



**Geschäftsbereich  
Recht, Zentrale Dienste**

Nr. 03 / März 2017



## **Newsletter-Recht**

### **In dieser Ausgabe**

<b>Arbeitsrecht</b> .....	<b>2</b>
Sind Zufallsfunde verwertbar?.....	2
Freistellungsanspruch bei Erkrankung eines Kindes .....	2
Unterzeichnung eines Zeugnisses durch Personalleiter .....	3
<b>Datenschutz</b> .....	<b>4</b>
Kein Schmerzensgeld bei Weitergabe personenbezogener Daten .....	4
Kabinett beschließt Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes .....	4
<b>Gesellschaftsrecht</b> .....	<b>4</b>
Neue Firmendomains: Mehr Möglichkeiten, aber auch rechtliche Fallstricke.....	4
Wann enden Veröffentlichungsfristen? .....	5
Verantwortlichkeit eines „Strohmann-Geschäftsführers“ .....	5
OLG München: Einziehung eines Gesellschaftsanteils nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	6
<b>Wettbewerbsrecht</b> .....	<b>7</b>
OLG Hamm: 3.000 Euro Vertragsstrafe für unerwünschte Werbe-E-Mail .....	7
<b>Gewerblicher Rechtsschutz</b> .....	<b>7</b>
Verkaufsverbot von E-Shisha und E-Zigaretten an Kinder und Jugendliche .....	7
Anspruch auf Domainlöschung .....	8
<b>Onlinerecht</b> .....	<b>8</b>
Zahlungsarten im Onlinehandel - nicht immer zulässig .....	8
Kontosperrung wegen zu vielen Retouren? .....	9
Anforderungen an Internetangebot nur für Gewerbetreibende .....	9
<b>Steuern</b> .....	<b>10</b>
Dienstwagen: Kostenübernahme durch den Arbeitnehmer .....	10
<b>Wirtschaftsrecht</b> .....	<b>10</b>
EuGH: Kosten eines Anrufs unter Kundenservicetelefonnummer dürfen nicht höher sein als Kosten eines gewöhnlichen Anrufs .....	10
Entscheidung des LG Koblenz zu "Anerkannten Sachverständigen" .....	11
BGH: Zurückbehaltungsrecht des Käufers bei Lieferung eines Neuwagens mit einem geringfügigen Lackschaden .....	11
<b>Veranstaltungen</b> .....	<b>12</b>
EU-Datenschutz-Grundverordnung.....	12
Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht .....	12
Das neue Insolvenzanfechtungsrecht .....	12
Krankheitsbedingte Kündigung .....	12

### Sind Zufallsfunde verwertbar?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Zufallsfunde, die im Rahmen einer verdeckten Videoüberwachung von Mitarbeitern gemacht wurden, verwertet werden dürfen. Voraussetzung ist, dass die Überwachung zulässig war.

Ob eine heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern zulässig ist, richtet sich nach § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Danach muss ein konkreter Verdacht auf eine Straftat bestimmter Mitarbeiter bestehen, die heimliche Videoüberwachung darf nicht über einen unverhältnismäßig langen Zeitraum erfolgen, der Zeitraum muss vor Beginn bestimmt sein. Zudem muss die Aufklärung durch mildere Mittel ergebnislos gewesen sein.

In dem vorliegenden Fall stellte der Betreiber eines Supermarktes einen hohen Warenverlust im Kassensbereich seiner Filiale fest. Die von ihm durchgeführten Recherchen ließen den Schluss zu, dass der Verlust vom Personal zu verantworten sei. Alle ergriffenen Maßnahmen führten nicht zur Aufklärung, sodass in einem befristeten Zeitraum und unter Einbeziehung des Personalrats eine verdeckte Videoüberwachung stattfand. Dabei wurde eine Mitarbeiterin gefilmt, wie sie eine „Musterpfandflasche“ einscannte und sich den Pfandbon selbst auszahlte. Der Arbeitgeber wertete dieses Verhalten als Betrug und kündigte außerordentlich.

Nach Ansicht des BAG war die fristlose Kündigung wirksam. Das Gericht stellte nochmals klar, dass es sich bei der Videoüberwachung von Mitarbeitern um das letzte Mittel zur Aufklärung des zugrunde liegenden Sachverhalts handelt. Ist die Videoüberwachung allerdings zulässig, sind Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht mitbetroffener Arbeitnehmer ebenfalls durch den Aufklärungszweck gedeckt.

