



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Der gesetzliche Mindestlohn.....	2
Urlaubsanspruch erlischt nicht mit Tod des Arbeitnehmers.....	3
Kein Hund im Betrieb.....	3
Vertragsstrafeversprechen im Arbeitsvertrag.....	3
Datenschutz	4
Aktuelle Entwicklung bei der EU-Datenschutzreform.....	4
Gesellschaftsrecht	4
Gesellschafter-Arbeitnehmer: Nachrang von Entgeltansprüchen in der Insolvenz.....	4
Liquidation: Vollzugsreife der zur Eintragung ins Handelsregister angemeldeten Löschung einer GmbH & Co. KG trotz Einwände des Finanzamts.....	4
GmbH: Geschäftsführer haftet für nicht abgeführte Lohnsteuer.....	5
Onlinerecht	6
Ebay: Auch hier müssen die Händler ihre Informationspflichten erfüllen.....	6
Ein Monat neues Widerrufsrecht: Erste Abmahnwellen rollen.....	6
Wettbewerbsrecht	6
Zulässiger Direktvertrieb oder wettbewerbswidriges Schneeballsystem?.....	6
Originalverpackt ist nicht gleich neu.....	7
Schaufensterauslagen müssen nicht immer mit Preisangaben versehen werden.....	8
Wirtschaftsrecht	8
Gewerbetreibender hat Anspruch auf LKW-Zufahrt.....	8
Veranstaltungen	8
„FIT FÜR... die Wahl der richtigen Versicherung“.....	8
„FIT FÜR ... das Controlling meines Betriebes“.....	9
Tipps zum Wettbewerbsrecht.....	9

Arbeitsrecht

Der gesetzliche Mindestlohn

Der Bundestag hat am 3. Juli 2014 das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ (Tarifautonomiestärkungsgesetz) beschlossen, ebenso der Bundesrat am 11. Juli 2014. Wesentlicher Bestandteil des Gesetzes ist die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von zunächst 8,50 Euro pro Stunde zum 1. Januar 2015.

Mit dem beschlossenen Gesetz tritt zum 1. Januar 2015 in Deutschland der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn in Kraft. Er beträgt zunächst brutto 8,50 Euro pro Stunde. Die erste Anpassung ist für den 1. Januar 2017 vorgesehen.

Grundsätzlich wird der Mindestlohn für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer über 18 Jahren in allen Branchen und Regionen gelten. Da der Mindestlohn unabhängig von der Arbeitszeit und dem Umfang gewährt wird, fallen Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte, also Minijobber, unter die Mindestlohnregelung.

Folgende Ausnahmen und Übergangsregelungen wurden beschlossen:

- Auszubildende sind vom Mindestlohn ausgenommen.
- Jugendliche unter 18 Jahre ohne Berufsabschluss sind vom Mindestlohn ausgenommen.
- Langzeitarbeitslose (zwölf Monate oder länger) können für die ersten sechs Monate abweichend vom Mindestlohn beschäftigt werden.
- Personen, die ein Ehrenamt inne haben, erhalten keinen Mindestlohn.
- Praktikanten sind dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn sie ein Pflichtpraktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium absolvieren. Freiwillige Praktika während Studium oder Ausbildung sind für drei Monate ausgenommen, ebenso freiwillige Praktika, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen.
- Auch Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a des Dritten Sozialgesetzbuches teilnehmen fallen nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes.
- Der Mindestlohn gilt ab 1. Januar 2015 auch für Saisonarbeiter. Allerdings wird die bestehende Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt (befristet auf vier Jahre).
- Für Zeitungszusteller gilt eine stufenweise Einführung des Mindestlohns (ab 1. Januar 2015 mind. 75 %, ab 1. Januar 2016 mind. 85 %, ab 1. Januar 2017 bekommen sie 8,50 Euro, ab 1. Januar 2018 gilt der dann beschlossene Mindestlohn).
- Branchenbezogene Abweichungen vom Mindestlohn sind bis zum 31. Dezember 2017 möglich. Voraussetzung dafür ist ein allgemein verbindlicher Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Die Auftraggeber-Haftung wurde gegenüber dem Regierungsentwurf dahingehend geändert, dass auf § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz und die dort geregelte Haftung verwiesen wird. Damit kommt es auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nicht mehr an.

