
Inhaltsverzeichnis:

1. Arbeitsrecht
 - Vorbehaltsklausel im Arbeitsvertrag muss klar und verständlich sein
2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht
 - Kein Anspruch auf Löschung des Geburtsdatums und Wohnortes im Handelsregister
3. Wettbewerbsrecht
 - SEPA-Diskriminierung stellt Wettbewerbsverstoß dar
4. Internetrecht
 - OLG Bremen: Prüfzeichen-Werbung im Online-Shop muss konkretisiert werden
5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges
 - D&O-Versicherung verweigert Leistung: Welche Angaben muss der Geschäftsführer machen?
 - BMF: Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD)
6. Veranstaltung, Ansprechpartnerin
 - Betriebliche Altersvorsorge für Geschäftsführer virtuell – 23. Mai 2024
 - Die Incoterms®-Regeln 2020 richtig anwenden virtuell – 18. Juni 2024
 - Datenschutzsprechtage virtuell – 15.05.24 oder 19.06.24
 - Patentsprechtage Präsenztermin – 26. Juni – IHK Wiesbaden
 - Newsletter-Ansprechpartnerin

1. Arbeitsrecht**Vorbehaltsklausel im Arbeitsvertrag muss klar und verständlich sein**

Will ein Arbeitgeber die Beschäftigung eines Arbeitnehmers von dessen gesundheitlicher Eignung abhängig machen, so hat er die Kriterien, die zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen sollen, genau festzulegen. Die Klausel muss die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschreiben, dass für den Arbeitgeber keine unangemessenen Beurteilungsspielräume bleiben. Dies hat das [Arbeitsgericht Suhl mit Urteil vom 25. Oktober 2023 entschieden \(Az.: 6 Ca 592/23\)](#).

Der beklagte Arbeitgeber hatte eine Stelle als Schießstandwart in einem Bildungszentrum ausgeschrieben. In der Stellenausschreibung hieß es unter dem Punkt „Diese Qualifikation bringen Sie mit“ unter anderem „gesundheitliche und körperliche Eignung (insbesondere keine ärztlichen Einschränkungen hinsichtlich der Fähigkeit, schwere Gegenstände zu heben oder zu bewegen)“. Mit dem klagenden Arbeitnehmer schloss der Arbeitgeber dann einen Formulararbeitsvertrag, und zwar „vorbehaltlich der Feststellung der gesundheitlichen Eignung“. Noch vor Durchführung einer gesundheitlichen Untersuchung trat der Kläger seinen Dienst an. Nachdem die Untersuchung schließlich erfolgt war, wurde dem Arbeitnehmer mitgeteilt, dass keine gesundheitliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit bestünde. Es wurde zudem die Kündigung während der Probezeit ausgesprochen. Dagegen klagte der Arbeitnehmer.

Das Arbeitsgericht gab dem Kläger Recht und entschied, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch den vereinbarten Vorbehalt aufgelöst worden sei. Auch die ausgesprochene Kündigung sah das Arbeitsgericht als unwirksam an.

Zwar ging das Gericht davon aus, dass die Vereinbarung einer erfolgreichen Einstellungsuntersuchung als auflösende Bedingung im Sinne von § 21 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) grundsätzlich möglich ist. Die verwendete Klausel sei in mehrfacher Hinsicht jedoch nicht klar formuliert und verstoße gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Absatz 1 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Unklar sei nämlich, was genau mit „vorbehaltlich“ gemeint sei. Obwohl die Klausel wie eine aufschiebende Bedingung formuliert sei, habe der Beklagte den Beginn des Arbeitsverhältnisses offenbar nicht von dem Ergebnis der Einstellungsuntersuchung abhängig machen wollen. Hier hätten Unsicherheiten darüber bestehen können, ob der „Vorbehalt“ überhaupt noch gelte, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit gleichwohl habe antreten dürfen.

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Geschäftsführer von GmbHs werden im Handelsregister mit Geburtsdatum und Wohnortangabe eingetragen.

Mit einer Entscheidung vom 23. Januar 2024 (Az.: II ZB 7/23) bestätigte der Bundesgerichtshof (BGH) das Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Celle (siehe [Newsletter Recht 4/23](#)). Die Eintragung, Speicherung und Offenlegung des Geburtsdatums und des Wohnortes eines GmbH-Geschäftsführers im Handelsregister sei zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung des Registergerichts im Sinne von Artikel 17 Absatz 3 b, Fall 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) erforderlich. Der Geschäftsführer habe keinen Anspruch auf Löschung dieser Daten.