Urteil des BAG vom 22.09.2016; Aktenzeichen: 2 AZR 848/15

**Praxistipp:** Verdächtigen Sie Ihre Mitarbeiter einer Straftat ist die heimliche Videoüberwachung das letzte Mittel zur Aufklärung des Sachverhalts. Ob die Videoüberwachung zulässig ist und die fristlose Kündigung darauf gestützt werden kann, richtet sich (auch) nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzrechts. Weitere Informationen zum Thema Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“ unter der **Kennzahl 890** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### Freistellungsanspruch bei Erkrankung eines Kindes

Erkrankt das Kind eines Arbeitnehmers, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und kann bei rechtswidriger Verweigerung der Freistellung eigenmächtig von der Arbeit fernbleiben. Eine daran anknüpfende Kündigung durch den Arbeitgeber wäre als unzulässige Maßregelung nichtig.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Kurierfahrers entschieden, der sich als alleinerziehender Vater um die Betreuung seines erkrankten vierjährigen Kindes kümmerte, das sich einer Operation unterziehen musste. Der Arbeitgeber sprach innerhalb der sechsmonatigen Probezeit eine ordentliche Kündigung aus, gegen die der Arbeitnehmer klagte.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund des Maßregelungsverbot es nicht wegen einer zulässigerweise erfolgten Rechtsausübung benachteiligen dürfe. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Maßregelung obliegt dem Arbeitnehmer, wobei es die Beweiserleichterung des ersten Anscheins gibt, wenn ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen der benachteiligenden Handlung und der Rechtsausübung gebe. Das sei vorliegend jedoch nicht der Fall. Es fehle an einer Rechtsausübung durch den Arbeitnehmer, da er aufgrund der Erkrankung seines Sohnes nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen sei. Es gebe aber keine Anhaltspunkte dafür, dass die Kündigung deshalb erfolgt sei, weil der Arbeitnehmer von der Arbeit fern geblieben sei oder dafür, dass der Arbeitgeber das nicht akzeptiert habe. Die Kündigung sei aus anderen Gründen erfolgt und daher wirksam.

Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 08.11.2016; Az.: 8 Sa 152/16

**Praxistipp:** In unserem Infoblatt →A28 „Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung sowie im Krankheitsfall und an Feiertagen“, aufrufbar unter der **Kennzahl 67** auf unserer Internetseite, finden Sie weitere Informationen zu diesem Thema.

### **Unterzeichnung eines Zeugnisses durch Personalleiter**

Die Unterzeichnung eines Arbeitszeugnisses durch den Personalleiter stellt auch in einem kleinen Betrieb eine ordnungsgemäße Zeugnisform dar. Eine persönliche Unterzeichnung durch den Arbeitgeber kann nicht verlangt werden.

Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Arbeitnehmerin in einer Arztpraxis entschieden, die eine Zwangsgeldfestsetzung gegen ihre Arbeitgeberin beantragte, weil sie in der Unterzeichnung des Zeugnisses durch den Sohn der Arbeitgeberin, der die Funktion des Personalleiters innehatte, keine ordnungsgemäße Erfüllung des gerichtlich titulierten Zeugnisanspruchs sah. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich die Anforderungen an ein Arbeitszeugnis aus seinem Zweck ergäben. Der liege darin, Aufschluss über die Beurteilung und die Befähigung zu geben. Dafür sei die Person des Unterzeichnenden von erheblicher Bedeutung, weil mit der Unterschrift die Verantwortung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werde. Das erfordere nicht die höchstpersönliche Unterzeichnung durch den Arbeitgeber selbst oder sein gesetzliches Vertretungsorgan. Der Arbeitgeber könne einen unternehmensangehörigen Vertreter als Erfüllungsgehilfen beauftragen, das Zeugnis in seinem Namen zu erstellen. Dabei seien jedoch das Vertretungsverhältnis und die Funktion des Unterzeichners anzugeben. Zum Kreis der zeugnisberechtigten Personen gehörten auch mit Personalangelegenheiten betraute Personen, die insoweit für den Arbeitgeber verbindliche Erklärungen abgeben dürften. Daher bestünden gegen die Unterzeichnung des Zeugnisses durch den Personalleiter, dessen Funktion auf dem Zeugnis durch Klammerzusatz vermerkt sei, keine Bedenken.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Schleswig-Holstein vom 23.06.2016; Az.: 1 Ta 68/16

**Praxistipp:** Was in ein Zeugnis hineingehört, können Sie in unserem Infoblatt →A12 „Zeugnis“ unter der **Kennzahl 67** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) nachlesen.

## Datenschutz

### **Kein Schmerzensgeld bei Weitergabe personenbezogener Daten**

Bei einer unzulässigen oder unrichtigen Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Daten kann die davon betroffene Person Schadenersatzansprüche geltend machen. Darunter fällt aber nicht die Zahlung eines Schmerzensgeldes. Dies hat der Bundesgerichtshof (BGH) mit seinem Urteil vom 29.11.2016 entschieden.