IHK-Position:

Die IHK-Organisation steht dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn kritisch gegenüber, da er gerade für die Schwächsten am Arbeitsmarkt Beschäftigungshürden errichtet. Der Mindestlohn verringert die Beschäftigungsperspektiven von Berufseinsteigern, Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen.

Der DIHK hatte sich intensiv in den Gesetzgebungsprozess und die öffentliche Diskussion eingebracht und sich für weitergehende Ausnahmenregelungen eingesetzt. Vor diesem Hintergrund ist zumindest die nun beschlossene Ausnahmeregelung für freiwillige Praktika bis zu drei Monaten eine Verbesserung (ursprünglich waren sechs Wochen geplant). Der DIHK wird die weitere Entwicklung kritisch begleiten.

Urlaubsanspruch erlischt nicht mit Tod des Arbeitnehmers

Der Europäische Gerichtshof hat entgegen der bisherigen deutschen Rechtsprechung entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Das sei auch nicht davon abhängig, ob der Arbeitnehmer im Vorfeld einen Urlaubsantrag gestellt hat.

Geklagt hatte eine Witwe, deren Ehemann bei seinem Tod noch 140 Tage offenen Jahresurlaub hatte. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, dass diese Urlaubstage mit dem Tode des Mitarbeiters erloschen sind. Deshalb verweigerte er auch die Abgeltung des Urlaubs und zahlte der Witwe die Urlaubsabgeltung nicht aus. Das mit dem Klageverfahren befasste LAG Hamm hat diese Frage dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt. Dieser hat entschieden, dass die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie vereinbar ist. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf finanzielle Abgeltung des Urlaubs, den er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen kann, geht nicht mit seinem Tode unter. Deshalb muss auch der Urlaubsanspruch im Falle des Todes des Arbeitnehmers ausgezahlt werden.

Praxistipp: Das Urteil bezieht sich zunächst einmal nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Das LAG Hamm muss nun entscheiden, wie die Urlaubsabgeltung gegenüber der Witwe auszuzahlen ist. Wir werden Sie hierzu auf dem Laufenden halten.

Kein Hund im Betrieb

Die Mitarbeiter haben nicht das Recht, Tiere an ihren Arbeitsplatz ungefragt mitzunehmen. Der Arbeitgeber ist vielmehr auf Grundlage seines Direktionsrechts berechtigt, einem Mitarbeiter die Mitnahme eines Hundes in den Betrieb zu untersagen. Der Arbeitgeber muss bei der Ausübung seines Weisungsrechts die wesentlichen Umstände des Falles berücksichtigen und die Interessen des Betriebes mit denjenigen des Mitarbeiters abwägen. Es kommt immer dann ein Verbot in Betracht, wenn der konkrete Hund die betrieblichen Abläufe stört. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn sich Mitarbeiter vor dem Hund fürchten. Auf die objektive Gefährlichkeit an sich kommt es nicht an.
(LAG, Urteil vom 24.03.2014, Az: 9 Sa 1207/13)

Praxistipp: Es sollten frühzeitig Gespräche geführt und gemeinsam geklärt werden, ob und welche Haustiere in den Betrieb mitgebracht werden können. Dies ist gewiss unterschiedlich zu behandeln, wenn Kundenverkehr besteht oder auch hygienisch einwandfreie Zustände im Betrieb vorherrschen müssen. Der Arbeitgeber hat auf jeden Fall das Direktionsrecht um die Ordnung im Betrieb, also das betriebliche Zusammenwirken und Zusammenleben, zu bestimmen.

