



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:**

<b>1. Arbeitsrecht</b>	<b>Seite 1</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sachgrundlose Befristung trotz Nennung eines Befristungsgrundes</li><li>• Vorbeschäftigungsverbot bei Befristung: Rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung</li></ul>	
<b>2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht</b>	<b>Seite 2</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ausländische Rechtsform heißt ausländisches Gericht</li><li>• Einziehung eines GmbH-Geschäftsanteils auch ohne Abfindungszahlung wirksam</li></ul>	
<b>3. Internetrecht</b>	<b>Seite 3</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Unternehmens-Auftritt bei Facebook nicht ohne komplettes Impressum</li></ul>	
<b>4. Wettbewerbsrecht</b>	<b>Seite 4</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gutscheinerwerb</li></ul>	
<b>5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte etc.</b>	<b>Seite 4</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Entschädigungen von Nutzern LTE- gestörter Funkmikrofone</li></ul>	

### **1. Arbeitsrecht**

#### **Sachgrundlose Befristung trotz Nennung eines Befristungsgrundes**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte am 28. Juni 2011 über die Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Befristung zu entscheiden. Im Arbeitsvertrag war eine Befristung zur Erprobung für zwei Jahre vereinbart. Der Arbeitnehmer wehrte sich hiergegen mit der Begründung, eine 2-jährige Erprobungszeit sei unverhältnismäßig lang. Er begehrte daher die Feststellung, das Arbeitsverhältnis habe mit Auslaufen der Befristung nicht geendet.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es begründete dies damit, dass das Arbeitsverhältnis auch ohne Sachgrund wirksam befristet gewesen sei. Die Nennung eines Sachgrundes im Arbeitsvertrag bedeute nicht, dass die Befristung nur mit diesem Sachgrund wirksam sei. Vielmehr sei nur entscheidend, ob das Arbeitsverhältnis rechtmäßig (mit oder ohne Sachgrund) befristet werden durfte. Im vorliegenden Fall durfte das Arbeitsverhältnis auch ohne Sachgrund befristet werden.

Das Schriftformerfordernis im Befristungsrecht bedeutet nur, dass die Tatsache und die Dauer einer Befristung schriftlich fixiert sein müssen. Ob die Befristung mit oder ohne Sachgrund bzw. mit welchem Sachgrund die Befristung erfolgt, muss hingegen nicht zwingend im Arbeitsvertrag enthalten

sein. Auch wenn ein Sachgrund genannt ist, bedeutet dies nicht, dass sich die Arbeitsvertragsparteien auf diesen Sachgrund festlegen. Es bleiben in der Regel alle weiteren Befristungsgründe sowie die sachgrundlose Befristung möglich. Nur wenn im Arbeitsvertrag ausdrücklich alle anderen Befristungsmöglichkeiten außer der schriftlich fixierten ausgeschlossen werden, beschränkt sich die Befristungskontrolle auf diese genannte Möglichkeit. Die Nennung eines konkreten Sachgrundes stellt hingegen keinen solchen Ausschluss dar.

(BAG, Urt. v. 29. 6. 2011 – Az. 7 AZR 774/09)

### **Vorbeschäftigungsverbot bei Befristung: Rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte am 9. März 2011 darüber zu entscheiden, unter welchen Voraussetzungen die Vertragsgestaltung mit einem Arbeitnehmer rechtsmissbräuchlich ist, wenn mehrere Arbeitgeber bewusst kooperieren, um das Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung zu umgehen.

Bei den beklagten Arbeitgebern handelte es sich um Gesellschaften, die sich jeweils in Untergesellschaftsverhältnissen zueinander befanden. Bei diesen wurde die Arbeitnehmerin nacheinander als Ergänzungskraft/ Kinderpflegerin eingestellt, zuletzt im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung.

Das BAG stellte daraufhin fest, dass die Gesellschaften bei dieser Vertragsgestaltung mit Arbeitnehmerüberlassung nicht unredlich zusammengewirkt hatten. Die Vertragsgestaltung war für die Klägerin zuletzt erkennbar auf eine Arbeitnehmerüberlassung ausgerichtet und konnte nicht als Fortsetzung des vorherigen Arbeitsverhältnisses missverstanden werden.