In dem zugrunde liegenden Fall nahm die Erbin die Krankenkasse Ihrer verstorbenen Mutter wegen der Zahlung eines Schmerzensgeldes in Anspruch. Die Krankenkasse holte unter Berücksichtigung der Krankakte der Verstorbenen ein sozialmedizinisches Bewertungsgutachten ein. Diese Gutachten benutzte sie wiederum ohne Einwilligung als Argumentationshilfe in drei anderen sozialgerichtlichen Verfahren vor, welches die Verstorbene nicht betraf. Die Erbin verlangte wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ihrer Mutter ein Schmerzensgeld in Höhe von 5.000 €.

Der BGH verneinte einen Anspruch. Er ist der Auffassung, dass ein Schmerzensgeldanspruch nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nicht bestehe, da danach nur ein Schadenersatzanspruch möglich ist. Hinzu kommt, dass der Anspruch auf Geldentschädigung wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nicht vererbbar ist.

BGH, Urteil vom 29.11.2016 - VI ZR 530/15

### **Kabinett beschließt Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes**

Am 01.02.2017 hat das Kabinett den lang erwarteten Gesetzentwurf zur Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) beschlossen. Damit beginnt nun das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren, das möglichst bis zur Sommerpause abgeschlossen sein sollte, weil sonst das Inkrafttreten zeitgleich mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung nicht mehr gewährleistet wäre. Denn: bis zum 25.05.2018 muss die EU-Datenschutzgrundverordnung umgesetzt sein.

## Gesellschaftsrecht

### **Neue Firmendomains: Mehr Möglichkeiten, aber auch rechtliche Fallstricke**

Nach rund 30 Jahren der Internetnutzung wird es für Unternehmen immer schwieriger, ihre Wunsch-Adresse bei der Auswahl des Domain-Namens zu erwerben. Daher hat ICANN - die Organisation, die weltweit die Zuordnung von numerischen IP-Adressen und Domain-Namen verwaltet -, in den vergangenen Jahren zahlreiche neue Domain-Endungen eingeführt. Aktuell stehen so aussagekräftige Endungen wie .cafe, .catering, .events, .florist, .gratis, .hotel, .immo, .reisen oder .taxi zur Verfügung. Dadurch erhalten Unternehmen mehr Möglichkeiten, einen kurzen und prägnanten Domain-Namen zu registrieren - und kurze URLs werden von Suchmaschinen bevorzugt angezeigt.

Eine Sonderstellung nimmt die Domain-Endung .GmbH ein, die 2016 auf den Markt kam. Für ihre Nutzung ist Voraussetzung, dass das Unternehmen tatsächlich

in der Rechtsform einer GmbH firmiert und im Handelsregister eingetragen ist. Dies wird bei der Registrierung auch geprüft. GmbHs existieren außer in Deutschland noch in Österreich, der Schweiz und Liechtenstein, weshalb die Domain .GmbH ausschließlich in diese Länder vergeben wird.

Die Suche nach einem Firmennamen und nach einer ansprechenden Domain für den Auftritt im Web ist rechtlich nicht so unkompliziert, wie sie auf den ersten Blick scheint. Gründerinnen und Gründer sollten sich, bevor sie die Entscheidung über den Firmennamen und die Rechtsform, in der sie am Markt auftreten wollen, treffen, mit ihrer IHK in Verbindung setzen. Wir prüfen die firmenrechtliche Zulässigkeit, damit bei der Eintragung ins Handelsregister und der Registrierung der Domain alles glattgeht. Ihr Ansprechpartner: Ass. iur. Georg Karl, Tel.: (06 81) 95 20-610, E-Mail: [georg.karl@saarland.ihk.de](mailto:georg.karl@saarland.ihk.de).

### **Wann enden Veröffentlichungsfristen?**

Bekannterweise müssen alle Kapitalgesellschaften, wie die UG (haftungsbeschränkt), GmbH, aber auch andere Gesellschaften, z. B. die GmbH & Co. KG, spätestens innerhalb von zwölf Monaten nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres je nach Größenordnung zumindest ihre Bilanz und Anhang beim Bundesanzeiger elektronisch bekanntmachen bzw. gegebenenfalls hinterlegen.

Diese Offenlegungspflicht endet nicht etwa bereits mit der Abmeldung der Gesellschaft beim Gewerbeamt, einer Liquidation oder einem einfachen „Ruhelassen“ der Gesellschaft. Sie besteht bis zur Löschung der Gesellschaft im Handelsregister fort.

Stellt etwa der Betreiber des Bundesanzeigers fest, dass die offenzulegenden Unterlagen nicht oder nur unvollständig eingereicht worden sind, unterrichtet er das Bundesamt für Justiz. Dieses wiederum fordert das Unternehmen schriftlich unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von 2.500 bis 25.000 Euro (in bestimmten Fällen 500 bzw. 1.000 Euro) zur Bekanntmachung auf. Dazu kommt eine Verfahrensgebühr in Höhe von ca. 100 Euro, die in jedem Fall bezahlt werden muss.