Vertragsstrafeversprechen im Arbeitsvertrag

Viele standardisierte Arbeitsverträge sehen eine Strafe für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Vertrages vor. Solche Klauseln im Formular-Arbeitsvertrag unterliegen einer AGB-Klauselkontrolle. Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit Urteil vom 23.01.2014, Az: 8 AZR 130/13, mit dem Fall beschäftigt, dass ein Mitarbeiter seine geschuldete Arbeitsleistung nicht erbracht hat. Dies ist, so das BAG, kein Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vertrages. Eine bloße Nichtleistung ist keine Kündigung und damit auch keine Vertragsbeendigung. Auch dann, wenn der Arbeitgeber kündigt, liegt keine Beendigung des Vertrages durch den Arbeitnehmer vor, so dass keine Vertragsstrafe fällig wird.

Praxistipp: In der Praxis immer wieder ein Problem: die Wirksamkeit von Formular-Arbeitsverträgen. Gleichgültig, ob es sich um Versetzungsklauseln, Kündigungsklauseln,

Vergütungsfragen oder auch Rückzahlungsklauseln dreht: eine Klausel im Formular-Arbeitsvertrag muss transparent und darf nicht überraschend sein. Einer großen Bedeutung kommt somit eine detaillierte Regelung bei.

Datenschutz

Aktuelle Entwicklung bei der EU-Datenschutzreform

Im Januar 2012 hatte die Europäische Kommission einen Vorschlag für die umfassende Reform des europäischen Datenschutzrechts vorgelegt. Die Legislaturperiode des Europaparlamentes ging vorüber, ohne dass die Datenschutzreform abschließend geklärt und auf den Weg gebracht werden konnte. Der deutsche Innenminister de Maizière legt nun neue Ideen für die Datenschutzreform vor. So plädiert er für eine Öffnungsklausel, die es den Mitgliedsstaaten erlauben würde, im öffentlichen Bereich - also etwa bei den Datenschutzvorgaben für Behörden und für die Verwaltung - über die EU-Bestimmung hinauszugehen und strengere nationale Vorschriften festzuschreiben. Daneben plädiert der Innenminister für eine Regulierung der Datenherausgabe von Unternehmen an Behörden in Drittstaaten. Es soll auch konkreter geregelt werden, wann und wie die in der Datenschutzreform vorgesehenen Einwilligungsinstrumente greifen.

Praxistipp: Abzuwarten bleibt, wann die Arbeiten rund um die Datenschutzreform wieder aufgenommen werden. Es ist nicht vor Jahresende damit zu rechnen, dass ein neuer schriftlicher Entwurf der Datenschutzgrundverordnung vorgelegt wird. Wir werden darüber weiterhin berichten.

Gesellschaftsrecht

Gesellschafter-Arbeitnehmer: Nachrang von Entgeltansprüchen in der Insolvenz

Setzt ein Arbeitnehmer, der zugleich Gesellschafter des Unternehmens seiner Arbeitgeberin ist, erhebliche Ansprüche auf Arbeitsentgelt über einen längeren Zeitraum nicht durch, stundet er diese Forderungen. Die Stundung ist eine Rechtshandlung, die einem Gesellschafterdarlehen wirtschaftlich entspricht. Die Forderungen sind deshalb im Insolvenzfall nachrangig i.S.v. § 39 Abs. 1 Nr. 5 Alt. 2 InsO.

Praxistipp: Dem Arbeitnehmer, der Gesellschafter ist, ist anzuraten, seine Ansprüche auf Arbeitsentgelt durchzusetzen. Aber: reicht die Liquidität einer Gesellschaft nicht aus, sämtliche fälligen Verbindlichkeiten zu bedienen, so sind es eben typischerweise die Gesellschafter, die entweder ausdrücklich den Nachrang ihrer Ansprüche erklären oder zumindest stillschweigend auf eine fälligkeitsgerechte Bedienung verzichten, also einer Stundung konkludent zustimmen.

Motivation ist dabei regelmäßig die Hoffnung, dass das Unternehmen überlebt und sich dessen wirtschaftliche Lage dann so bessern wird, dass ggfls. die Altforderungen der Gesellschafter bedient, jedenfalls aber deren zukünftig entstehende Forderungen ausgeglichen werden und u.U. auch Ausschüttungen möglich sind. Trügt diese Hoffnung, dann liegt es im Wesen des Rechts der Gesellschafterleistungen, dass der Gesellschafter auch seine Altforderungen verliert.

