des Bundesamtes für Justiz**

Auf seiner Homepage verlautbart das Bundesamt für Justiz, dass es in Abstimmung mit dem Bundesministerium der Justiz gegen Unternehmen, deren gesetzliche Frist zur Offenlegung von Rechnungslegungsunterlagen für das Geschäftsjahr mit dem Bilanzstichtag 31.12.2022 am 31.12.2023 geendet hat, vor dem 02.04.2024 kein Ordnungsgeldverfahren nach § 335 des Handelsgesetzbuchs einleiten wird.

[Link](#) zum Bundesamt für Justiz und der Begründung des Bundesamtes

### 3. Wettbewerbsrecht

#### **Irreführung bei Gesamtpreis - Unzulässige Preisdarstellung eines Vergleichsportals, ohne vorhersehbare Preisbestandteile auszuweisen**

Das Landgericht (LG) Frankfurt am Main hat mit Urteil vom 1. September 2023 (Az.: 3-10 O 11/23) entschieden, dass beim Angebot von Mietfahrzeugen im Internet Gesamtpreise anzugeben sind, die sämtliche unvermeidbaren und verbraucherseitig zu entrichtenden Preisbestandteile enthalten. Im vorliegenden Fall ging es konkret um die Servicegebühren sowie Gebühren für Einwegmieten und junge Fahrer. Ferner sei es irreführend, wenn das Vergleichsportal damit werbe, „alle Anbieter“ einer Dienstleistung bei der Suche zu berücksichtigen, wenn tatsächlich nicht alle Anbieter in den Preisvergleich einbezogen würden.

Die Beklagte betreibt ein Vergleichsportal, auf welchem Mietwagenpreise verglichen und Mietwagenbuchungen vorgenommen werden können. Nach Eingabe der Rahmendaten (u.a. Angaben zum Alter) bekommt der Nutzer dann verschiedene Angebote nebst Preisen präsentiert. Kostenpositionen wie eine „Servicegebühr“, „Einweggebühr“ und „Junge Fahrer Zusatzgebühr“ wurden dabei nicht in der Trefferliste angezeigt. Dies wurde für den Nutzer erst ersichtlich, wenn er das Angebot ausgewählt hatte.

Das LG Frankfurt am Main entschied, dass sich ein Unterlassungsanspruch der klagenden Wettbewerbszentrale aus §§ 3 Absatz 1, 5a Absatz 1, 5b Absatz 1 Nr. 3, 8 Absatz 1 S. 1, Absatz 3 Nr. 2 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) ergebe. Aus § 5b Absatz 1 Nr. 3 UWG ergebe sich, dass ein Anbieter grundsätzlich einen Gesamtpreis angeben müsse. Dieser müsse auch die oben genannten Preisbestandteile mit einbeziehen, da der Nutzer ansonsten keine ausreichend informierte Entscheidung treffen könne.

Zudem ergebe sich ein Unterlassungsanspruch aus der Aussage „Wir suchen unter allen Mietwagenunternehmen in Spanien nach dem besten Preis für Sie“. Es seien jedoch nicht alle Anbieter aufgelistet worden. Dies stelle eine Irreführung gemäß § 5 Absatz 1, Absatz 2 Alternative 1 UWG dar. Für den Nutzer entstehe hierdurch der Eindruck, dass sich eine weitere Recherche nicht lohne.

#### **Irreführung durch Produktzusatz „Rohkostqualität“ bei tatsächlich erhitztem Ausgangsprodukt**

Das Oberlandesgericht (OLG) Koblenz hat am 21. Dezember 2022 (Az.: 9 U 591/22) entschieden, dass mit der Angabe „Rohkost“ und/oder „Rohkostqualität“ nicht geworben werden darf, wenn das zur Herstellung verwendete Ausgangsprodukt bei der Herstellung über 60 Grad erhitzt wurde.

Hieran ändere sich auch dadurch nichts, dass die Ernährungsform der Rohkost-Ernährung nicht ausschließlich aus dem Verzehr unerhitzter Lebensmittel bestehe. Aus dem Namen der Ernährungsform ergebe sich bereits, dass diese überwiegend auf dem Verzehr von unerhitzter Nahrung beruhe.