Voraussetzung für die Verhängung des Ordnungsgeldes ist ein Verschulden, welches nicht allein durch unter Umständen unzureichender finanzieller Mittel der Gesellschaft wegfällt. Werden keine besonderen Umstände vorgetragen, sind jedenfalls solange, wie die Gesellschaft keinen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens (§ 18 Abs. 2 InsO) gestellt hat, von einer ausreichenden Liquidität zur Erstellung und Publikation des Abschlusses auszugehen. Ist dahingegen ein Insolvenzverfahren eingeleitet, wird regelmäßig anderes gelten, so das OLG Köln. (14.07.2016, AZ: 28 WX 6/16)

**Praxistipp:** Weitere Informationen zur Offenlegung der Jahresabschlüssen finden Sie in unseren Infoblättern →**GR12** „Offenlegung von Jahresabschlüssen“ und →**GR25** „Offenlegung von Jahresabschlüssen durch Kleinstkapitalgesellschaften“ unter der **Kennzahl 1339** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### **Verantwortlichkeit eines „Strohmann-Geschäftsführers“**

Durch seinen Beschluss vom 13.10.2016 stellte der Bundesgerichtshof (BGH) fest, dass ein durch Gesellschaftsbeschluss bestellter und eingetragener Geschäftsführer für die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen verantwortlich ist und dies

auch dann bleibt, wenn er nur als sog. „Strohmann-Geschäftsführer“ eingesetzt und das Unternehmen tatsächlich von einem anderen „faktischen Geschäftsführer“ geleitet wurde.

Im vorliegenden Fall wurde die Angeklagte durch Gesellschafterbeschluss formal ordnungsgemäß als Geschäftsführerin bestellt. Diese Bestellung sollte nach einer internen Vereinbarung allerdings nur der Außendarstellung dienen. Tatsächlich sollten die Geschäfte von einem anderen „faktischen Geschäftsführer“ in alleiniger Verantwortung geleitet werden. Dieser führte unter anderem Sozialbeiträge der Arbeitnehmer nicht ab und verletzte damit seine Verpflichtungen zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung.

Der BGH bestätigte, dass die Geschäftsführerin strafrechtlich in vollem Umfang für das Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt haftet. Bereits die Stellung als formeller Geschäftsführer begründe eine entsprechende Verantwortlichkeit. Diese Verantwortlichkeit entfalle auch dann nicht, wenn dem Geschäftsführer als sog. „Strohmann“ im Innenverhältnis keine bedeutsamen Kompetenzen übertragen wurden. Bei einer wirksamen Bestellung stünden dem Geschäftsführer alle rechtlichen und damit auch tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung. Gegebenenfalls muss der „Strohmann-Geschäftsführer“ gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen, um die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge zu erzwingen.

BGH, Beschluss vom 13.10.2016, Aktenzeichen: 3 Str 352/16

**Praxistipp:** Welche Pflichten der Geschäftsführer einer GmbH noch hat, können Sie in unserem Infoblatt → **GR08** „GmbH-Geschäftsführer: Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken“ nachlesen, erreichbar unter der **Kennzahl 61** auf unserer Internetseite.

### **OLG München: Einziehung eines Gesellschaftsanteils nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

Eine Satzungsbestimmung, nach der die Einziehung eines GmbH-Gesellschaftsanteils, der maßgeblich im Hinblick auf die partnerschaftliche Mitarbeit des Gesellschafters in der Gesellschaft (hier: einer Unternehmensberatungsgesellschaft) eingeräumt wurde, an die Beendigung der Mitarbeit geknüpft ist, ist grundsätzlich wirksam (vgl. BGH v. 19.09.2005, II ZR 342/03). Eine Satzungsbestimmung, wonach im Falle eines Streits über die Wirksamkeit der Kündigung des Vertragsverhältnisses zwischen dem Gesellschafter und der Gesellschaft die wirksame Beendigung fingiert wird und eine Einziehung des Geschäftsanteils durch Gesellschaftsbeschluss deshalb gerechtfertigt ist, ist unwirksam. Die Möglichkeit willkürlicher Einziehung begründet die Sittenwidrigkeit der Klausel. Ein Gesellschafter, dessen Anteil durch Gesellschaftsbeschluss eingezogen wurde, kann sich jedoch im Falle faktischer Beendigung der Partnerschaft nach Treu und Glauben dann nicht mehr auf eine ungeklärte Beendigung des Vertragsverhältnisses berufen, wenn nach den Umständen des Falles nicht mehr zu erwarten ist, dass der Gesellschafter die tatsächliche Mitarbeit als Partner wieder aufnimmt.