(Quelle: Dr. Jochen Blöse, MBA, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht und Mediator (CfM), Köln (Kanzlei Jacobs & Dr. Blöse))

Liquidation: Vollzugsreife der zur Eintragung ins Handelsregister angemeldeten Löschung einer GmbH & Co. KG trotz Einwände des Finanzamts

Vom Finanzamt mit Blick auf ausstehende Veranlagungen und ein langwieriges Rechtsbehelfsverfahren vorgebrachte Bedenken stehen der Vollzugsreife der im Rahmen der

Liquidation einer GmbH & Co. KG zur Eintragung ins Handelsregister angemeldeten Löschung („Die Gesellschaft ist durch Beschluss der Gesellschafter aufgelöst. Die Firma ist erloschen. Der Geschäftsbetrieb wurde ohne Liquidation eingestellt. Zu verteilendes Vermögen ist nicht vorhanden. ...“), nicht entgegen.

Im Rahmen der Liquidation einer KG (§§ 161 Abs. 2, 145 ff. HGB) enthält § 155 HGB Regelungen zur Verteilung des Gesellschaftsvermögens. § 157 Abs. 1 HGB bestimmt sodann, dass nach der Beendigung der Liquidation das Erlöschen der Firma von den Liquidatoren zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden sei. Es ist - soweit ersichtlich - allgemein anerkannt, dass die KG vollbeendet ist, wenn kein Aktivvermögen mehr vorhanden ist, namentlich mit dem vorhandenen Vermögen die Gläubiger befriedigt wurden und ein etwaiger Überschuss an die Gesellschafter verteilt wurde. Zum Aktivvermögen gehören auch offene Forderungen der Gesellschaft gegen die Gesellschafter. Ist die Liquidation mit der Verwendung und Verteilung des Aktivvermögens abgeschlossen, ist die Gesellschaft erloschen; ihre Löschung im Handelsregister ist für die Vollbeendigung weder notwendig noch hinreichend und hat nur deklaratorische Wirkung; mit anderen Worten beurteilt sich das Erlöschen der Firma allein nach der tatsächlichen Vollbeendigung der Gesellschaft.

Praxistipp: Nicht einheitlich beantwortet wird demgegenüber die Frage, wie offene Verbindlichkeiten der Gesellschaft, die nach Verteilung des liquiden Vermögens noch existieren, zu behandeln seien. Nach h.M. stehen diese der Vollbeendigung der Gesellschaft nicht entgegen: Mit der Beendigung der Verteilung des Reinvermögens erlösche die Firma, mithin dürften keine beitreibbaren Forderungen mehr - auch nicht gegen Gesellschafter oder Liquidatoren - vorhanden sein, wohl aber noch Gesellschaftsschulden. Offene Verbindlichkeiten der Gesellschaft seien nach Verteilung des Reinvermögens über die fortbestehende Haftung der ehemaligen Gesellschafter zu tilgen, und der Ausgleich der Gesellschafter untereinander habe außerhalb des Liquidationsverfahrens zu erfolgen. (OLG Düsseldorf, Beschl. v. 27.03.2014 - I-3 Wx 48/14 (rechtskräftig))

GmbH: Geschäftsführer haftet für nicht abgeführte Lohnsteuer

Ein wichtiger Gesichtspunkt bei der Gründung eines Unternehmens ist die Wahl der Rechtsform. Damit einhergehend bestimmt sich nämlich die Haftung des Gründers für sein künftiges Unternehmen. So haftet der Geschäftsführer einer GmbH als deren gesetzlicher Vertreter beispielsweise auch für nicht an das Finanzamt abgeführte Lohnsteuer. Das gilt selbst dann, wenn der Fehler im vermeintlichen Aufgabenbereich eines anderen Geschäftsführers erfolgt, entschied das Finanzgericht Rheinland-Pfalz in einem im Februar veröffentlichten Urteil (Az.: 3 K 1632/12).

