

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

- Unfall mit einem Firmenfahrzeug: Wann haften die Mitarbeiter?
- Zusammenrechnung von befristeten Arbeitsverträgen: Unterbrechung von über zwei Jahren ist erheblich

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Wann darf dem Vertreter eines Aktionärs die Teilnahme an der Hauptversammlung verweigert werden?
- Keine Sitzverlegung einer deutschen GmbH ins Ausland

3. Wettbewerbsrecht

- Prüfpflichten für Amazon bei falschen Angaben durch Händler

4. Internetrecht

- OLG Frankfurt: Online-Preisfehler geht zu Lasten des Verkäufers
- LG Frankfurt: Versteckte Lieferzeiten im Online-Shop sind nicht gestattet

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- Neuer Basiszinssatz seit 1. Juli 2024

1. Arbeitsrecht

Unfall mit einem Firmenfahrzeug: Wann haften die Mitarbeiter?

Arbeitnehmer, die mit einem Firmenfahrzeug einen Unfall verursachen, können nicht grundsätzlich davon ausgehen, dass der Arbeitgeber für den Schaden aufkommt, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen.

Ein Mitarbeiter erhielt im Laufe seines Arbeitsverhältnisses ein Firmenfahrzeug über einen Leasingvertrag. Für dieses Fahrzeug bestand eine Vollkaskoversicherung. Auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers kam es zu einem Unfall, als der Arbeitnehmer beim Zurücksetzen gegen einen PKW fuhr, der dem Geschäftsführer des Unternehmens gehörte und zum Unfallzeitpunkt abgemeldet war. Der entstandene Schaden am PKW des Geschäftsführers belief sich auf knapp 2.315 Euro. Der Schaden am Fahrzeug des Mitarbeiters war durch Versicherungen gedeckt.

Das LAG Niedersachsen musste entscheiden, ob der Arbeitnehmer für den Schaden am PKW des Geschäftsführers haftbar war. Nach dessen Urteil muss der Arbeitnehmer nur anteilig haften, konkret in Höhe von 1.543 Euro. Dies begründete das Gericht damit, dass die Grundsätze der sogenannten privilegierten Arbeitnehmerhaftung, wie sie vom Bundesarbeitsgericht (BAG) aufgestellt wurden, auch hier Anwendung finden.

Diese Haftungsregelung besagt, dass ein Arbeitnehmer bei leichtester Fahrlässigkeit gar nicht, bei normaler Fahrlässigkeit anteilig und bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz im vollen Umfang haftet. Leichte Fahrlässigkeit liegt typischerweise bei einem „sich vertun“ oder „sich vergreifen“ vor. Mittlere Fahrlässigkeit ist zu bejahen, wenn die nötige Sorgfalt im Verkehr nicht beachtet wurde und der Schaden vorhersehbar und vermeidbar war. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Sorgfalt in besonders hohem Maße verletzt wurde.

Die beschränkte Haftung des Arbeitnehmers setzt voraus, dass die Handlung des Arbeitnehmers betrieblich veranlasst war. Dies ist dann der Fall, wenn die Tätigkeit entweder arbeitsvertraglich vereinbart wurde oder im Interesse des Arbeitgebers zum Betrieb gehört und mit seiner betrieblichen Wirkungsweise eng verbunden ist. Diese Voraussetzungen sah das LAG als erfüllt an.

Das Gericht bewertete das Verhalten des Arbeitnehmers als „mittlere Fahrlässigkeit im oberen Bereich“ und legte die Haftungsquote auf 2/3 des Schadens fest. Während des Rückwärtsfahrens sei es erforderlich, durch die Nutzung der Innen- und Außenspiegel sowie durch Schulterblicke sicherzustellen, dass die Fahrstrecke frei von Hindernissen ist. Gegebenenfalls müsse sich der Fahrer auch durch eine dritte Person einweisen lassen.

Die Beweislast liege grundsätzlich beim Arbeitgeber.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 10. April 2024, Az.: 2 Sa 642/23

Zusammenrechnung von befristeten Arbeitsverträgen: Unterbrechung von über zwei Jahren ist erheblich

Die Befristung eines Arbeitsvertrages kann durch den sachlichen Grund der Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gerechtfertigt sein. Auch die weitgehende Fremdbestimmtheit durch Vorgaben des Drittmittelgebers kann eine Befristung sachlich rechtfertigen, wenn sich der Arbeitgeber entschließt, die finanzierten Aufgaben nur für die Dauer der Bewilligung von Drittmitteln durchzuführen. Dies hat das Arbeitsgericht (ArbG) Gera mit Urteil vom 13. März 2024 entschieden.

