



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

- Kündigung per Einwurf-Einschreiben: Sendungsstatus reicht nicht als Beweis
- Stellenanzeige mit Circa-Wert für Berufserfahrung ist nicht altersdiskriminierend

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- BGH klärt Wirksamkeit von Geschäftsführer-Erklärungen auf Geschäftspapier
- Individuelle Namensfindung
-

3. Wettbewerbsrecht

- Werbung mit Solarpflicht
- Wesentliche Tätigkeiten des Kraftfahrzeughandwerks

4. Internetrecht

- Online-Händler: AGB und Impressum anpassen, die EU-Plattform zur Streitbeilegung hat ausgedient!
- OLG Hamburg bestätigt: Gastzugang im Onlineshop ist nicht immer erforderlich

6. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- Neuer Schutz von Geschäftsgeheimnissen im Zivilprozess

1. Arbeitsrecht

Kündigung per Einwurf-Einschreiben: Sendungsstatus reicht nicht als Beweis

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall wurde klagestellt, dass der bloße Nachweis eines Einwurf-Einschreibens sowie der abrufbare Sendungsstatus aus dem Internet nicht ausreichen, um den Zugang einer Kündigung wirksam zu beweisen.

Die Klägerin war seit Mai 2021 bei der Beklagten beschäftigt. Diese kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 14. März 2022 außerordentlich fristlos und hilfsweise ordentlich. Die Klägerin klagte auf Kündigungsschutz und wies auf ihre Schwangerschaft hin. In erster Instanz gab das Arbeitsgericht der Klägerin recht, da der Kündigungszugang nicht hinreichend belegt war.

Im weiteren Verlauf des Verfahrens behauptete die Beklagte, sie habe ein weiteres Kündigungsschreiben vom 26. Juli 2022 per Einwurf-Einschreiben versendet. Hierbei hätten zwei Mitarbeiter das Kündigungsschreiben gemeinsam in einen Briefumschlag gesteckt. Danach habe einer der Mitarbeiter dem Umschlag zur Post gebracht und am 26. Juli 2022 um 15:35 Uhr als Einwurf-Einschreiben persönlich aufgegeben. Ein Einlieferungsbeleg sowie der abrufbare Sendungsstatus wiesen darauf hin, dass das Schreiben am 28. Juli 2022 zugestellt worden sei. Die Klägerin

bestritt jedoch den Zugang und wendete ein, dass die Kündigung nie in ihren Briefkasten eingeworfen worden sei.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) und stellte klar, dass die Beklagte den Zugang der Kündigung nicht ausreichend bewiesen habe. Der Einlieferungsbeleg eines Einwurf-Einschreibens sowie der abrufbare Sendungsstatus reichten nicht aus, um den Zugang der Kündigung zu belegen.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG gilt eine Willenserklärung unter Abwesenden grundsätzlich als zugegangen, sobald sie auf verkehrübliche Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist. Der Empfänger muss unter normalen Umständen in der Lage sein, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Zum Bereich des Empfängers gehören auch Empfangseinrichtungen wie ein Briefkasten.

Die Beklagte trage für den ihr günstigen Umstand des Zugangs des Kündigungsschreibens die sogenannte Darlegungs- und Beweislast. Sie habe jedoch für den behaupteten Einwurf des Kündigungsschreibens am 28. Juli 2022 in den Hausbriefkasten der Klägerin keinen Beweis angeboten, insbesondere keinen Zeugenbeweis der Person, die den Einwurf vorgenommen haben soll.

Das Gericht stellte fest, dass der Sendungsstatus keine verlässliche Auskunft darüber gebe, ob die Sendung tatsächlich in den Briefkasten des Empfängers eingelegt worden sei. Dieser Status sage nichts darüber aus, ob der Zusteller auf die ordnungsgemäße Ablage im Briefkasten geachtet habe. Darüber hinaus sei der Sendungsstatus zu vage, da er weder die genaue Uhrzeit der Zustellung noch Informationen darüber gebe, wer die Sendung entgegengenommen habe. Es werde nicht erkennbar, ob das Schreiben tatsächlich in den Hausbriefkasten der Klägerin eingelegt worden sei.

Der Sendungsstatus eines Einwurf-Einschreibens könne nicht als Ersatz für einen ordnungsgemäßen Auslieferungsbeleg dienen. Insbesondere wenn der Zugang der Kündigung bestritten wird, reicht der bloße Nachweis des Einwurfs durch die Post nicht aus, um einen Beweis des ersten Anscheins zu begründen.