3. Wettbewerbsrecht

SEPA-Diskriminierung stellt Wettbewerbsverstoß dar

Akzeptiert ein Unternehmen eine ausländische Bankverbindung schon im Einzelfall nicht, stellt dies einen Verstoß gegen die europäisch geregelte SEPA-Verordnung dar. Da es sich hierbei um eine Marktverhaltensregel handelt, verstößt dies gegen Wettbewerbsrecht.

Hintergrund ist das Urteil des Landgerichts (LG) Hamburg vom 10. Oktober 2023 (Az.: 406 HKO 88/22): Ein Unternehmen lehnte die litauische Bankverbindung des Kunden ab und bat den Kunden, eine deutsche Bankverbindung anzugeben. Bieten Unternehmen ihren Kunden an, per Lastschrift zu bezahlen, so dürfe dies nicht auf solche Girokonten beschränkt werden, die nur bei einem inländischen Kreditinstitut geführt seien. Dies stelle eine sogenannte SEPA-Diskriminierung dar. Unabhängig von der Begründung durch das Unternehmen liege hierin ein Wettbewerbsverstoß.

Eine Ablehnung eines ausländischen EU-Kontos lässt sich aus Sicht des Gerichts nicht damit begründen, dass Bearbeitungsfehler bzw. technische Probleme vorlagen oder gar eine Bonitätsprüfung des Kunden durchgeführt werden muss.

Um gegen SEPA-Vorschriften zu verstoßen, sei es nicht notwendig, dass ein ausländisches EU-Konto grundsätzlich abgelehnt werde. Schon eine Ablehnung im Einzelfall widerspreche dem Sinn und Zweck der SEPA-Verordnung: das Funktionieren des Zahlungsbinnenmarktes und das SEPA-Verfahren als allgemein anerkanntes wichtiges Zahlungsverfahren.

4. Internetrecht

Oberlandesgericht Bremen: Prüfzeichen-Werbung im Online-Shop muss konkretisiert werden

Aus Sicht des Gerichts muss Werbung unter Angabe von Prüfzeichen auch auf die damit verknüpften Prüfkriterien oder eine entsprechende Fundstelle hinweisen, um Verbrauchern so eine informierte geschäftliche Kaufentscheidung zu ermöglichen. Wer Verbrauchern die entsprechende wesentliche Information nach § 5a Absatz 1 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) vorenthalte, handele unlauter, stellten die Richter klar. Zudem äußerte sich das Gericht zu den Anforderungen an den Link zu einem Prüfzertifikat.

In vorliegenden Fall vertrieb die Beklagte über eine Internetplattform Betriebs- und Lagerausstattung, hier konkret einen Fitness-Hocker mit „LGA“-Prüfzeichen. Weitere textliche Hinweise zu den Prüfkriterien oder eine nachlesbare Fundstelle, in der diese auffindbar gewesen wären, waren nicht vorhanden.

Das Oberlandesgericht (OLG) Bremen betont in seiner Entscheidung (Hinweisbeschluss vom 24. Januar 2024; Az.: 2 U 60/23) folgendes:

Ein bildliches Prüfzeichen liefere dem Verbraucher in kompakter und vereinfachter Form eine wesentliche Information zu dem damit gekennzeichneten Produkt. Um die Informationspflicht des Verwenders des Zeichens auszulösen, genüge bereits die bloße Angabe der stattgefundenen Prüfung („LGA-geprüft“). Eine Werbung mit dem Prüfzeichen selbst sei nicht erforderlich. Unerheblich sei zudem, dass das Testergebnis in der Produktbeschreibung im Fließtext der Werbung eingebettet worden sei.

Letztlich wird aus Sicht des Gerichts verlangt, dass der Verbraucher die Information so zur Kenntnis nehmen könne, dass die Hintergrundinformationen klar, verständlich und eindeutig wahrnehm- und einsehbar seien, demnach mit einer eingängigen Formatierung, etwa durch einen hervorgehobenen Link, auf das konkrete Prüfzertifikat, nicht nur zur allgemeinen Webseite des Prüfinstituts, verwiesen werde.

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

D&O-Versicherung verweigert Leistung: Welche Angaben muss der Geschäftsführer machen?

Die D&O-Versicherung darf den Strafrechtsschutz gegenüber dem Geschäftsführer als Versicherungsnehmer nicht deshalb verweigern, weil dieser gegenüber der Assekuranz keine umfassenden Angaben zur Tat macht. Die Unterrichtungspflichten seien begrenzt. Dies hat das Oberlandesgericht (OLG) Hamm mit Beschluss vom 13. Juli 2023 (Az.: 20 U 64/22) entschieden.