Eine Befristung kann aber im Einzelfall unwirksam sein, wenn ein unredliches Zusammenwirken der Arbeitgeber zum Zweck der Umgehung vorgelegen hat. Dies ist unter anderem der Fall, wenn ein Vertragspartner eine an sich rechtlich mögliche Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise nur dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu verschaffen, die nach dem Zweck der Norm und des Rechtsinstituts nicht vorgesehen sind. Auch die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten kann unter bestimmten Voraussetzungen rechtsmissbräuchlich sein, etwa wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken mit einem Arbeitnehmer aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 II TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können.

Unser Tipp: Stellen Sie bei ähnlichen Vertragskonstellationen stets klar, mit wem der Arbeitsvertrag geschlossen wird. Leiharbeiter können in unterschiedlichen Betrieben eingesetzt werden und dies sollte auch aus dem Vertrag hervorgehen. Hüten Sie sich vor Umgehungsversuchen zur längeren Beschäftigung, da ansonsten die beabsichtigte Befristung vom Gericht als unwirksam qualifiziert werden kann!

(BAG, Urt. v. 9. 3. 2011 – Az. 7 AZR 657/09)

## **2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht**

### **Ausländische Rechtsform heißt ausländisches Gericht**

Auch wenn z. B. eine englische Limited ausschließlich in Deutschland aktiv ist, müssen Streitigkeiten über die Gültigkeit, Nichtigkeit oder Auflösung der Gesellschaft oder über die Gültigkeit der Beschlüsse der Gesellschaft ausschließlich in England geführt werden.

Der BGH hat in seinem Urteil vom 12. Juli 2011 (Az.: II ZR 28/10) entschieden, dass sich die ausschließliche Zuständigkeit bei diesen Klagen grundsätzlich nach dem Satzungssitz im Herkunftsstaat bestimmt. Andere im Gesellschaftsvertrag getroffene Gerichtsstandsvereinbarungen sind unwirksam.

### **Einziehung eines GmbH-Geschäftsanteils auch ohne Abfindungszahlung wirksam**

Das OLG Frankfurt ist in einem erst kürzlich bekannt gewordenen Urteil von der bislang herrschenden Rechtsprechung zur Wirksamkeit der Einziehung von Geschäftsanteilen abgewichen. Nach Ansicht des Gerichts hängt die Wirksamkeit der Einziehung nicht von der vollständigen Zahlung des vereinbarten Abfindungsbetrages ab. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall war in der Satzung der beklagten GmbH die Möglichkeit der zwangsweisen Einziehung von Geschäftsanteilen gegen Gewährung einer angemessenen Abfindung vorgesehen. Auf Grundlage dieser Regelung wurde von der Gesellschafterversammlung die Einziehung des streitgegenständlichen Geschäftsanteils beschlossen. Zu diesem Zeitpunkt bestand bei der GmbH allerdings eine Unterbilanz. Ein Beschluss über die Festsetzung des Einziehungsentgelts wurde daher nicht gefasst. Erst zwei Monate später schloss die GmbH mit der Mehrheitsgesellschafterin einen Darlehensvertrag ab, mit dessen Hilfe die Abfindung für den eingezogenen Geschäftsanteil gezahlt werden sollte. Wenige Tage später erließ die Mehrheitsgesellschafterin der GmbH die Darlehensverbindlichkeit. Erst danach erfolgte die Auszahlung.

Nach Ansicht des Gerichts wurde die Einziehung des Geschäftsanteils bereits wirksam, als der entsprechende Gesellschafterbeschluss dem betroffenen Gesellschafter zugegangen ist.

In den Urteilsgründen führt das Gericht weiterhin aus, dass die Auszahlung auch in rechtmäßiger Weise erfolgt sei: Nach Ansicht des Gerichts ist es nicht notwendig, dass mit dem Beschluss über die Einziehung des Geschäftsanteils zugleich die Abfindung festgesetzt wird. Etwas anderes gelte nur, wenn die Satzung dies ausdrücklich vorsehe. Entgegen der Ansicht des Klägers führe in diesem Fall auch kein Verstoß gegen Kapitalerhaltungsgrundsätze zur Nichtigkeit des Beschlusses. Die Gesellschaft muss den Abfindungsbetrag zwar grundsätzlich aus dem über das Stammkapital hinaus vorhandenen Eigenkapital zahlen können. Bei nicht ausreichendem Eigenkapital können die anderen Gesellschafter der GmbH aber auch unentgeltlich Vermögenswerte zuwenden. Die Gesellschafterin hatte hier noch vor der Auszahlung der Abfindung auf die Rückzahlung des Darlehens verzichtet. Damit erfolgte die Zahlung aus unentgeltlichen Zuwendungen, ohne dass die Unterbilanz vertieft wurde.