BAG, Urteil vom 30. Januar 2025; Az.: 2 AZR 68/24

Stellenanzeige mit Circa-Wert für Berufserfahrung ist nicht altersdiskriminierend

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hat mit Urteil vom 5. Dezember 2024 entschieden, dass eine Stellenanzeige, die sich an „Berufseinsteiger“ oder Juristen, die „bis ca. 6 Jahre Berufserfahrung“ besitzen, keine Diskriminierung wegen des Alters darstelle. Durch diese Formulierung würden ältere Bewerber nicht mittelbar benachteiligt, da die Auslegung der Stellenanzeige ergebe, dass sie sich an Bewerber jeden Alters richte. Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde daher abgelehnt.

Das LAG stellte maßgeblich darauf ab, dass durch die Formulierung keine fixe Obergrenze der Berufserfahrung festgesetzt, sondern lediglich ein Circa-Wert angegeben worden sei.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 5. Dezember 2024; Az.: 5 SLa 81/24, abrufbar mit Hinweisen auf die AGG-Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) unter <https://www.landesrecht.rlp.de/bsrp/document/NJRE001598444>

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

BGH klärt Wirksamkeit von Geschäftsführer-Erklärungen auf Geschäftspapier

In einem am 18. März 2025 ergangenen Urteil hat der Bundesgerichtshof (BGH) die Frage geklärt, unter welchen Umständen eine Erklärung eines Geschäftsführers auf dem Geschäftspapier

einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) als im Namen der Gesellschaft abgegeben gilt.

Im vorliegenden Fall war der Kläger, ein ehemaliger Geschäftsführer einer GmbH, zusammen mit seinen Brüdern zu gleichen Anteilen Gesellschafter des Unternehmens. Die Gesellschaft befand sich zu diesem Zeitpunkt im Insolvenzverfahren, das vom Beklagten, dem Insolvenzverwalter, geführt wurde. Der Kläger war zuvor als Geschäftsführer tätig, bis er mit Beschluss der Gesellschafterversammlung im Jahr 2019 abberufen und sein Geschäftsführeranstellungsvertrag fristlos gekündigt wurde.

Die Kündigung war jedoch umstritten, da der Kläger der Auffassung war, sie sei aufgrund von formalen Fehlern unwirksam. Er verlangte die Zahlung seines Geschäftsführer-Gehalts für den Zeitraum nach seiner Abberufung. Der BGH hatte nun zu entscheiden, ob die Kündigungserklärung vom 23. Dezember 2019 wirksam im Namen der GmbH ausgesprochen worden sei.

Der BGH stellte klar, dass die Erklärung eines Geschäftsführers auf dem Geschäftspapier einer GmbH grundsätzlich so zu werten ist, dass sie im Namen der Gesellschaft abgegeben werde. Dabei sei es nicht notwendig, dass der Geschäftsführer ausdrücklich „in Vertretung“ oder „als Geschäftsführer“ unterzeichne. Entscheidend sei, dass der Erklärungsempfänger die Stellung des Unterzeichners erkennen könne, was durch die ordnungsgemäße Namensnennung des Geschäftsführers auf dem Geschäftspapier gemäß § 35a Absatz 1 GmbH-Gesetz (GmbHG) gewährleistet sei.

Im vorliegenden Fall hatte der Geschäftsführer der GmbH die Kündigung im Auftrag der Gesellschafterversammlung abgegeben. Der BGH sah die Kündigung als wirksam an, da die Erklärung auf dem Geschäftspapier der GmbH abgegeben worden sei und sich die Stellung des Unterzeichners aus dem Schreiben eindeutig ergebe.

Ein weiterer wichtiger Punkt war, dass das Kündigungsschreiben und die gleichzeitige Erteilung eines Hausverbots in einem Dokument enthalten waren. Der BGH stellte fest, dass der Ausspruch eines Hausverbots im Zuständigkeitsbereich des Geschäftsführers liege und die Kombination mit der Kündigungserklärung darauf hindeute, dass die Kündigung durch die Geschäftsführung und nicht nur durch die Gesellschafter im Namen der Gesellschaft abgegeben worden sei.

Das Oberlandesgericht (OLG) hatte in der ersten Instanz die Kündigung des Klägeranstellungsvertrags als unwirksam angesehen, da es die Vertretungsregelung in der Satzung der Gesellschaft nicht korrekt berücksichtigt worden sei. Insbesondere habe das OLG die Kündigung als nicht ordnungsgemäß durch die Gesellschafter und die Geschäftsführung gemeinsam vertreten angesehen. Der BGH korrigierte dies und stellte fest, dass die Kündigungserklärung durch den Geschäftsführer im Namen der Gesellschaft abgegeben worden sei, was in diesem Fall aus den Umständen des Schreibens eindeutig abzuleiten sei.

