



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

- Keine Herausgabepflicht von Tätigkeitsnachweisen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erst nach vierwöchiger Wartezeit

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Wohnanschrift von GmbH-Geschäftsführern nicht für Handelsregister erforderlich

3. Wettbewerbsrecht

- Betrieb der OS-Plattform wird eingestellt
- Rabatt auf „alle Ostere Süßwaren“

4. Internetrecht

- Online-Kündigungsbutton muss immer sichtbar sein
- Irreführende Online-Werbung bei mehreren Standorten und Terminvergabe

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- Kündigungsfrist bei D&O Versicherung gilt auch in der Insolvenz

1. Arbeitsrecht

Keine Herausgabepflicht von Tätigkeitsnachweisen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein ehemaliger Leiharbeitnehmer ist nicht verpflichtet, nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Tätigkeitsnachweise an seinen ehemaligen Arbeitgeber herauszugeben. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg und wies die Klage eines Personaldienstleisters zurück.

Die Klägerin, ein Unternehmen, das Arbeitnehmer verleiht, forderte von einem ehemaligen Leiharbeitnehmer die Herausgabe von Tätigkeitsnachweisen für die Monate Juni bis September 2022. Der Beklagte, ein Elektrotechniker, war seit Januar 2022 bei der Klägerin angestellt und wurde an die Firma G. überlassen. Im Arbeitsvertrag war geregelt, dass er seine geleisteten Stunden wöchentlich durch den Entleihbetrieb bestätigen lassen musste.

Im Mai 2022 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin und schloss ab Juni 2022 einen direkten Arbeitsvertrag mit der Firma G. Dennoch stellte die Klägerin weiterhin Rechnungen für seine Arbeitsleistung bei der Firma G. aus, die jedoch nicht beglichen wurden. In der Folge klagte sie auf Herausgabe der Tätigkeitsnachweise oder alternativ auf Schadensersatz.

Das LAG Berlin-Brandenburg stellte klar, dass die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht sei, die mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlösche.

Da der Beklagte ab Juni 2022 direkt bei der Firma angestellt war, habe er in diesem Zeitraum keine Arbeitsleistung mehr als Leiharbeitnehmer der Klägerin erbracht. Eine Verpflichtung zur Erstellung eines sogenannten „Null-Stunden-Nachweises“ bestehe nicht.

Auch ein Anspruch auf Schadensersatz wurde abgelehnt: Die Klägerin habe weder einen konkreten Schaden darlegen können noch habe sie das ersparte Arbeitsentgelt berücksichtigt, das sie dem Beklagten hätte zahlen müssen, wenn das Arbeitsverhältnis weiter bestanden hätte. Der behauptete Schaden durch ausbleibende Zahlungen der Firma G. sei in diesem Zusammenhang nicht relevant.

Dieses Urteil bestätigt, dass Verpflichtungen aus einem Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit dessen Beendigung erlöschen. Arbeitgeber können von ehemaligen Arbeitnehmern keine nachträglichen Tätigkeitsnachweise verlangen, insbesondere wenn keine Arbeitsleistung mehr für den ursprünglichen Arbeitgeber erbracht wurde.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17. Januar 2025; Az.: 12 Sa 102/24.

Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erst nach vierwöchiger Wartezeit

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) hat entschieden, dass ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erst ab dem Beginn der Entgeltfortzahlung und nicht schon mit Abschluss des Arbeitsvertrags begründet wird.

Geklagt hatte ein 36-jähriger Arbeitsloser aus dem Landkreis Cuxhaven, dessen Anspruch auf Arbeitslosengeld Ende Oktober 2023 auslief. Anfang Oktober unterschrieb er einen Arbeitsvertrag als Lagerist bei einem Reinigungsunternehmen. Er trat die Arbeit jedoch nie an, da er sich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses krankmeldete. Zwei Wochen später kündigte die Firma innerhalb der Probezeit.

Die Krankenkasse des Mannes lehnte daraufhin die Zahlung von Krankengeld mit der Begründung ab, es habe kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden, da er kein Einkommen erzielt habe. Der Mann verklagte daraufhin das Unternehmen und verlangte die Anmeldung zur Sozialversicherung ab dem Beginn des Arbeitsvertrags. Er vertrat dazu die Auffassung, dass bereits durch einen rechtsgültigen Vertrag, der eine Entgeltzahlung vorsehe, ein Beschäftigungsverhältnis zustande komme. Dies müsse auch gelten, wenn ihm der Arbeitsantritt krankheitsbedingt nicht möglich sei.

Das LSG teilte diese Ansicht nicht: Der Arbeitgeber müsse den Kläger nicht zur Sozialversicherung anmelden, da ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht schon mit dem Beginn des Arbeitsvertrags entstanden sei. Erforderlich sei vielmehr, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall habe. Dieser Anspruch entstehe jedoch bei neuen Arbeitsverhältnissen generell erst nach einer vierwöchigen Wartezeit. Diese gesetzliche Regelung solle verhindern, dass Arbeitgeber die Kosten der Lohnfortzahlung für Arbeitnehmer tragen müssten, die direkt nach der Einstellung erkrankten.

LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 21. Januar 2025; Az.: L 16 KR 61/24; Pressemitteilung abrufbar unter

<https://landessozialgericht.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/pressemitteilungen/unterschrift-reicht-nicht-ohne-arbeit-kein-geld-239233.html>

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Keine privaten Wohnanschrift des Geschäftsführers einer GmbH

Das OLG Köln hat mit Beschluss vom 09.01.2025 (Az.: I-4 Wx 19/24) klargestellt, dass die private Wohnanschrift für das Handelsregisteranmeldeverfahren nicht erforderlich ist.

Der Antragsteller wollte sich als Geschäftsführer in das Handelsregister eintragen lassen. Das Amtsgericht lehnte die Handelsregisteranmeldung mit der Begründung ab, die Wohnanschrift des Geschäftsführers sei erforderlich. Das OLG Köln sah das anders und hob die Entscheidung des Amtsgerichts auf.

Grundsätzlich muss der Geschäftsführer bei der Handelsregistereintragung seinen Vor- und Familiennamen, sein Geburtsdatum und seinen Wohnort angeben. Einzutragen ist der Wohnort, nicht jedoch die Wohnanschrift.

Das Registergericht hielt im Rahmen des Eintragsverfahrens ergänzend die Mitteilung der Wohnanschrift des Geschäftsführers für unverzichtbar. Nach Ansicht des OLGs ist die Angabe der Wohnanschrift zur eindeutigen Identifizierung des Geschäftsführers jedoch nicht erforderlich. Im Rahmen der Antragstellung können keine höheren Maßstäbe gestellt werden als für die Eintragung selbst, bei welcher der Wohnort ausreicht. Die Angaben zur Wohnanschrift fallen unter den Schutz der persönlichen Daten.

Mit dieser Entscheidung will das OLG Köln jedoch nicht ausschließen, dass die Angabe der Wohnanschrift in Einzelfällen erforderlich sein kann. Im Allgemeinen ist diese Angabe jedoch keine Eintragungsvoraussetzung.

OLG Köln, Beschluss vom 09.01.2025, Az.: I-4 Wx 19/24

3. Wettbewerbsrecht

Betrieb der OS-Plattform wird eingestellt

Online-Händler müssen gemäß einer EU-Verordnung (ODR-Verordnung) seit 2016 einen leicht zugänglichen und klickbaren Link auf die sogenannte OS-Plattform, also die europäische Plattform zur Online-Streitbeilegung, für Verbraucher bereitstellen. Werden die Informationen nicht bereitgestellt bzw. ist der Link nicht klickbar, kommt es häufig zu Abmahnungen durch Wettbewerber.

Zum 20. Juli 2025 wird die sogenannte ODR-Verordnung allerdings aufgehoben und damit auch die OS-Plattform eingestellt, wie die VO (EU) Nr. 2024/3228 vom 19. Dezember 2024 regelt, veröffentlicht im Amtsblatt der EU am 30. Dezember 2024.

Ab diesem Zeitpunkt (Aufhebung der Verordnung) sind Online-Händler dann auch nicht mehr verpflichtet, auf die OS-Plattform hinzuweisen bzw. eine Verlinkung bereitzustellen. Entsprechende Informationen und Verlinkungen sollten ab diesem Zeitpunkt (Aufhebung der Verordnung) entfernt werden, da sonst wiederum die Gefahr besteht, wegen irreführender Angaben abgemahnt zu werden.

Ursprünglich sollte die Plattform eine einfache und kostengünstige Lösung zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten zwischen Online-Händler und Verbraucher schaffen. Jedoch wurde die Plattform in der gesamten europäischen Union nur selten genutzt.

Das Amtsblatt der Europäischen Union ist abrufbar unter https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202403228

Rabatt auf „alle Ostersüßwaren“

Gemäß eines Urteils des Oberlandesgerichts (OLG) Nürnberg schließt der Werbeslogan „20 Prozent Rabatt auf alle Ostersüßwaren ab 5 Euro Einkaufswert“ auch tatsächlich alle Ostersüßwaren, welche im Geschäft angeboten werden, ein.

Ein Discounter warb mit dem vorgenannten Slogan, nahm aber im Rahmen einer Fußnote wiederum bestimmte Marken von der Rabattaktion aus.