OLG München, Urteil vom 05.10.2016 - 7 U 3036/15

## Wettbewerbsrecht

### **OLG Hamm: 3.000 Euro Vertragsstrafe für unerwünschte Werbe-E-Mail**

Für das unerwünschte Zusenden einer E-Mail-Werbung kann unter Kaufleuten - nach vorausgegangenem Vertragsstrafeversprechen - eine Vertragsstrafe von 3.000 Euro zu zahlen sein. Das hat der 9. Zivilsenat des OLG Hamm mit Urteil vom 25.11.2016 - 9 U 66/15 - entschieden. Die Klägerin betreibt eine Kfz-Vertragswerkstatt, die Beklagte vertreibt Werbemedien, insbesondere Folienaufkleber. Im Jahre 2011 erhielt die Klägerin erstmals gegen ihren Willen E-Mail-Werbung der Beklagten. Daraufhin mahnte sie die Beklagte ab, die ihr gegenüber eine strafbewehrte Unterlassungserklärung abgab, mit der sie sich im Wiederholungsfall zur Zahlung einer Vertragsstrafe von 3.000 Euro verpflichtete. Im August 2014 erhielt die Klägerin eine weitere Werbe-E-Mail mit einem Verkaufsangebot der Beklagten. Die E-Mail-Adresse der Beklagten war im Absenderfeld der E-Mail eingetragen. Auch die Zusendung dieser E-Mail erfolgte ohne Zustimmung der Klägerin. Daraufhin forderte die Klägerin die Beklagte zur Zahlung der vereinbarten Vertragsstrafe und zur Abgabe einer neuen Unterlassungserklärung mit einer höheren Vertragsstrafe auf. Die Beklagte reagierte ablehnend und bestritt, der Klägerin eine weitere E-Mail gesandt zu haben. Ihren Anspruch, ohne ausdrückliches Einverständnis keine E-Mail-Werbung der Beklagten zu erhalten, und die nach ihrer Auffassung verwirkte Vertragsstrafe in Höhe von 3.000 Euro hat die Klägerin gegen die Beklagte sodann eingeklagt. Das LG und OLG haben dem Klagebegehren entsprochen. Das OLG Hamm hat nach dem Einholen eines Sachverständigenutachtens zur Übermittlung der streitgegenständlichen E-Mail die erstinstanzliche Entscheidung des Landgerichts bestätigt. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe ohne jeden Zweifel fest, so der Senat, dass die im August 2014 bei der Klägerin eingegangene Werbe-E-Mail unmittelbar von dem Betrieb der Beklagten versandt worden sei. Die Vertragsstrafe sei auch nicht herabzusetzen. Die Beklagte habe als Kaufmann im Rahmen ihres Handelsgewerbes gehandelt. Ein erhebliches Missverhältnis der Vertragsstrafe zum Gewicht der Zuwiderhandlung könne nicht festgestellt werden.

## Gewerblicher Rechtsschutz

### **Verkaufsverbot von E-Shisha und E-Zigaretten an Kinder und Jugendliche**

Elektronische Zigaretten und Shishas dürfen seit dem 1. April nicht mehr an Kinder und Jugendliche verkauft oder durch Arbeitgeber an Jugendliche weitergegeben werden. Entsprechende Änderungen traten im Jugendschutzgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz in Kraft. Bislang durften sie an Jugendliche verkauft werden, weil sie keinen Tabak enthalten. Begründet wurde die Gesetzesverschärfung damit, dass auch der Konsum von nikotinfreien Ersatzstoffen durch elektronische Zigaretten und Shishas eine Gesundheitsgefährdung darstellt.

Auch über den Versandhandel ist der Verkauf von Tabakwaren und E-Zigaretten und E-Shishas jetzt nur an Erwachsene möglich. Für Onlinehändler bedeutet das, dass sie ihre Prüfsysteme zur Vermeidung von Abgabe von Tabakwaren an Kinder und Jugendliche auf elektronische Zigaretten und Shishas erweitern müssen. Ein Hinweis in allgemeinen Geschäftsbedingungen, dass Tabakwaren an Minderjährige nicht verkauft werden, reicht nicht aus.

## **Anspruch auf Domainlöschung**

Bei der Frage, wem das Recht an einer Domain zusteht, gilt der Grundsatz „first come, first served“. Allerdings wird dieser einfache Grundsatz durch verschiedene Konstellationen durchbrochen. Die Rechtsprechung zu Domainstreitigkeiten zeigt, dass es häufig auf eine Einzelfallentscheidung hinausläuft. So auch in dem vom Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt entschiedenen Fall.