Im konkreten Fall verweigerte der Versicherer, nachdem er zunächst eine Deckungszusage erteilt hatte, den Ausgleich der ersten Rechnung des Verteidigers von mehr als 15.000 Euro mit der Begründung, der Geschäftsführer habe Versicherungsobliegenheiten verletzt, weil er sich ihm gegenüber nicht eingelassen habe und keine Einsicht in die Strafverfahrensakte oder Verteidigerhandakte gestattet habe.

Das OLG gab der Deckungsklage des Geschäftsführers statt: Der Geschäftsführer müsse nicht umfassend und wahrheitsgemäß über das Strafverfahren berichten. Zum erlaubten Verteidigungsverhalten gehöre auch das Schweigen. Der Geschäftsführer sei nicht verpflichtet, seiner Versicherung seine eigene „Überführung“ im Deckungsprozess zu ermöglichen.

BMF: Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD)

Mit Schreiben vom 11. März 2024 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) mitgeteilt, dass die Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) aufgrund verschiedener gesetzlicher Änderungen angepasst wurden. [BMF-Schreiben vom 11. März 2024](#)

6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin

Webinar

Betriebliche Altersvorsorge für Geschäftsführer

Die betriebliche Altersvorsorge ist ein Thema, das viele Geschäftsführer oft vor sich herschieben. Dabei empfiehlt sich aus mehreren Gründen dringend schon heute, einen Blick auf die Versorgungsregelungen zu werfen. Es geht um die Vermeidung von (steuer-)rechtlichen und finanziellen Risiken für das Unternehmen, um Hindernisse bei Verkauf und Nachfolge und um fehlende Sicherheit für Geschäftsführer bei Schieflage des Unternehmens. Diese Punkte können zum Rentenbeginn kaum noch geheilt werden.

Was es hier zu beachten gilt, erfahren Sie im Webinar.

Termin: 23. Mai 2024
Uhrzeit: 9:30 bis 11 Uhr
Ort: virtuell – IHK Darmstadt
kostenfrei

[Information und Anmeldung](#)

Online-Seminar

Die Incoterms®-Regeln 2020 richtig anwenden

Die International Commercial Terms (kurz: Incoterms®) sind einheitliche Regeln zur Definition und Interpretation von Lieferbedingungen im internationalen Geschäft. Die Auswahl der richtigen Incoterms®-Klausel hat entscheidenden Einfluss auf die Kalkulation, die Kosten und den Gefahrübergang vom Verkäufer auf den Käufer. Damit sind die Incoterms®-Klauseln wichtig für alle Mitarbeiter im Einkauf, im Verkauf aber auch für Entscheider in der Logistik, im Rechnungswesen und im Controlling.

Termin: 18. Juni 2024
Uhrzeit: 9:00 - 12:30 Uhr
Ort: virtuell – IHK Wiesbaden
Kosten: 150 Euro

[Information und Anmeldung](#)

Datenschutzsprechtag

Datenschutz umfassend und dennoch effizient in den Unternehmeralltag integrieren. Wie das geht, erfahren Sie im IHK-Datenschutz-Sprechtag, jeweils in 50-minütigen vertraulichen und kostenfreien Einzelterminen.

In einer Erstberatung werden Probleme und Lösungen skizziert.

Termin: 15. Mai 2024 oder 19. Juni 2024
Uhrzeit: 9:00 – 13:00 Uhr
Ort: virtuell – IHK Wiesbaden
kostenfrei

[Information und Anmeldung](#)

Patentsprechtag

In einem kostenlosen, vertraulichen Gespräch von maximal 30 Minuten erhalten Sie eine Erstberatung durch einen Patentanwalt mit einführenden Grundinformationen zu den gewerblichen Schutzrechten. Sie können die eigene Erfindung vorstellen und sich über die Möglichkeiten wie Patent, Marke, Gebrauchsmuster und Designschutz informieren.

Termin: 26. Juni 24
Ort: IHK Wiesbaden
kostenfrei

[Information und Anmeldung](#)

Newsletter-Ansprechpartnerin

Sollten Sie weitere Informationen zu den im Newsletter angesprochenen Themen benötigen oder Fragen bzw. Anregungen haben, sprechen Sie mich bitte an: Beate Scheibig, Tel.: 0611-1500-174, b.scheibig@wiesbaden.ihk.de