
Inhaltsverzeichnis:

1. Arbeitsrecht

- Außerordentliche Kündigung bei Fehlverhalten auf Betriebsfeiern
- Kündigungszugang: Es gilt der Anscheinsbeweis der Zustellung zu den postüblichen Zeiten

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Persönliche Stimmrechtsausübung in personalistisch geprägter Gesellschaft
- Unwirksamkeit der Beschlüsse einer Gesellschafterversammlung

3. Wettbewerbsrecht

- Warenwerbung: Frisch gezapfter O-Saft aus Supermarkt muss eindeutig ausgepreist sein

4. Internetrecht

- OLG Brandenburg: Standardoptionen eines Notebooks führen nicht zum Ausschluss des Widerrufsrechts
- Influencer Marketing: Leitfaden der Wettbewerbszentrale ist online!

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- AGB-Recht: Unzulässige Skonto-Bedingung

6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin

- Die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften
virtuell - 20. September 2024
- Die neuen KI-Regelungen für Unternehmen - mit Wissensvorsprung die richtigen Entscheidungen treffen
virtuell - 23. Oktober 2024
- Zulässige Umweltwerbung oder Greenwashing: Was ist noch erlaubt?
virtuell - 28. Oktober 2024
- Die Incoterms®-Regeln 2020 richtig anwenden
virtuell - 7. November 2024
- IHK-Webinar-Reihe „Kurz mal Recht“ - Arbeitsrecht
virtuell – ab 31. Oktober 2024 – 5 x ½ Stunde
- Newsletter-Ansprechpartnerin

1. Arbeitsrecht**Außerordentliche Kündigung bei Fehlverhalten auf Betriebsfeiern**

Das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg hat in einem aktuellen Urteil vom 24. Juli 2024 (Az.: 3 Ca 387/24) entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der auf einer Betriebsfeier einer Kollegin gegen ihren erkennbaren Willen auf das Gesäß geschlagen und sie festgehalten hat, außerordentlich gekündigt werden kann. Das Gericht stellte fest, dass diese Kündigung auch dann wirksam ist, wenn das Fehlverhalten in lockerer Atmosphäre während einer Firmenfeier stattfand.

Der gekündigte Mitarbeiter war seit einem Jahr bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. In dieser Zeit war er bereits wegen unflätigen Verhaltens und Alkoholkonsums abgemahnt worden. Der nun streitige Vorfall ereignete sich im Rahmen einer betrieblichen Feier. Er schlug einer Kollegin auf den Po. Als diese unmissverständlich zeigte, dass sie dies nicht wollte, zog er sie an sich und sagte, sie solle es als Kompliment verstehen. Der Arbeitgeber sprach daraufhin eine fristlose Kündigung aus, gegen die der Arbeitnehmer im Rahmen der Kündigungsschutzklage vorging.

Das ArbG Siegburg bestätigte die Wirksamkeit der Kündigung und betonte, dass das Verhalten des Arbeitnehmers einen erheblichen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten darstelle. Dabei sei es unerheblich, dass das Fehlverhalten während einer Betriebsfeier geschehen sei. Entscheidend sei, dass der Arbeitnehmer seine Kollegin durch sein Verhalten sexuell belästigt habe. Eine sexuelle Motivation sowie einen nicht hinnehmbaren Eingriff in ihre Freiheit sah das Gericht nach Vernehmung der Mitarbeiterin als Zeugin als gegeben an. Ein derartiges Verhalten stelle eine erhebliche Pflichtverletzung dar, die das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nachhaltig störe und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar mache.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Kündigungszugang: Es gilt der Anscheinsbeweis der Zustellung zu den postüblichen Zeiten

Der Einwurf eines Kündigungsschreibens in den Hausbriefkasten bewirkt dessen Zugang beim Empfänger, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist. Wird das Einwurf-Einschreiben von der Deutschen Post AG in den Briefkasten gelegt, besteht ein Anscheinsbeweis dafür, dass der Einwurf innerhalb der postüblichen Zustellzeiten erfolgt ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit [Urteil vom 20. Juni 2024 \(Az.: 2 AZR 213/23\)](#) entschieden.

Die Parteien stritten über den Zeitpunkt, zu dem das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung des beklagten Arbeitgebers aufgelöst worden war. Sie hatten in ihrem Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von einem Vierteljahr zum Quartalsende vereinbart. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 2021. Das Kündigungsschreiben vom 28. September 2021 wurde am 30. September 2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Klägerin eingeworfen.

Die Klägerin war der Ansicht, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des 31. März 2022 geendet habe und bestritt einen Einwurf des Schreibens in ihren Hausbriefkasten zu den üblichen Postzustellungszeiten. Mit einer Entnahme am selben Tag sei deshalb nicht zu rechnen gewesen.