Die Parteien stritten um einen Anspruch auf Löschung einer Domain, die der Beklagte bereits 2008 für sich registrieren ließ. Die Klägerin wurde im Jahr 2010 im Handelsregister eingetragen. Der in der Domain enthaltene Name ist Bestandteil der eingetragenen Firma der Klägerin. Der Beklagte hatte die Domain ursprünglich für eine Nutzung der Klägerin bei der für die Verwaltung deutscher Domains zuständigen DENIC registrieren lassen. Zu dieser Zeit war er noch Gesellschafter und Geschäftsführer der Klägerin.

Das OLG entschied, dass der Klägerin ein Anspruch auf Löschung der Domain zusteht. In der Aufrechterhaltung des Domainnamens durch den Beklagten liege eine sog. **unberechtigte Namensanmaßung** i.S.d. § 12 Satz 1 Fall 3 BGB vor. Eine unberechtigte Namensanmaßung setzt voraus, dass ein Dritter unbefugt den gleichen Namen gebraucht, dadurch eine Zuordnungsverwirrung eintritt und schutzwürdige Interessen des Namensträgers verletzt werden.

Dem Beklagten stand an der Domain kein eigenes Namensrecht zu. Durch die Registrierung werde kein entsprechendes Recht begründet, da die Domain von vornherein zur Verwendung durch die Klägerin registriert worden sei.

**Praxistipp:** Der Anspruchsteller sollte einen Dispute-Antrag bei der DENIC stellen, wenn eine .de-Domain Streitgegenstand ist. Dieser Antrag verhindert, dass die Domain während des Rechtsstreits weiter übertragen werden kann und dass bei Löschung der Domain diese unmittelbar durch einen Dritten registriert wird.

Urteil des OLG Frankfurt vom 29.09.2016; Aktenzeichen: 6 U 187/15

## **Onlinerecht**

### **Zahlungsarten im Onlinehandel - nicht immer zulässig**

Das Landgericht Hamburg entschied, dass die Zahlungsarten „Visa Entropay“ und „Viabuy Prepaid MasterCard“ in Deutschland keine gängigen und zumutbaren Zahlungsmittel sind.

Der Entscheidung lag der Fall eines Flugbuchungsportals zu Grunde, das seinem Kunden mehrere Zahlungsmöglichkeiten anbot. Allerdings fielen nur bei den oben genannten Zahlungsarten keine zusätzlichen Gebühren an. „Visa Entropay“ und „Viabuy Prepaid Mastercard“ seien in Deutschland aber unüblich, argumentierten die Richter. Unzulässig sei es daher, für andere, gängige Zahlungsarten wie zum Beispiel Lastschrift, Überweisung oder Visa-Kreditkarte Gebühren zu erheben. Auch zur Höhe der Entgelte stellte das Gericht fest: diese dürfen maximal so hoch sein, wie dem Unternehmer Kosten durch die Nutzung dieser Zahlungsarten entstehen.

**Praxistipp:** Online-Händler, die zusätzliche Gebühren für die Wahl einer bestimmten Zahlungsart verlangen, müssen sicherstellen, dass sie dem Verbraucher eine gängige und zumutbare Zahlungsart anbieten.

Urteil vom 18.11.2016, Az.: 315 O 28/1

### **Kontosperrung wegen zu vielen Retouren?**

Der Onlinehändler Amazon ist bekannt dafür, dass er Kontozugänge sperrt, wenn diese mit hohen Retouren-Sendungen negativ auffallen. Amazon beruft sich dabei auf seine AGB, nach denen unter bestimmten Voraussetzungen die Leistungen auf der Webseite vorenthalten werden dürfen. Zudem dürfen nach den Bestimmungen Konten gesperrt, Inhalte verändert oder entfernt werden.

Nun hat das Oberlandesgericht (OLG) Köln entschieden, dass die Klausel unwirksam ist, da Amazon damit auf bereits vom Kunden erworbene Inhalte zugreife, an denen der Kunde seinerseits Nutzungs- oder Eigentumsrechte erworben habe. Dies sei unzulässig.

Nicht zu beanstanden ist es aber, wenn Onlinehändler **vor** Vertragsschluss bestimmte Kunden sperren. Denn die allgemeine Vertrags- und Abschlussfreiheit gilt auch im Internet. Ein Onlinehändler ist also grundsätzlich frei darin zu entscheiden, mit wem er einen Vertrag schließen will. Zu beachten ist aber, dass dies im Shop vor der Bezahlung, z. B. per PayPal, erfolgt. Denn dann ist der Kaufvertrag abgeschlossen und der Verkäufer würde sich durch eine Nichtlieferung schadensersatzpflichtig machen. Auch sind entsprechende AGB-Klauseln zu vermeiden, da sie als Verkürzung des Widerrufsrechts des Verbrauchers verstanden werden können.