Das Gericht sah hierin ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht, da das Adjektiv „alle“ keine Relativierungen zulasse, auch nicht durch eine Fußnote. Der Verbraucher erwarte bei einer derartigen Formulierung keine entsprechenden Einschränkungen für bestimmte Marken. Darüber hinaus hätten weniger „absolute“ Formulierungen wie „20 % Rabatt auf viele Ostersüßwaren“ oder „20 % Rabatt auf die meisten Ostersüßwaren“ mit einer entsprechenden Fußnote etwaige Fehlvorstellungen des Verbrauchers über den Umfang der Rabattaktion durchaus verhindern können.

OLG Nürnberg, Urteil vom 23. Juli 2024, Az.: 3 U 392/24

4. Internetrecht

Online-Kündigungsbutton muss immer sichtbar sein

Das Oberlandesgericht (OLG) Köln hat entschieden, dass der Kündigungsbutton auf Webseiten stets sichtbar sein muss. Ein Telekommunikationsunternehmen ließ den Button erst erscheinen, nachdem Kunden ihre persönlichen Daten eingegeben hatten. Dies erschwerte den Kündigungsprozess unnötig.

Für Unternehmen heißt das: Der Kündigungsbutton muss sofort auf der Webseite greifbar sein, damit Kunden ihren Vertrag unkompliziert und schnell kündigen können. Die Entscheidung soll den Verbraucherschutz stärken und sicherstellen, dass Kunden nicht durch unnötige Hürden im Online-Prozess behindert werden. Unternehmer sollten ihre Webseiten regelmäßig überprüfen, um rechtliche Probleme zu vermeiden und ihren Kunden einen reibungslosen Service zu bieten.

Praxishinweis: In anderen Gerichtsurteilen wurde der Kündigungsbutton nur dann im Log-in-Bereich gestattet, wenn die Beziehung zum Kunden einen Accountbereich ausdrücklich vorgesehen hatte, z.B. Mitgliedschaftskonto mit Rechnungsempfang (OLG Nürnberg Urteil vom 30. Juli 2024, Az.: 3 U 2214/23).

OLG Köln, Urteil vom 10. Januar 2025, Az.: 6 U 62/24 https://nrwe.iustiz.nrw.de/olgs/koeln/j2025/6_U_62_24_Urteil_20250110.html

Irreführende Online-Werbung bei mehreren Standorten und Terminvergabe

Das Kammergericht (KG) Berlin hat entschieden, dass ein Anbieter für medizinische Dienstleistungen Verbraucher täuscht, wenn auf der Webseite Standorte beworben werden, an denen die gewünschte Behandlung gar nicht angeboten wird.

Auf der Internetseite des Unternehmens waren vier Standorte angegeben – jedoch wurde die beworbene Leistung nicht an allen Orten erbracht. Das Gericht stellte fest, dass der Eindruck, die Behandlung sei an jedem Standort verfügbar, irreführend ist. Eine spätere Information auf den Unterseiten reiche nicht aus, um diese Täuschung zu korrigieren.

Praxistipp: Für Ihren unternehmerischen Internetauftritt bedeutet das: Achten Sie darauf, dass an allen angezeigten Standorten tatsächlich die angebotenen Leistungen erbracht werden bzw. machen Sie die jeweiligen Serviceinhalte so transparent, dass ein Irrtum nicht möglich ist. Eine klare und korrekte Darstellung Ihrer Dienstleistungen schützt nicht nur den Verbraucher, sondern unterstützt auch Ihr Image, so dass rechtliche Probleme erst gar nicht aufkommen.

KG Berlin, Urteil vom 8. Oktober 2024, Az.: 5 U 132/21

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Kündigungsfrist bei D&O Versicherung gilt auch in der Insolvenz

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass bei einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O - Directors & Officers Liability Insurance) für Unternehmen und Manager die Assekuranz auch dann die Mindestkündigungsfrist aus § 11 Absatz 1 und 3 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) einhalten muss, wenn ein Insolvenzantrag über den Versicherungsnehmer gestellt wird.

Im konkreten Fall hatte die Assekuranz dem Insolvenzverwalter mitgeteilt, dass der Versicherungsvertrag automatisch mit Ablauf der Versicherungsperiode, in der der Insolvenzantrag gestellt worden sei, geendet habe. Auch eine Nachmeldefrist bestehe nicht.

Der BGH stufte die zugrundeliegenden Klauseln in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) als unzulässig ein und verwies den Fall zurück an die Vorinstanz. Das Gericht sah einen Verstoß gegen § 11 Absatz 1 und 3 VVG, wonach zugunsten eines Versicherungsnehmers bei einer ordentlichen Kündigung stets eine Mindestkündigungsfrist von einem Monat einzuhalten ist. Mit der Normierung von (Mindest-)Kündigungsfristen in Dauerschuldverhältnissen beabsichtige der Gesetzgeber den Schutz des Vertragspartners, dem Gelegenheit gegeben werden soll, sich rechtzeitig auf die Beendigung des Vertragsverhältnisses einstellen zu können.

BGH, Urteil vom 18. Dezember 2024, Az.: IV ZR 151/23

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.