Individuelle Namensfindung

Bei der Namensfindung für ein im Handelsregister einzutragendes Unternehmen muss darauf geachtet werden, dass die Firmierung grundsätzlich eine ausreichende Kennzeichnungs- und Unterscheidungskraft aufweist.

Unterscheidungskraft besitzt eine Firma dann, wenn sie sich von den Namen anderer Unternehmen unterscheidet und so identifiziert werden kann. Die Firma sollte bei den Kunden die Verbindung zu einem bestimmten Unternehmen herstellen.

Mit Beschluss vom 11. März 2025 (Az.: II ZB 9/24) entschied der Bundesgerichtshof (BGH) über eine „v...de AG“. Bei dem Bestandteil "v..." handelt es sich um eine bloße Gattungsbezeichnung. Reine Gattungsbezeichnungen beschreiben die Art oder den Tätigkeitsbereich des Unternehmens und führen nicht zur individuellen Kennzeichnung. Die Verwendung bloßer Gattungs-

oder Branchenbezeichnungen bzw. einer allgemeinen Bezeichnung des Geschäftsbereichs genügt daher nicht der gesetzlichen Kennzeichnungsvoraussetzung.

Der BGH entschied, dass allerdings auch die Ergänzung eines beschreibenden Gattungsbegriffs durch eine Top-Level-Domain (z.B. ".de" oder ".com") nicht zur Individualisierung und Unterscheidung ausreiche, da die Top-Level-Domain nicht als prägend wahrgenommen wird.

Zwar sei durch die Denic eG sichergestellt, dass die Domain nur einmal vergeben werden könne. Das Gesetz setze jedoch keine Alleinstellung der Bezeichnung in irgendeiner Richtung voraus, vielmehr solle durch die ausreichende Kennzeichnungskraft eine Verwechslungsgefahr im allgemeinen Geschäftsverkehr ausgeschlossen werden.

Die Kombination eines unspezifischen Gattungsbegriffs mit einer Top-Level-Domain verleihe der Firma nicht die erforderliche Kennzeichnungs- und Unterscheidungskraft. Nach Ansicht des BGH habe das Registergericht die Eintragung zu Recht abgewiesen.

Tipp: Ihre IHK unterstützt Sie gerne bei der Namensfindung.

3. Wettbewerbsrecht

Werbung mit Solarpflicht

Das Landgericht (LG) Bremen stufte in einem Urteil vom 8. Januar 2025 die Werbung mit einer angeblichen „Solarpflicht“ als irreführend ein, da eine solche „bundesweite Solarpflicht“ bisher nicht existiere.

Ein Vermittler für Photovoltaik-Anlagen warb im Internet mit Aussagen wie „*Solarpflicht: Hausbesitzern drohen bis zu 5.000 Euro Strafe*“. Jedoch enthielt die Werbung keinen Hinweis auf regionale Unterschiede oder die generelle Reichweite einer solchen Pflicht. Manche Bundesländer haben bisher keinerlei gesetzliche Regelung oder diese ist noch gar nicht in Kraft, andere haben lediglich für bestimmte Objekte oder für bestimmte Umbaumaßnahmen am Dach entsprechende Pflichten erlassen. Diese Informationen seien nach Ansicht des Gerichts jedoch wesentlich, damit der Verbraucher eine informierte Kaufentscheidung treffen könne.

LG Bremen, Urteil vom 8. Januar 2025; Az.: 9 O 345/24 - nicht rechtskräftig

Wesentliche Tätigkeiten des Kraftfahrzeughandwerks

Das Landgericht (LG) Koblenz stellte in seinem Urteil aus Dezember 2024 klar, dass der Austausch von Fahrzeugscheiben und das anschließende Einstellen der Scheibenkamera und den damit verbundenen Assistenzsystemen zu den wesentlichen Tätigkeiten des meisterpflichtigen KFZ-Handwerks zählen.

Ein Unternehmen, das nicht in die Handwerksrolle eingetragen war, hatte unter anderem mit dem Austausch von Fahrzeugscheiben und dem anschließenden Kalibrieren von Assistenzsystemen geworben. Nach Ansicht des Gerichts sei diese Werbung jedoch irreführend für den Verbraucher, da derartige Tätigkeiten fachgerecht ausgeführt werden müssten. Dies sei nur durch einen Meisterbetrieb gewährleistet. Andernfalls könne es mitunter zu Unfällen durch eine nicht fachgerechte Einstellung kommen.

LG Koblenz, Urteil vom 17. Dezember 2024; Az.: 1 HK O 29/24

4. Internetrecht

Online-Händler: AGB und Impressum anpassen, die EU-Plattform zur Streitbeilegung hat ausgedient!