OLG Köln, Urteil vom 26.02.2016, Az.: 6 U 90/15

### **Anforderungen an Internetangebot nur für Gewerbetreibende**

Die Beschränkung eines Internetangebots auf Gewerbetreibende ist grundsätzlich möglich. Dafür bedarf es neben einem deutlichen Hinweis an geeigneter Stelle auch, dass der Ausschluss von Verträgen mit Verbrauchern in erheblichem Maße sichergestellt ist. Dies entschied das Oberlandesgericht (OLG) Hamm.

Der Wille, nur mit Gewerbetreibenden Verträge abzuschließen, muss auf der Internetseite klar und transparent zum Ausdruck gebracht wird, sodass diese Erklärung von einem Interessenten nicht übersehen oder missverstanden werden kann. Ein Hinweis auf die allgemeinen Geschäftsbedingungen reicht grundsätzlich nicht aus. Ist sichergestellt, dass nur Verträgen mit Unternehmern abgeschlossen werden können, muss Die Seite keine Verbraucherhinweise, insbesondere keine Widerrufsbelehrung, enthalten.

Urteil des OLG Hamm vom 16.11.2016, Az.: 12 U 52/16.

**Praxistipp:** Wollen Online-Händler ihr Angebot nur auf Gewerbetreibende beschränken, muss der Wille dazu klar und transparent zum Ausdruck kommen. Hinweise auf der Seite müssen deutlich hervorgehoben angebracht werden. Der Ver-

weis auf die AGB allein ist nicht ausreichend. Unternehmer sollten auch beim Bestellvorgang Vorkehrungen - wie z. B. die Angabe der Firma als Pflichtfeld treffen, um den Abschluss von Verbrauchergeschäften auszuschließen.

## Steuern

### **Dienstwagen: Kostenübernahme durch den Arbeitnehmer**

Übernimmt der Arbeitnehmer Kosten eines Dienstwagens, etwa anteilige Benzin-kosten, muss dies bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils berücksichtigt werden. Das geht aus einem Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH) vom 30.11.2016 hervor.

In dem zugrunde liegenden Fall teilte sich der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber die Kosten des Dienstwagens, den er auch privat nutzte. Der Angestellte bezahlte 5.600 Euro Benzin im Jahr, die Firma den Rest. Bisher konnten Arbeitnehmer ihre privaten Kosten nur zum ganz kleinen Teil absetzen. Laut BFH-Urteil kann der Arbeitnehmer jedoch nun seine 5.600 Euro Benzinkosten vom geldwerten Vorteil abziehen. Er muss somit weniger versteuern.

BFH, Urteil vom 30.11.2016, Az.: VI R 2/15

## Wirtschaftsrecht

### **EuGH: Kosten eines Anrufs unter Kundenservicetelefonnummer dürfen nicht höher sein als Kosten eines gewöhnlichen Anrufs**

Einem Verbraucher dürfen durch einen Anruf unter einer von einem Unternehmen eingerichteten Servicrufnummer wegen Fragen oder Erklärungen zu einem zwischen ihnen geschlossenen Vertrag keine höheren Telefonkosten entstehen als die Kosten eines Anrufs unter einer gewöhnlichen geografischen Festnetz- oder Mobilfunkrufnummer. Dies hat der Europäische Gerichtshof im Rahmen eines von der Wettbewerbszentrale beim Landgericht Stuttgart geführten Verfahrens entschieden (EuGH, Urteil vom 02.03.2017, Az. C-568/15).

Nach Auffassung des EuGH entspricht der „Grundtarif“ im gewöhnlichen Sprachgebrauch den Kosten für einen gewöhnlichen Anruf. Entsprechend sei auch die Regelung in der Verbraucherrechterichtlinie, die ein hohes Verbraucherschutzniveau bezweckt, in diesem üblichen Sinn zu verstehen. Würden für einen solchen Anruf höhere Kosten berechnet als der Tarif für einen gewöhnlichen Anruf, könnten Verbraucher davon abgehalten werden, die angegebene Servicrufnummer zu nutzen, um Informationen zum Vertrag zu erhalten oder Rechte im Bereich der Gewährleistung oder Widerruf geltend zu machen.

Auch nach Auffassung des EuGH kommt es, soweit die Grenze der Kosten eines gewöhnlichen Anrufs beachtet wird, also nicht darauf an, ob der die Rufnummer verwendende Unternehmer Entgelte aus der Nutzung einer solchen Rufnummer erzielt.

Die Wettbewerbszentrale hat in einem weiteren Verfahren, das derzeit beim OLG Hamburg (Az. 10 U 24/15) anhängig ist, die Verwendung einer kostenpflichtigen Rufnummer in einer Widerrufsbelehrung ebenfalls beanstandet.