Der Beklagte vertrat dagegen die Ansicht, dass die ortsüblichen Postzustellungszeiten gerade durch das Zustellverhalten der Bediensteten der Deutschen Post AG geprägt würden. Für einen Zugang außerhalb der üblichen Zeiten gäbe es keinen Anhaltspunkt.

Das BAG teilte die Auffassung des Arbeitgebers und führte aus, dass ein Beweis des ersten Anscheins bestehe, dass das Kündigungsschreiben am Zustelltag zu den üblichen Postzustellzeiten in den Hausbriefkasten der Klägerin gelegt worden sei. Ein Anscheinsbeweis greife bei typischen Geschehensabläufen ein und könne nur dadurch erschüttert werden, dass der Prozessgegner atypische Umstände des Einzelfalls darlege und gegebenenfalls beweise. Dies habe die Klägerin jedoch nicht getan.

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Persönliche Stimmrechtsausübung in personalistisch geprägter Gesellschaft

Das Landgericht (LG) Darmstadt hat am 04. März 2024 (Az.: 18 O 34/21) entschieden, dass bei einer OHG-Gesellschafterversammlung grundsätzlich nur dann ein wirksamer Beschluss gefasst werden kann, wenn die Gesellschafter persönlich an der Beratung und Abstimmung teilnehmen.

Eine Vertretung, z.B. durch Rechtsanwalt oder Steuerberater, sei nur möglich, wenn alle Gesellschafter zustimmten oder wenn es auf Grund einer besonderen gesellschaftsrechtlichen Treuepflicht im Einzelfall notwendig sei oder wenn eine vertragliche Öffnungsklausel existiere.

Im entschiedenen Fall handelte es sich um eine personalistische Familiengesellschaft, in der die Gesellschafter erwarteten, dass die Angelegenheiten im persönlichen Gespräch beraten und diskutiert würden. Soweit einem Gesellschafter das erforderliche Fachwissen fehle, könne er sich begleiten und/oder beraten lassen. Grundsätzlich stellte das Gericht jedoch auf das Gebot der persönlichen Rechtsausübung ab. Eine generelle und eventuell dauerhafte Stimmrechtsausübung durch einen vertretenden Rechtsanwalt war danach jedenfalls nicht zulässig.

Hinweis: Um eine wirksame Stimmrechtsausübung im Ausnahmefall durch einen Vertreter abzusichern, können die Gesellschafter eine Regelung zur Vertretungsmöglichkeit in den Gesellschaftsvertrag aufnehmen.

Unwirksamkeit der Beschlüsse einer Gesellschafterversammlung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 16. Juli 2024 (Az.: II ZR 100/23) entschieden, dass die Einberufung einer Gesellschafterversammlung durch eine unbefugte Person zur Unwirksamkeit der Einladung und damit zur Nichtigkeit der auf dieser Versammlung gefassten Beschlüsse führt.

Im zugrunde liegenden Fall wurde eine Gesellschafterversammlung einer Partnerschaftsgesellschaft von einer Person einberufen, die nach dem Gesellschaftsvertrag nicht dazu berechtigt war. In der Versammlung wurden mehrere weitreichende Beschlüsse gefasst, unter anderem die Änderung des Gesellschaftsvertrags und die Bestellung eines neuen Partners. Ein nicht anwesender Gesellschafter erhob Klage gegen die Wirksamkeit der Beschlüsse, mit der Begründung, dass die Einladung zur Versammlung unwirksam sei.

Der BGH stellte in seiner Entscheidung klar, dass die Einberufung einer Gesellschafterversammlung durch eine Person, die hierzu nicht befugt ist, die formalen Voraussetzungen des Gesellschaftsrechts verletzt. Dies führe zur Nichtigkeit der Einladung und in der Folge auch der in der Versammlung gefassten Beschlüsse. Nach Auffassung des Gerichts ist eine ordnungsgemäße Einberufung der Gesellschafterversammlung eine zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit der dort gefassten Beschlüsse.

Der BGH betonte, dass der Schutz der Rechte aller Gesellschafter, insbesondere ihr Recht auf ordnungsgemäße Teilnahme und Mitwirkung, durch die Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben zur Einberufung gewährleistet wird.

Das Urteil des BGH verdeutlicht die Wichtigkeit einer ordnungsgemäßen Einberufung der Gesellschafterversammlung, da diese Voraussetzung für die Wirksamkeit aller dort gefassten Beschlüsse ist. Für die Praxis bedeutet dies, dass Gesellschaften, insbesondere Partnerschaftsgesellschaften, sicherstellen müssen, dass ihre Einladungen stets den gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben entsprechen. Bei Verstößen gegen diese Vorgaben besteht das Risiko, dass die gefassten Beschlüsse gerichtlich angefochten und für unwirksam erklärt werden.