Aufgrund finanzieller Engpässe hatte ein Unternehmen über einen längeren Zeitraum keine Lohnsteuer für seine Arbeitnehmer abgeführt. Das zuständige Finanzamt forderte daher den offenstehenden Betrag ein. Vollstreckungsmaßnahmen in das Gesellschaftsvermögen blieben jedoch ohne Erfolg, sodass die beiden Geschäftsführer per Haftungsbescheid in Anspruch genommen wurden. Einer davon zeigte sich damit nicht einverstanden und ging gerichtlich dagegen vor. Er sei aufgrund der internen Zuständigkeitsvereinbarung nicht für die Steuerangelegenheiten und damit auch nicht für die Abführung der Lohnsteuer verantwortlich gewesen. Zudem sei er seiner Überwachungspflicht ordnungsgemäß nachgekommen, da er sich in regelmäßigen Abständen über die steuerlichen Angelegenheiten des Unternehmens erkundigt habe.

Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz sah dies ganz anders. Der klagende Geschäftsführer könne sich weder auf die vorgebrachte Aufgabenverteilung berufen noch sei er seiner Überwachungspflicht ordnungsgemäß nachgekommen. Das Gericht führte hierzu aus, dass nach dem Prinzip der Gesamtverantwortung jeder gesetzliche Vertreter die Pflicht zur Gesamtüberwachung des Unternehmens inne habe. Dazu gehöre auch, dass jeder Geschäftsführer alle steuerlichen Pflichten des Unternehmens kennen und erfüllen muss, insbesondere in wirtschaftlichen Krisensituationen. Die interne Aufgabenteilung sei dabei

haftungstechnisch unerheblich, es sei denn, diese wurde vorher schriftlich eindeutig vereinbart, so das Finanzgericht.
(Quelle: startothek-News vom 14.05.2014)

Onlinerecht

Ebay: Auch hier müssen die Händler ihre Informationspflichten erfüllen

Online-Händler haben nicht nur die Verpflichtung, über das Widerrufsrecht zu belehren, sondern es trifft sie daneben seit dem 13. Juni 2014 noch eine verschärfte Informationspflicht. Dazu gehören auch Informationen über die technischen Schritte, die zum Vertragsabschluss führen, ob und wie der Vertragstext gespeichert und den Kunden zugänglich gemacht wird und welche Vertragssprachen zur Verfügung stehen. Dass diese Verpflichtung auch für Shops auf der Ebay-Plattform gelten, hat erneut das OLG Hamm mit Urteil vom 11.03.2014 bestätigt. Es hat ausdrücklich, wie auch andere Gerichte schon zuvor, festgestellt, dass es nicht ausreicht, auf die Ebay-AGB zu verweisen.

Praxistipp: Neben den Informationspflichten im Fernabsatz wie das Widerrufsrecht müssen Online-Händler auch die Pflichten im elektronischen Geschäftsverkehr erfüllen. Diese gelten nicht nur im Verhältnis zu Verbrauchern, sondern auch im Verhältnis zu Unternehmern, also im B2B-Bereich. Es liegt keine Bagatelle vor, wenn diese Informationspflichten nicht eingehalten werden. Somit ist eine Abmahnung immer berechtigt. Weitergehende Informationen zu diesen Informationspflichten enthält unser Infoblatt R77 „Informationspflichten nach der EU-Verbraucherrechte-Richtlinie für Online-Händler“ unter der Kennzahl 44 auf www.saarland.ihk.de.