**Praxistipp:** Das LG Stuttgart ebenso wie das OLG Hamburg werden nun jeweils eine Entscheidung darüber zu treffen haben, ob die in den konkreten Fällen betroffenen Unternehmer in Zukunft verpflichtet sind, die Angabe derartiger Rufnummern für Vertragsrückfragen bzw. in Widerrufsbelehrungen zu unterlassen (F 5 0548/14, S 3 0843/14).

### **Entscheidung des LG Koblenz zu "Anerkannten Sachverständigen"**

Nach einer Entscheidung des LG Koblenz stellt es eine Irreführung (§ 5 UWG) sowie einen Rechtsbruch (§ 3a UWG) dar, wenn ein Sachverständiger mit der Bezeichnung „anerkannter Sachverständiger“ wirbt (Urteil v. 25.10.2016, Az. 2 HK O 12/16, nicht rechtskräftig). Der Beklagte hatte sowohl mit einer anerkannten Sachverständigeneigenschaft als auch mit einer solchen als Gutachter für seine Tätigkeit geworben. Hierin sah die Wettbewerbszentrale einen Wettbewerbsverstoß, da der Beklagte bei keiner berechtigten Stelle anerkannt sei.

Das Gericht bestätigte den Wettbewerbsverstoß. Eine Irreführung ergebe sich daraus, dass der Verkehr aus der Bezeichnung schließe, dass der Beklagte als Sachverständiger anerkannt, geprüft und vereidigt sei, was aber nicht den Tatsachen entspreche. Hierdurch sei auch eine wesentliche Beeinflussung des Verkehrs gegeben. Der Verstoß gegen Marktverhaltensregeln wurde ebenfalls bejaht.

### **BGH: Zurückbehaltungsrecht des Käufers bei Lieferung eines Neuwa-gens mit einem geringfügigen Lackschaden**

Im Hinblick auf die Verpflichtung des Verkäufers zur Verschaffung einer von Sach- und Rechtsmängeln freien Sache (§ 433 Abs. 1 S. 2 BGB) ist der Käufer bei behebbaren Mängeln, auch wenn sie geringfügig sind, grundsätzlich berechtigt, gemäß § 320 Abs. 1 BGB die Zahlung des (vollständigen) Kaufpreises und gemäß § 273 Abs. 1 BGB die Abnahme der gekauften Sache bis zur Beseitigung des Mangels zu verweigern, soweit sich nicht aus besonderen Umständen ergibt, dass das Zurückbehaltungsrecht in einer gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstößenden Weise ausgeübt wird.

BGH, Urteil vom 26.10. 2016 - VIII ZR 211/15

## **Veranstaltungen**

### **EU-Datenschutz-Grundverordnung**

**Donnerstag, 08.06.2017, 14.00 - 17.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gemeinschaftsveranstaltung mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland.

Anmeldungen bis **07.06.2017** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht**

**Dienstag, 20.06.2017, 19.00 - 21.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen bis **07.06.2017** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **Das neue Insolvenzanfechtungsrecht**

**Mittwoch, 30.08.2017, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Michael Bach, Rechtsanwälte Heimes & Müller, Saarbrücken

Anmeldungen bis **29.08.2017** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **Krankheitsbedingte Kündigung**

**Dienstag, 07.11.2017, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen bis **06.11.2017** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

Verantwortlich und Redaktion:  
Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,  
E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)  
IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

**Ihre Ansprechpartner:**

**Heike Cloß**

Tel.: (0681) 9520-600  
Fax: (0681) 9520-690  
E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

**Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher  
Rechtsschutz, Onlinerecht, Wirtschafts-  
recht**

**Kim Pleines**

Tel.: (0681) 9520-640  
Fax: (0681) 9520-690  
E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto:kim.pleines@saarland.ihk.de)

**Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher  
Rechtsschutz, Onlinerecht, Wirtschafts-  
recht**

**Georg Karl**

Tel.: (0681) 9520-610  
Fax: (0681) 9520-689  
E-Mail: [georg.karl@saarland.ihk.de](mailto:georg.karl@saarland.ihk.de)

**Gesellschaftsrecht**

**Thomas Teschner**

Tel.: (0681) 9520-200  
Fax: (0681) 9520-690  
E-Mail: [thomas.teschner@saarland.ihk.de](mailto:thomas.teschner@saarland.ihk.de)

**Wettbewerbsrecht**

**Jochen Engels**

Tel.: (0681) 9520-510  
Fax: (0681) 9520-588  
E-Mail: [jochen.engels@saarland.ihk.de](mailto:jochen.engels@saarland.ihk.de)

**Steuerrecht**

*Die in dem Newsletter Recht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.*