3. Wettbewerbsrecht

Warenwerbung: Frisch gezapfter O-Saft aus Supermarkt muss eindeutig ausgepreist sein

Das Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe hat mit Urteil vom 09. Juli 2024 (Az.: 14 Ukl 1/23) entschieden, dass ein Supermarkt bei selbstgezapftem Orangensaft den Preis pro Liter oder Milliliter angeben muss. Für den Kunden müsse die Möglichkeit bestehen, die Preise transparent vergleichen zu können.

Im streitgegenständlichen Fall ging es um einen Supermarkt, in dem Kunden den frisch gepressten Orangensaft selbst in Flaschen unterschiedlicher Größen (S, L und XL) abfüllen konnten. Auf den Flaschen war jedoch keine Angabe zu der Füllmenge enthalten. An der Kasse zahlte man ausschließlich nach der Flaschengröße, die tatsächliche Füllmenge spielte hingegen keine Rolle. Ob die Flasche bis zum Rand gefüllt oder halb leer war, hatte somit keine Auswirkung auf den Preis. Daher war ein Preisvergleich zu anderen Säften nicht möglich.

Laut dem OLG Karlsruhe verstoße die Vermarktung von frisch gepresstem Orangensaft ohne klare Angabe des Grundpreises gegen die Preisangabenverordnung (PAngV). Die fehlende Füllmengenangabe auf den Flaschen erschwere es Verbrauchern, sowohl die Preise verschiedener Flaschengrößen als auch den frisch gepressten Orangensaft mit anderen abgefüllten Säften im Sortiment zu vergleichen. Ferner stellte das Gericht fest, dass diese Praxis gegen das Gebot der Preisklarheit verstoße, wodurch zugleich ein Verstoß gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) vorliege.

Spannend ist die Frage, welche Folgen das Urteil für andere Geschäftsmodelle mit Frischware haben könnte, die nicht eindeutig ausgepreist wird. Aus diesem Grund hat das OLG die Revision zum Bundesgerichtshof (BGH) zugelassen.

4. Internetrecht

OLG Brandenburg: Standardoptionen eines Notebooks führen nicht zum Ausschluss des Widerrufsrechts

Nach dem Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Brandenburg vom 16. Juli 2024 (Az.: 7 U 133/23) stellt ein standardisiert konfektionierter Laptop keine „Maßanfertigung“ dar, so dass ein Widerrufsrecht für Verbraucher im Fernabsatz weiter fortbesteht.

Der Kläger hatte ein Apple Macbook Pro in Wert von 7.049 Euro online erworben, wobei die vorausgewählte Konfiguration im Bestellprozess durch ihn angepasst worden war. Nach Widerruf verwies der Händler ihn auf den Ausschlussgrund. Begründet wurde dies mit der Behauptung, dass eine spätere Trennung der Komponenten des Geräts nicht problemlos möglich sei.

Für das Gericht war hingegen entscheidend, ob die begrenzten Konfigurationsoptionen im Onlineshop bereits vorhanden waren oder ob es darüber hinaus noch zu speziellen Individualisierungen kam. Das Absatzrisiko für zurückgegebene Ware sei hierbei auch nicht z. B. mit maßgefertigter Kleidung zu vergleichen und falle somit in die Risikosphäre des Verkäufers.

Quelle: [rsw.beck.de v. 16.07.2024](https://www.rsw.beck.de/v.16.07.2024)

Influencer Marketing: Leitfaden der Wettbewerbszentrale ist online!

Wann sind Inhalte auf den Sozialen-Medien als kommerziell und als Werbung einzustufen? Wie können sich die modernen Werbebotschafter vor Abmahnungen schützen und ihren Transparenzpflichten nachkommen? Definitionen und rechtliche Einordnungen sind Teil dieser hilfreichen und praktischen Umsetzungshilfe, abrufbar unter [270824-Leitfaden-der-Wettbewerbszentrale-Werbekennzeichnung-WBZ.pdf](#)

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

AGB-Recht: Unzulässige Skonto-Bedingung

Eine Regelung in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB), die einen „Skontobetrag“ von über 20% zusagt, sofern der Kunde den reduzierten Preis bis zum Tag der Lieferung und Rechnungsstellung zahlt, hat das Oberlandesgericht (OLG) Zweibrücken (Beschluss vom 25. Juni 2024; Az.: 5 U 38/23) für unzulässig erachtet.

Im konkreten Fall sollte eine bestellte Einbauküche insgesamt 70.000 Euro kosten. Bei vollständiger Zahlung bis zum Tag der Lieferung und Rechnungstellung sollte sich der Kaufpreis um über 15.000 Euro („Skontobetrag“) reduzieren.