Die Beschäftigung im Rahmen eines Drittmittelprojekts könne selbst dann für das nichtwissenschaftliche Personal eine Aufgabe von begrenzter Dauer darstellen, wenn der Arbeitgeber ständig Drittmittelforschung betreibe, führte das Arbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen aus. Eine Kongruenz von Vertragsdauer und Befristungsgrund sei dabei nicht erforderlich.

Das ArbG Gera stellte ferner mit Verweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) klar, dass eine Zusammenrechnung befristeter Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen sei, wenn das Arbeitsverhältnis, wie im zu entscheidenden Fall, zwischenzeitlich über zwei Jahre unterbrochen sei. Dabei handele es sich um einen wirtschaftlich nicht unerheblichen Zeitraum.

ArbG Gera, Urteil vom 13. März 2024, Az.: 4 Ca 490/23 (nicht rechtskräftig), abrufbar unter: <https://landesrecht.thueringen.de/bsth/document/NJRE001571689>.

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Wann darf dem Vertreter eines Aktionärs die Teilnahme an der Hauptversammlung verweigert werden?

Das Oberlandesgericht (OLG) Schleswig hat darüber entschieden, unter welchen Umständen einem Vertreter eines Aktionärs die Teilnahme an der Hauptversammlung verweigert werden darf. Es stellte fest, dass das Recht der Aktionäre, an der Hauptversammlung einer Aktiengesellschaft (AG) teilzunehmen, ein grundlegendes Mitgliedschaftsrecht ist und grundsätzlich nicht

eingeschränkt werden darf. Eine Einschränkung könne nur dann gerechtfertigt sein, wenn sie erforderlich sei, um einen ordnungsgemäßen Ablauf der Hauptversammlung sicherzustellen.

Aktionäre können ihr Teilnahmerecht an der Hauptversammlung entweder persönlich ausüben oder sich durch einen Vertreter vertreten lassen. Vor dem OLG Schleswig stritten eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft und eine Aktionärin, die 10% des Grundkapitals besitzt, über die Gültigkeit verschiedener Hauptversammlungsbeschlüsse, die ohne Anwesenheit ihres Vertreters gefasst wurden. Die AG hatte zur Hauptversammlung unter Angabe der Tagesordnungspunkte geladen. Am Tag der Versammlung erschien der Rechtsanwalt der Aktionärin als Vertreter, um an der Hauptversammlung teilzunehmen. Die Satzung der AG sah keine besonderen Voraussetzungen für die Teilnahme vor, insbesondere wurde kein schriftlicher Nachweis zur Bevollmächtigung gefordert. Es wurden lediglich bestimmte Anforderungen an die Person des Vertretenden gestellt, zu denen insbesondere Rechtsanwälte gehörten.

Ein Vorstandsmitglied der AG verweigerte dem Rechtsanwalt den Zutritt, sodass weder die Aktionärin noch ihr Vertreter an der Hauptversammlung teilnehmen konnten. Obwohl der Rechtsanwalt die Aktionärin bereits bei früheren Hauptversammlungen vertreten hatte, behauptete die AG nun, er habe sich bei diesen Versammlungen „ungebührlich verhalten“, unter anderem durch wiederholt lautes Auftreten, das vom Versammlungsleiter nicht habe unterbunden werden können.

Das OLG Schleswig entschied, dass das Teilnahmerecht der Aktionärin verletzt worden sei, da ihr Vertreter zu Unrecht von der Hauptversammlung ausgeschlossen worden sei. Die Satzung der AG habe die Teilnahme weder von einer Anmeldung abhängig gemacht noch habe sie bestimmt, wie die Berechtigung zur Teilnahme oder zur Ausübung des Stimmrechts nachzuweisen sei. Daher sei der Rechtsanwalt nicht verpflichtet gewesen, eine schriftliche Vollmacht vorzulegen. Es habe zudem auch kein Zweifel an seiner Identität als anwaltlicher Bevollmächtigter bestanden, da mindestens ein Vorstandsmitglied den Rechtsanwalt bereits von früheren Versammlungen gekannt habe.

Es hätten auch keine anderen Gründe vorgelegen, die die Verweigerung des Zutritts gerechtfertigt hätten. Das behauptete „ungebührliche Verhalten“ sei kein ausreichender Grund, um das grundlegende Mitgliedschaftsrecht eines Aktionärs auf Teilnahme und Stimmabgabe bei der Hauptversammlung einzuschränken. Das OLG betonte, dass aus vergangenem Verhalten nicht automatisch auf zukünftiges Verhalten geschlossen werden könne. Eine Hauptversammlung sei zudem keine „Wohlfühlveranstaltung“, und es dürfe auch mal „laut werden“, solange keine Gesetzesgrenzen überschritten würden.