Ein Monat neues Widerrufsrecht: Erste Abmahnwellen rollen

Freitag, 13. Juni 2014: Das Gesetz zur Umsetzung der Verbraucherrechte-Richtlinie trat in Kraft. Zu diesem Stichtag mussten Online-Händler die neue Widerrufsbelehrung in ihre Shops einarbeiten und auch den geänderten Informationspflichten nachkommen. Einige Shops haben die Umstellung nicht rechtzeitig geschafft, so dass die ersten Abmahnwellen durch das Land rollen. Allen betroffenen Unternehmen, die eine Abmahnung erhalten, rät die IHK Saarland, die Abmahnung nicht zu ignorieren. Sonst kann schnell eine einstweilige Verfügung bei dem Unternehmen eintreffen. Es sollte auch nicht vorschnell die Abmahnung unterschrieben werden, da aus dieser Verpflichtungserklärung der Abmahner 30 Jahre lang vorgehen kann. Es sollte unbedingt rechtliche Hilfe bzw. Beratung eingeholt werden.

Wettbewerbsrecht

Zulässiger Direktvertrieb oder wettbewerbswidriges Schneeballsystem?

In der Praxis immer wieder ein Problem der Abgrenzung: Wann liegt ein zulässiger Direktvertrieb vor und wann ein wettbewerbswidriges Schneeballsystem? Ein Schneeballsystem ist nach dem UWG wettbewerbswidrig und, so nun auch der EuGH, es entspricht auch nicht der Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken.

In einem Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Litauischen Verwaltungsgerichts hat der EuGH in einer Entscheidung vom 3.4.2014 - Rs.C-515/12 - UAB 4finance - das Verbot eines Schneeballsystems im Sinne der Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken näher erläutert und neben dem Wortlaut zusätzliche Kriterien aufgestellt. Nach der Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken liegt ein Schneeballsystem vor, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

1. Zunächst muss eine Absatzförderung an die Zusage gekoppelt sein, dass der Verbraucher die Möglichkeit habe, einen wirtschaftlichen Vorteil zu erlangen.

2. Sodann muss die Einhaltung dieser Zusage von der Einführung weiterer Verbraucher in dieses System abhängen.
3. Schließlich stammt der Großteil der Einkünfte, mit denen die den Verbrauchern zugesagte Vergütung finanziert werde, nicht aus einer tatsächlichen wirtschaftlichen Tätigkeit.

Der EuGH stellt darüber hinaus noch folgende klarstellende Kriterien auf:

4. Der Teilnehmer muss an ein solches System einen finanziellen Beitrag leisten (unabhängig von der Höhe).
5. Ferner muss ein Zusammenhang zwischen den von neuen Teilnehmern gezahlten Beiträgen und den von den bereits vorhandenen Teilnehmern bezogenen Vergütungen bestehen.

Um ein Schneeballsystem handelt es sich also dann, wenn für das Fortbestehen der Beibehaltung einer immer größeren Zahl von neuen Teilnehmern erforderlich ist, um die Vergütungen zu finanzieren, die den bereits vorhandenen Mitgliedern ausgezahlt werden. Daraus ergibt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Vergütung für ihren Beitrag zu erhalten, für die zuletzt eingetretenen Teilnehmer am geringsten ist und das System zwangsläufig irgendwann zusammenbrechen muss.

Hinsichtlich des fünften Kriteriums für das Vorliegen eines Pyramidensystems erläutern, die Luxemburger Richter, dass es an einem Zusammenhang fehlt, wenn die ausgezahlten Prämien nur zu einem sehr geringen Teil aus den von den neuen Teilnehmern verlangten finanziellen Beiträgen finanziert wurden.

(Quelle: Jochen Clausnitzer / Eva-Maria Delfs, BDD, Berlin)

Weitere Informationen zum Direktvertrieb enthält unser Infoblatt **E24** auf www.saarland.ihk.de unter der **Kennzahl 9.763**.