Die Europäische Plattform für Online-Streitbeilegung (OS-Plattform) aus dem Jahr 2016 wird aufgrund geringer Nutzung zum 20. Juli 2025 abgeschaltet. Online-Händler müssen ihre AGBs und Webseiten-Impressum anpassen, da die dazugehörige Informationspflicht entfällt. Verbraucher konnten nur noch bis zum 20. März 2025 ihre Beschwerden über die Plattform aktiv einreichen.

Die korrekte Vorgehensweise ist wie folgt:

- **Heute bis zum 20. Juli 2025:** Auch nach dem 20. März 2025 muss der Hinweis in den AGB oder im Impressum der Website auf die OS-Plattform mit Link erhalten bleiben, allerdings darf nicht mehr auf die Möglichkeit hingewiesen werden, dass VerbraucherInnen dort Beschwerden einreichen können. Das bedeutet konkret: Begriffe wie „einreichen“ müssen entfernt werden.
- **Ab dem 20. Juli 2025** muss jeglicher Hinweis auf die OS-Plattform entfernt werden, d.h. die Bezeichnung und der Link können gelöscht werden.

Die sonstigen Informationspflichten zur Verbraucherstreitbeilegung (Nicht-EU) bleiben davon unberührt, d.h. sie bestehen weiterhin.

Wie geht es weiter?

Die EU-Kommission möchte ein neues digitales Informationstool bereitstellen, es befindet sich noch im Aufbau.

Quellen:

Aufhebung OS-Plattform: [Verordnung - EU - 2024/3228 - EUR-Lex](#).

Sonstige Möglichkeiten zur grenzüberschreitenden Streitbeilegung: [EU-Website](#)

Überblick Verbraucherschlichtung Deutschland: [BMJ-Verbraucherschlichtung](#)

OLG Hamburg bestätigt: Gastzugang im Onlineshop ist nicht immer erforderlich

Das Landgericht Hamburg hatte bereits mit Urteil vom 22. Februar 2024 (Az.: 327 O 250/22) entschieden, dass Online-Shops nicht immer verpflichtet sind, einen Gastzugang anzubieten. Die Berufung des Klägers gegen dieses Urteil wurde nun vom Oberlandesgericht (OLG) Hamburg mit Urteil vom 27. Februar 2025 zurückgewiesen:

Ein Online-Händler sei nicht verpflichtet, einen Gastzugang zur Bestellung bereitzustellen, wenn die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich sei. Die abgefragten Daten wie beispielsweise Name, Adresse und E-Mail seien auch bei einer Gastbestellung notwendig, sodass kein relevanter Unterschied zum Kundenkonto bestehe. Ein Kundenkonto könne zudem organisatorische Vorteile bieten – sowohl für das Unternehmen als auch für den Kunden, etwa zur Abwehr von Betrugsfällen. Aspekte wie der Grundsatz der Datenminimierung nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) seien nicht verletzt.

Praxishinweis: Es kommt immer auf den Einzelfall des Webshops mitsamt Kundenstruktur an. Die Verpflichtung zur Einrichtung eines Kundenkontos kann dann gerechtfertigt sein, wenn so eine effektive Kundenkommunikation sichergestellt und die Durchsetzung von Käuferrechten erleichtert wird.

OLG Hamburg, Urteil vom 27. Februar 2025; Az.: 5 U 30/24

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Neuer Schutz von Geschäftsgeheimnissen im Zivilprozess

Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen stellte im Zivilprozess bislang eine Schwachstelle dar.

Am 1. April 2025 ist der neue § 273a Zivilprozessordnung (ZPO) in Kraft getreten, der den Schutz von Geschäftsgeheimnissen in Zivilgerichtsverfahren stärkt. Unternehmen können nun vertrauliche Informationen, die als Geschäftsgeheimnisse gelten, im Rahmen eines Gerichtsverfahrens besser schützen. Wenn ein Unternehmen glaubhaft macht, dass Informationen ein Geschäftsgeheimnis sind, kann das Gericht die Geheimhaltung anordnen, auch über das Verfahren hinaus.

Außerdem kann das Gericht auf Antrag beispielsweise auch anordnen, dass nur ein eingeschränkter Personenkreis Zugang zur mündlichen Verhandlung oder zu bestimmten Dokumenten erhält.

Verstöße gegen die Geheimhaltung können mit Geldstrafen bis zu 100.000 Euro geahndet werden. Die Regelung soll Deutschland als Justizstandort für wirtschaftliche Verfahren stärken und bietet Unternehmen mehr Rechtssicherheit.

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.