Die Verletzung des Teilnahmerechts der Aktionärin stelle einen selbständigen und stets relevanten Anfechtungsgrund gemäß Paragraph 243 Absatz 1 Aktiengesetz (AktG) dar. Das OLG gab daher der Klage statt und erklärte die angefochtenen Hauptversammlungsbeschlüsse für nichtig.

OLG Schleswig, Urteil vom 7. Februar 2024; Az.: 9 U 41/23

Keine Sitzverlegung einer deutschen GmbH ins Ausland

Das Oberlandesgericht (OLG) Brandenburg hat mit Beschluss vom 20. März 2024 (Az.: 7 W 10/24) entschieden, dass eine Verlegung des Satzungssitzes einer deutschen GmbH ins Ausland nicht in das Handelsregister eingetragen werden kann. Damit folgt das OLG der bisherigen Rechtsprechung.

Eine in Brandenburg ansässige GmbH hatte beim zuständigen Amtsgericht eine Sitzverlegung der GmbH nach Weißrussland zur Eintragung in das Handelsregister angemeldet. Diese Anmeldung hatte das Amtsgericht abgelehnt. Zu Recht, wie das OLG Brandenburg entschied.

Zu Grunde liegt [§ 4a des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung \(GmbHG\)](#), der geregelt, dass der Sitz der GmbH ein Ort im Inland sein muss. Folglich muss der

Satzungssitz einer deutschen GmbH zwingend in Deutschland liegen. Dabei erstreckt sich die Regelung auch auf nachträgliche Änderungen dieses Sitzungssitzes.

Eine Verlegung des Sitzungssitzes einer GmbH ins Ausland unter Beibehaltung der deutschen Rechtsform ist damit weiterhin nicht möglich. Selbst bei einer Sitzverlegung innerhalb der EU wäre eine Sitzverlegung nur im Rahmen einer *formwechselnden* Sitzverlegung durchführbar.

3. Wettbewerbsrecht

Prüfpflichten für Amazon bei falschen Angaben durch Händler: „Sojadrink“ statt „Sojamilch“

Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main hat entschieden, dass Amazon weitreichende Prüfpflichten hat, wenn Händler auf seiner Plattform beharrlich falsche Angaben machen.

Laut dem OLG Frankfurt am Main hat Amazon eine Prüf- und Beseitigungspflicht bei Verstößen gegen den EU-Bezeichnungsschutz für Milchprodukte, wenn bereits zuvor im Wege des „Notice and take down“-Verfahrens andere konkrete Verstöße bekannt gemacht wurden. Unter dem vorgenannten Verfahren versteht man die Pflicht des Betreibers eines Online-Marktplatzes, Angebote unverzüglich zu sperren, wenn er auf eine klare Rechtsverletzung hingewiesen wurde. Ferner trifft ihn die Pflicht, auch künftig zu verhindern, dass es durch Angebote des zuvor beanstandeten Händler-Accounts zu Verletzungen kommt.

In dem Urteil legt das Gericht fest, inwiefern Amazon dafür haftet, wenn Händler auf seiner Plattform immer wieder regelwidrig falsche Begriffe verwenden. Das OLG vertritt dabei die Ansicht, dass eine Haftung seitens Amazons bestehe, wenn beharrlich und regelwidrig der Ausdruck „Sojamilch“ statt „Sojadrink“ verwendet werde.

Die Wettbewerbszentrale hatte in ihrer Klage bemängelt, dass Bezeichnungen wie „Sojamilch“, „Hafermilch“ und „Reismilch“ in mehreren Angeboten auf der Plattform erscheinen würden. Der Wortbestandteil „Milch“ dürfe wegen des EU-Bezeichnungsschutzes für Milchprodukte nicht verwendet werden. Zulässig sei nur eine alternative Bezeichnung wie etwa „Drink“. Amazon hatte die entsprechenden Angebote daraufhin nach dem Notice-and-take-down-Prinzip entfernt, weiterhin aber nichts unternommen.

Obwohl die Wettbewerbszentrale weiterhin beharrlich auf neue Angebote mit veganen Milchersatzprodukten mit der Bezeichnung „Milch“ hinwies, erschienen immer wieder neue Inserate. Daraufhin mahnte die Wettbewerbszentrale Amazon ab. Da Amazon die entsprechende Unterlassungserklärung nicht abgeben wollte, klagte die Wettbewerbszentrale schließlich.