Originalverpackt ist nicht gleich neu

Originalverpackte und noch ungebrauchte Kugellager, die aber schon über fünf Jahre gelagert werden, dürfen nicht als „neu“ beworben werden. Der beklagte Kfz-Teile-Händler hatte im verhandelten Fall im Internet Radlager für bestimmte Pkw angeboten, und diese mit „Artikelzustand: Neu“ bezeichnet. Außerdem war die Verpackung abgebildet, die aus der Zeit vor 1990 stammte, jedoch kein Produktions- oder Mindesthaltbarkeitsdatum aufwies. Die Wettbewerbszentrale hatte die Werbung als irreführend beanstandet. Hintergrund ist, dass die Hersteller der Produkthaftung unterliegen, gleichzeitig aber keinen Einfluss auf eine langjährige Lagerung durch die Wiederverkäufer haben. Die Auffassung der Wettbewerbszentrale wurde durch das OLG Saarbrücken bestätigt. Da bei einer derart langen Lagerdauer eine Beeinträchtigung der Gebrauchstauglichkeit nicht ausgeschlossen werden kann, stelle das Alter und die Lagerungsdauer eine Eigenschaft dar, welcher der Käufer eine erhebliche Bedeutung beimesse, so das Gericht.

(Saarländisches OLG, Az: 1 U 11/13)

Praxistipp: Wird bei nahezu 20 Jahre alten Kugellagern mit dem Begriff „neu“ geworben, sei dies irreführend, da dem Käufer suggeriert wird, er könne das technisch sensible Ersatzteil unbeschadet verwenden. Dem Käufer muss also zumindest ein Hinweis auf die lange Lagerdauer gegeben werden.

Schaufensterauslagen müssen nicht immer mit Preisangaben versehen werden

Werden komplexe Produkte zu reinen Werbezwecken in einem Schaufenster präsentiert, müssen diese nicht mit Preisschildern versehen werden. Dies geht aus einem aktuellen Urteil des Landgerichts Düsseldorf hervor (Az.: 12 O 630/12 U).

Ein Hörgeräte-Akustiker hatte in seinem Schaufenster Hörgeräte ohne Preisangabe ausgelegt. Diese waren auf zwei Säulen angebracht. Auf der linken Säule waren sog. „Im-Ohr-Hörgeräte“ und auf der rechten sog. „Hinter-dem-Ohr-Hörgeräte“ platziert. Ein Wettbewerbsverein klagte gegen diese Vorgehensweise. Seiner Meinung nach handelte es sich bei der ausgestellten Ware um ein konkretes Angebot, welches laut Preisangabenverordnung mit einem Preis zu versehen ist.

Das Gericht wies die Klage ab. Bei den ausgestellten Hörgeräten handelte es sich nicht um ein konkretes Angebot sondern lediglich um Werbung, welche auch ohne Angabe von Preisen zulässig ist. Der Kunde kann die ausgestellte Ware nicht 1 : 1 erwerben. Vielmehr müssen die Hörgeräte individuell angepasst werden, so die Richter (Quelle: startothek-News vom 14.05.2014)

Wirtschaftsrecht

Gewerbetreibender hat Anspruch auf LKW-Zufahrt

Kommunen müssen Unternehmer in einem Gewerbegebiet eine Zufahrt zu öffentlichen Verkehrswegen erstellen, die zum Befahren mit Schwerlasttransportern geeignet ist. Dies geht aus einem aktuellen Urteil des Verwaltungsgerichts Neustadt hervor (Az: 4 K 633/13.NW).

Das Unternehmen eines Landmaschinenhändlers wurde aufgrund von Verzögerungen sowie fehlender Mittel nicht ausreichend an das Straßennetz angeschlossen. Die Zufahrt zu seinem im Gewerbegebiet befindlichen Unternehmen war per Schwerlasttransporter nur illegal über landwirtschaftliche Wege möglich. Der Landmaschinenhändler klagte gegen diesen Zustand und forderte die Gemeinde auf, für eine ordnungsgemäße Zuwegung zu seinem Gewerbebetrieb zu sorgen.

Die Neustädter Richter gaben dem Händler Recht. „Der rechtswidrige Zustand einer nicht ausreichenden Erschließung des Gewerbebetriebs (...) führe zu Unzuträglichkeiten hinsichtlich der Erschließungssituation, die der Kläger nicht hinnehmen müsse“, so das Gericht.