Für die Unzulässigkeit der Klausel führt das OLG mehrere eigenständige Gründe an:

So lasse die Zahlungsbedingung dem Kunden keine Möglichkeit, die Zahlung wegen Mängeln (teilweise) zurückzuhalten, wolle er nicht den Skonto verlieren. Zahle er am selben Tag, habe er keinen angemessenen Zeitraum, um die erbrachte Leistung und die Rechnung zu prüfen. Ferner sei eine Bar- oder Sofortzahlung über mehrere Zehntausend Euro dem Kunden auch nicht zumutbar. Außerdem sei der „Skontobetrag“ aufgrund seines Umfangs und im Verhältnis zum Gesamtküchenpreis als unzulässige Vertragsstrafe zu werten, sollte den Bedingungen nicht entsprochen werden. Denn branchenüblich sei nur ein Skonto von 1% bis 3%.

Da die Klausel unwirksam sei, schulde der Käufer nur den als „Sonderpreis“ vereinbarten Betrag („Gesamtpreis“ abzüglich „Skontobetrag“).

6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin

Online-Seminar

Die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften

Der Vortrag will einen Überblick über die verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten geben. Anhand der gesetzlichen Änderungen soll die Systematik vermittelt, sowie aufgezeigt werden, welches Potenzial in den Änderungen steckt. Ziel ist es, dass Sie für sich und Ihr Unternehmen entscheiden können, ob eine Beschäftigung ausländischer Fachkräfte zur Erweiterung Ihres Teams in Frage kommt.

Termin: Freitag, 20. September 2024
Uhrzeit: 10:00 Uhr bis 11:30 Uhr
Ort: virtuell - IHK Lahn-Dill
Kosten: 50 Euro

[Information und Anmeldung](#)

Webinar

Die neuen KI-Regelungen für Unternehmen - mit Wissensvorsprung die richtigen Entscheidungen treffen

Das Webinar erläutert die KI-Verordnung und deren Auswirkung auf die Unternehmen, insbesondere auf die Pflichten und Verantwortlichkeiten, die Risikostufen und die ersten Umsetzungsstufen.

Termin: Mittwoch, 23. Oktober 2024
Uhrzeit: 11:00 Uhr bis 11:45 Uhr
Ort: virtuell - IHK Offenbach am Main
kostenfrei

[Information und Anmeldung](#)

Webinar

Zulässige Umweltwerbung oder Greenwashing: Was ist noch erlaubt?

In der jüngsten Zeit mehren sich Gerichtsentscheidungen, die sich mit der Werbung mit Angaben wie „CO2-reduziert“ oder „klimaneutral“ oder „umweltneutral“ befassen. Sie stellen besondere Anforderungen auf, unter denen mit solchen Angaben geworben werden darf. Doch was genau ist hier das Problem?

Termin: Montag, 28. Oktober 2024
Uhrzeit: 15:00 Uhr bis ca. 17:00 Uhr
Ort: virtuell – IHK Frankfurt am Main
Kosten: 45 Euro

[Information und Anmeldung](#)

Online-Seminar

Die Incoterms®-Regeln 2020 richtig anwenden

Die Teilnehmer erhalten einen umfassenden Überblick über die Incoterms®-Regeln 2020. Anhand von Praxisbeispielen werden im Online-Seminar die einzelnen Klauseln vorgestellt und deren Anwendbarkeit für den Land-, See- und Luftverkehr überprüft. Dabei erhalten die Teilnehmer auch Hinweise, welche Anwendungsfehler sich ergeben können und wie diese vermieden werden.

Termin: Donnerstag, 7. November 2024
Uhrzeit: 9:00 bis 12:30 Uhr
Ort: virtuell – IHK Wiesbaden
Kosten: 150 Euro

[Information und Anmeldung](#)

IHK-Webinar-Reihe

„Kurz mal Recht“

Kurz, knapp und praxisnah: Unter dem Titel **„Fakten statt Mythen“** räumt die IHK-Webinar-Reihe „Kurz mal Recht“ mit Gerüchten und Fehleinschätzungen rund um arbeitsrechtliche Fragen auf.

Fünf Wochen hintereinander werden fünf Fachanwälte für Arbeitsrecht jeweils donnerstags von 8.30 bis 9.00 Uhr Handlungsempfehlungen und Tipps für die Praxis geben.

Dabei bringen sie folgende arbeitsrechtlichen Themen auf den Punkt:

1. Termin: 31.10.2024 - | Irrtümer bei der Einstellung von Mitarbeitern
2. Termin: 07.11.2024 - | Irrtümer bei Mini-Jobs
3. Termin: 14.11.2024 - | Irrtümer beim Urlaub
4. Termin: 21.11.2024 - | Irrtümer bei Krankheit
5. Termin: 28.11.2024 - | Irrtümer bei der Kündigung

Uhrzeit: jeweils 8.30 bis 9.00 Uhr

Ort: virtuell – IHK Hanau

Kosten: 29 Euro für die Staffel (5 Vorträge) pro Person

[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