

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
- Elektronische Meldung von Kassen(systemen) ab 1. Januar 2025 möglich

6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin

- Wiesbadener Arbeitsrechtstag der IHK
IHK Wiesbaden - 29. August 2024
- Vertretung und Aufgabendelegation im Unternehmen –
Geschäftsführer, Prokura, Vollmacht
virtuell – 5. September 2024
- Urheberrecht – Bilder und Texte im Unternehmen rechtskonform
nutzen
virtuell – 7. September 2024
- Newsletter-Ansprechpartnerin

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 mit Urteil vom 10. April 2024, (Az: 2 Sa 642/23).

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.

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 \(Az: 4 Ca 490/23](#) – noch nicht rechtskräftig!), 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 betreibt, 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.

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

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

Das Oberlandesgericht (OLG) Schleswig hat mit Urteil vom 7. Februar 2024 (Az.: 9 U 41/23) 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 § 243 Absatz 1 Aktiengesetz (AktG) dar. Das OLG gab daher der Klage statt und erklärte die angefochtenen Hauptversammlungsbeschlüsse für nichtig.

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 Sitzungssitzes 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 regelt, 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 Satzungssitzes.

Eine Verlegung des Satzungssitzes 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.

4. Wettbewerbsrecht

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

Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main hat mit Urteil vom 21. Dezember 2023 (Az.: 6 U 154/22) 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.

5. Internetrecht

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

Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main hat mit Urteil vom 18. April 2024 (Az.: 9 U 11/23) 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 preisetzten 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.

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, so entschieden vom Landgericht Frankfurt, [LG Frankfurt, mit Urteil vom 17. April 2024 \(Az.: 2-06 O 361/22\)](#).

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.

6. 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.

[Hier finden Sie die Veröffentlichung.](#)

Elektronische Meldung von Kassen(systemen) ab 1. Januar 2025 möglich

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit BMF-Schreiben vom 28. Juni 2024 darauf hingewiesen, dass ab dem 1. Januar 2025 eine elektronische Meldemöglichkeit für elektronische Kassen(systeme) sowie für EU-Taxameter und Wegstreckenzähler zur Verfügung stehen wird. Entsprechende Systeme sind bis spätestens 31. Juli 2025 über das Programm „Mein ELSTER“ und die ERiC-Schnittstelle den Behörden zu melden.

Hintergrund:

Mit dem „Gesetz zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen“ vom 22. Dezember 2016 (*Kassengesetz*) und der Neueinfügung von § 146a Abgabenordnung (AO) wurden Unternehmen verpflichtet, ihre elektronischen Aufzeichnungssysteme ab dem 1. Januar 2020 mit einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung (TSE) vor nachträglichen Datenmanipulationen zu schützen.

Zugleich wurde eine Belegausgabepflicht eingeführt, um durch einen Abgleich des Bons mit den Aufzeichnungen der Kassensoftware mögliche Manipulationen leichter feststellen zu können. Zudem wurden Unternehmen gemäß § 146a Absatz 4 AO verpflichtet, die eingesetzten Aufzeichnungssysteme und die verwendeten TSEs innerhalb eines Monats nach Anschaffung auf elektronischem Weg dem zuständigen Finanzamt zu melden.

Da die Finanzverwaltung jedoch noch kein elektronisches Meldeverfahren bereitstellen konnte, wurde die gesetzliche Mitteilungsverpflichtung zunächst ausgesetzt.

Zum 1. Januar 2025 steht nunmehr eine entsprechende elektronische Meldemöglichkeit über das Programm „Mein ELSTER“ und die ERiC-Schnittstelle zur Verfügung.

Auf der BMF-Website finden Sie die Links zum

- [BMF-Schreiben vom 28. Juni 2024](#)
- [BMF-Schreiben vom 13. Oktober 2023](#)

6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin

Präsenzveranstaltung

Wiesbadener Arbeitsrechtstag der IHK

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren in einen Arbeitnehmermarkt geändert. Das Thema „Fachkräftemangel“ ist bei den Unternehmen angekommen. Als Arbeitgeber müssen Sie mit einem Spagat zwischen arbeitsrechtlichen Regelungen und Gewinnung und Anbindung von Fachkräften zurechtkommen.

Die Frage ist daher, welche Möglichkeiten der Arbeitgeber hat Fachkräfte zu bekommen, zu begeistern und zu binden. In unserem Arbeitsrechtstag widmen wir uns exemplarisch den Themen der Arbeitszeitgestaltung, der Fachkräfte aus dem Ausland und der Mitarbeiterbindung.

Termin: 29. August 2024
Uhrzeit 16 bis ca. 19.30 Uhr
kostenfrei

[Information und Anmeldung](#)

Online-Seminar

**Vertretung und Aufgabendelegation im Unternehmen –
Geschäftsführer, Prokura, Vollmacht**

In diesem – für IHK-Mitglieder - kostenfreien Webinar erhalten Sie einen Überblick darüber, was Sie für Ihr Unternehmen bei der internen Geschäftsorganisation und der Vertretung des Unternehmens nach außen beachten müssen.

Termin: 5. September 2024,
Uhrzeit: 09:30 Uhr bis 12 Uhr
Ort: virtuell - IHK Kassel-Marburg
kostenfrei – nur für IHK-Mitglieder

[Informationen und Anmeldung](#)

Online-Seminar

**Urheberrecht – Bilder und Texte im Unternehmen rechtskonform
nutzen**

Im Rahmen des Webinars soll geklärt werden, welche rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere aus den Bereichen Urheberrecht, Persönlichkeitsrecht, Datenschutzrecht und Markenrecht bei der Verwendung vorgegebener Bilder und Texte zu beachten sind.

Termin: 11. September 2024
Uhrzeit: 10 Uhr bis 11:30 Uhr
Ort: virtuell – IHK Kassel-Marburg
kostenfrei – nur für IHK-Mitglieder

[Informationen 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