#### 4. Internetrecht

##### **Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf und Landgericht (LG) Berlin: Zwei Urteile zum Bestellbutton in Onlineshops**

###### **1. „Abonnieren“ ist nicht „Zahlungspflichtig bestellen“**

Wenig Spielraum lassen die Richter zu, wenn es um die Gestaltung der Formulierung auf oder um Bestellbuttons in Onlineshops geht, die zum Vertragsschluss und zur Zahlungsverpflichtung von Verbrauchern führen. Gemessen wird dies an der Verbraucherrechterichtlinie (VRRL) und den rechtlichen Vorgaben im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).

Im vorliegenden Fall ging es um eine Social-Media-App des Konzerns Meta (Facebook, Instagram), die auch in werbefreier Version erhältlich ist, wofür der Verbraucher allerdings bezahlen muss. Das Gericht entschied, dass die Formulierungen „Abonnieren“ und „Weiter zur Zahlung“ dieser Anforderung nicht genügen.

[OLG Düsseldorf Urteil vom 8. Februar 2024 – Az.: I-20 UKlaG 4/23](#)

###### **2. Button-Lösung muss von Informationen zum Produkt flankiert werden**

Sofern der Bestellbutton richtig beschriftet ist, müssen nach einem neuen Urteil des Landgerichts (LG) Berlin noch einmal bestimmte Informationen, wie die wesentlichen Produktmerkmale, auf der Check-out-Seite wiederholt werden. Das Gericht entschied, dass eine reine Verlinkung zum Kaufgegenstand in der Bestellliste nicht genügt.

Der vorliegende Fall betraf einen Onlineshop für Bekleidung. Bei den Textilprodukten befand sich eine Materialangabe zu dem verwendeten Stoff zwar auf der Produktdetailseite, jedoch weder auf der Produktübersichtsseite zu Bekleidungswaren noch auf der finalen Bestellseite (Warenkorb), auf der sich der Bestellbutton befand.

*LG Berlin, Urteil vom 7. November 2023; Az.: 91 O 69/23*

**Praxishinweis:** Die unzureichende Buttonbeschriftung und die fehlenden Informationen zu Bestellinhalten bei Verbraucher-Käufen ist ein Dauerbrenner bei den Gerichten. Es empfiehlt sich daher, immer die Beschriftung „zahlungspflichtig bestellen“ zu wählen. Andere eindeutige Formulierungen sind gestattet, bergen aber ein potenzielles Risiko. Informationen zu den Produkteigenschaften im Warenkorb selbst sind außerdem unerlässlich.

---

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

### **Hotelkosten bei Corona-Beherbergungsverbot – Betreiber muss Vorauszahlung zurückerstatten**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 6. März 2024 (Az.: VIII ZR 363/21) entschieden, dass Hotelgäste auch dann Vorauszahlungen zurückbekommen, wenn sie vor der Corona-Pandemie einen nicht stornierbaren Tarif ausgewählt hatten und die Reise wegen eines behördlichen Beherbergungsverbots während der Pandemie dann nicht wahrnehmen konnten.

Der Hotelbetreiberin sei, nach Auffassung der Richter, durch das Beherbergungsverbot die geschuldete Leistung rechtlich unmöglich geworden. Hotelgäste könnten danach vom Vertrag wirksam zurücktreten, Vorauszahlungen seien zurückzuerstatten. Die Hotelbetreiberin könne dem Rückabwicklungsbegehren nicht entgegenhalten, dass aufgrund einer Störung der Geschäftsgrundlage der Vertrag anzupassen sei und der Beherbergungszeitraum verschoben werde, müsse. Das Gesetz regle abschließend die Folgen einer hier vorliegenden Unmöglichkeit der Leistung.

Sofern nichts anderes vereinbart, müssten keine Verschiebung oder Gutscheine akzeptiert werden.

## 6. Veranstaltung, Ansprechpartnerin

### **Datenschutzsprechtage**

Datenschutz umfassend und dennoch effizient in den Unternehmeralltag integrieren. Wie das geht, erfahren Sie im IHK-Datenschutz-Sprechtage, jeweils in 50-minütigen vertraulichen und kostenfreien Einzelterminen. In einer Erstberatung werden Probleme und Lösungen skizziert.

Präsenz-Termin: 17.04.24 von 09:00 – 13:00 Uhr  
Ort: IHK Wiesbaden oder  
virtuell 15.05.24 und  
19.06.24 von 09:00 – 13:00 Uhr.

Anmeldung bei Jutta Nitschke, Tel. 0611-1500 151,  
[j.nitschke@wiesbaden.ihk.de](mailto:j.nitschke@wiesbaden.ihk.de)

### **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)