(Quelle: startothek-News vom 14.05.2014)

Veranstaltungen

„FIT FÜR... die Wahl der richtigen Versicherung“

Dienstag, 22. Juli 2014, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 0.02, Seminargebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Die Versicherungswelt ist für die Meisten ein undurchdringlicher Dschungel. Absichern ja, aber wie und gegen was? Das sind die Fragen, die sich viele Existenzgründer stellen. Wichtig ist dabei, sowohl den Betrieb mit seinen Risiken zu sehen und entsprechend versicherungsmäßig abzudecken, als auch die private Seite nicht zu vergessen. Auch im persönlichen und familiären Umfeld gibt es Risiken, die im Wege der Vorsorge eventuell abgedeckt sein sollten. Hier ist es wichtig, die Weichen rechtzeitig richtig zu stellen.

Unser Referent, Herr Hans-Joachim Lorenz, LORENZ-Experten-Gruppe, St. Wendel, wird aufzeigen, welche Versicherungen ein Selbstständiger braucht, um das unternehmerische Risiko für ihn kalkulierbar zu machen. Wir laden Sie recht herzlich ein zu unserer unentgeltlichen Veranstaltung

Herr Lorenz ist ein langjähriger Kenner der Materie und ihm ist insbesondere die Situation von Existenzgründern vertraut. Er steht für Fragen und Antworten der Teilnehmer zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 21. Juli 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... das Controlling meines Betriebes“

Dienstag, 9. September 2014, 18.00 Uhr – 20.00 Uhr, Raum 0.02, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Zu den vielfältigen Aufgaben eines Unternehmers bzw. Existenzgründers gehören unter anderem die Steuerung und Planung des eigenen Betriebs aus kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Sicht. Um dieser schwierigen Aufgabe gewachsen zu sein, muss der Unternehmer die Zahlen aus Jahresabschluss, Gewinn- und Verlustrechnung, betriebswirtschaftlicher Auswertung (BWA) etc. lesen können und die Verknüpfung von Ertrag und Liquidität verstehen. Er muss insbesondere Ertrags- und Liquiditätspläne aufstellen und auch kontrollieren. Der Unternehmer muss wissen, wo er mit seinem Unternehmen steht und welche Schritte er evtl. in die Wege leiten muss.

Herr Günther Sprunck, GUB - Concept GmbH, Homburg, wird allen Interessierten aufzeigen, welche Grundlagen bei der Planung einzuhalten und wie die einmal aufgestellten Unternehmenszahlen sowie die notwendige Ertrags- und Liquiditätsplanung zu überwachen sind.

Herr Sprunck steht nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 8. September 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Tipps zum Wettbewerbsrecht

Donnerstag, 18. September 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Werbung umgibt uns immer und ist ständig präsent. Aber: Ist die Werbung auch juristisch zulässig? Auch wenn Gesetzgebung und Rechtsprechung in den letzten Jahren das Wettbewerbsrecht liberalisiert haben, gibt es dennoch Spielregeln, die jeder Werbende und jede Werbeagentur einzuhalten hat.

Frau Rechtsanwältin Dr. Carmen Palzer, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, wird uns in einem praxisorientierten Vortrag erklären, was sich hinter einer unlauteren und irreführenden Werbung verbirgt. Sie gibt Tipps zur wettbewerbsrechtlich richtigen Werbung und wie bei einer Abmahnung von Wettbewerbsverstößen zu reagieren ist.

Die Referentin, Frau Dr. Palzer, wird den Teilnehmern die Voraussetzungen zulässiger und die Folgen unzulässiger Werbung aufzeigen. Sie steht vor und während der Veranstaltung für Fragen zur Verfügung. Wir freuen uns auf einen spannenden Abend mit Ihnen.

Anmeldungen **bis 17. September 2014** unter E-Mail: 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
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

**Arbeitsrecht, Datenschutz,
Wirtschaftsrecht**

Georg Karl

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: georg.karl@saarland.ihk.de

Gesellschaftsrecht

Thomas Teschner

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: thomas.teschner@saarland.ihk.de

Wettbewerbsrecht

Dr. Heino Klingen

Tel.: (0681) 9520-410

Fax: (0681) 9520-489

E-Mail: heino.klingen@saarland.ihk.de

Steuerrecht