In seinem Urteil bestätigte das OLG die Rechtsansicht der Wettbewerbszentrale. So bestehe die Prüf- und Erfolgsabwendungspflicht des Marktplatzbetreibers nicht nur bei jugendgefährdenden, volksverhetzenden oder gewaltverherrlichenden Inhalten, sondern auch bei Verstößen gegen formale Marktverhaltensregeln (wie dem EU-Bezeichnungsschutz für Milchprodukte). Hierin liege ein Verstoß gegen das Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG).

Insbesondere sei es Amazon zumutbar, diese Falschbezeichnungen durch Wortfilter zu erkennen und entsprechende Angebote abzuschalten.

OLG Frankfurt am Main, Urteil vom 21. Dezember 2023, Az.: 6 U 154/22

4. Internetrecht

Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt: Online-Preisfehler geht zu Lasten des Verkäufers

Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main hat entschieden, dass ein Kaufvertrag trotz eines Preisfehlers bei der Preisangabe wirksam ist, sofern dieser als geschlossen anzusehen ist.

Was war passiert?

Ein Online-Händler hatte versehentlich Smartphones zu einem viel niedrigeren Preis im Shop eingestellt (92 statt 1099 Euro). Zusätzlich waren gratis Kopfhörer als Zugabe im Angebot enthalten. Die Kopfhörer wurden dem Käufer bereits zugesandt, später weigerte sich der Verkäufer jedoch, die zu günstig bepreisten Geräte an den Käufer auszuliefern.

Was wurde entschieden?

Das OLG Frankfurt entschied, dass mit dem Versand der Kopfhörer der Antrag auf Abschluss eines Kaufvertrags als angenommen gilt. Die nachträgliche Korrektur des fälschlich angegebenen Preises ändere nichts am konkreten Vertragsschluss. Somit habe der Käufer einen Anspruch auf die Lieferung der bestellten Smartphones zum ungewöhnlich günstigen Preis.

OLG Frankfurt am Main, Urteil vom 18. April 2024, Az.: 9 U 11/23; Pressemeldung abrufbar unter:

<https://ordentliche-gerichtsbarkeit.hessen.de/presse/smartphone-mit-zugabe>

Landgericht (LG) Frankfurt: Versteckte Lieferzeiten im Online-Shop sind nicht gestattet

Online-Anbieter sind verpflichtet, Verbraucher darüber zu informieren, wann ein bestelltes Produkt geliefert wird. Bei einem großen Hersteller für Elektroartikel (unter anderem für Handy und TV) war die Information über den Lieferzeitpunkt derart versteckt, dass sie kaum gefunden werden konnte.

Der Bundesverband für Verbraucher klagte die gerichtliche Klarstellung ein, dass Lieferinformation nicht an einer Stelle im Onlineshop stehen dürfen, an der sie niemand erwartet.

LG Frankfurt, Urteil vom 17. April 2024; Az.: 2-06 O 361/22, abrufbar unter

https://www.vzbv.de/sites/default/files/2024-06/LG%20Frankfurt%20am%20Main_17.04.2024.pdf

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Neuer Basiszinssatz seit 1. Juli 2024

Der Basiszinssatz des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) dient als Grundlage für die Berechnung von Verzugszinsen. Er verändert sich zum 1. Januar und 1. Juli eines jeden Jahres um die Prozentpunkte, um welche seine Bezugsgröße seit der letzten Veränderung des Basiszinssatzes gestiegen oder gefallen ist.

Seit dem 1. Juli 2024 beträgt der Basiszinssatz **3,37 %** (zuvor 3,62 %).

Unter Berücksichtigung des Basiszinssatzes ergeben sich **ab dem 1. Juli 2024** folgende gesetzliche Verzugszinsen:

Bei Geschäften mit Verbrauchern beträgt der Zinssatz

5 Prozentpunkte + (3,37) aktuellem Basiszinssatz = 8,37 % p.a.

Bei Geschäften zwischen Unternehmen beträgt der Zinssatz:

9 Prozentpunkte + (3,37) aktuellem Basiszinssatz = 12,37 % p.a.

Die Deutsche Bundesbank gibt den geltenden Basiszinssatz unverzüglich halbjährlich zu den genannten Zeitpunkten im Bundesanzeiger bekannt. Sie finden die Veröffentlichung unter: <https://www.bundesbank.de/de/presse/presse-notizen/bekanntgabe-des-basiszinssatzes-zum-1-juli-2024-anpassung-auf-3-37--934644>

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.