(OLG Frankfurt a.M., Urteil vom 12. Oktober 2010 – Az.: 5 U 189/09)

### **3. Internetrecht**

#### **Unternehmens-Auftritt bei Facebook nicht ohne komplettes Impressum**

##### **(Verweis auf Juni-Newsletter)**

Wir hatten im Newsletter Juni 2011 darüber berichtet, dass ein Impressum nicht nur auf die eigene Homepage gehört, sondern auch bei anderen gewerblichen Auftritten im Internet (wie E-Bay, mobile.de oder Google Places) anzugeben ist.

Nun liegt das erste Urteil zur derzeit beliebtesten Plattform Facebook vor. Das Landgericht Aschaffenburg (Urteil vom 19. August 2011, Az.: 2 HK O 54/11) hat die Pflicht zur Angabe eines kompletten Impressums auf Facebook bejaht.

Beide Beteiligte des Rechtsstreits betrieben eine Homepage, auf der sie über Neuigkeiten und Freizeitaktivitäten in einer Stadt und einem Landkreis berichteten. Beide unterhielten daneben eine eigene Facebook-Präsenz.

Ein Angebot enthielt jedoch nur die Anschrift und die Telefonnummer des Betreibers. Lediglich durch das Anklicken eines „Info“-Buttons wurde man zur eigentlichen Homepage weitergeleitet, die dann wiederum das Impressum enthielt.

Dies war den Aschaffener Richtern zu wenig. Zwar genüge nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) die Erreichbarkeit des Impressums mit zwei Klicks. Das gelte aber nur, wenn der Weg dorthin für den Nutzer klar und leicht erkennbar sei. Dem genüge der nur mit „Info“ bezeichnete Button nicht.

Unser Tipp: Ergänzen Sie Ihre Facebook-Seite um ein vollständiges Impressum, sofern noch nicht geschehen. Zwar besteht unter Juristen Streit über die entscheidene Frage. Das Risiko einer Abmahnung sollte man jedoch bis zur endgültigen Klärung ausschließen.

## 4. Wettbewerbsrecht

### Gutscheinwerbung

Das Oberlandesgericht Hamm hat entschieden, dass Gutscheinwerbung dann unlauter ist, wenn die konkreten Bedingungen zum Erhalt des Rabatts nicht klar und eindeutig angegeben sind.

Im zugrunde liegenden Fall hatte ein Anbieter von Hörgeräten in einem Gutscheinheft mit einem Rabatt von 50 Prozent beim Kauf von zwei Hörgeräten geworben. In einem Sternchen-Hinweis war angegeben, dass der Rabatt nur für Hörgeräte der „HörGut Spitzenklasse“ gilt.

Das Oberlandesgericht Hamm sah diese Werbung als wettbewerbswidrig an. In seiner Begründung führte es an, dass der Sternchen-Hinweis zwar deutlich und nah beim Rabatt angegeben wurde, jedoch nicht klar genug herausgestellt wurde, welche Hörgeräte im Einzelnen von dem Rabatt betroffen seien. Die alleinige Angabe, dass der Rabatt nur die Hörgeräte der HörGut- Spitzenklasse betreffe, reiche nicht aus, da für den Verbraucher nicht klar und eindeutig ersichtlich sei, welche konkreten Geräte der Anbieter der „Spitzenklasse“ tatsächlich zuordne. Ein Verweis auf eine Erklärung des Begriffes HörGut-Spitzenklasse sei dem Gutschein auch nicht beigelegt.

(Oberlandesgericht Hamm, Urteil vom 31. Mai.2011, Az.: I-4 U 3/11)

## 5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte etc.

### Entschädigungen von Nutzern LTE- gestörter Funkmikrofone

Anwender von drahtlosen Mikrofonen und Bühnentechnik, deren Geräte aufgrund der Nutzung dieser Funkfrequenzen durch die LTE- Mobilfunktechnik gestört werden, können jetzt finanzielle Entschädigungen beantragen.

Die Umwidmung des Frequenzbands zwischen 790 und 862 MHz, auf dem bislang analoge Fernsehsignale terrestrisch ausgestrahlt wurden und das jetzt für schnelle Mobilfunk-Internetanbindungen per LTE genutzt wird, bringt vor allem für Kunst- und Kulturschaffende Nachteile mit sich. So arbeiten die meisten drahtlosen Mikrofone aber auch andere drahtlose Bühnentechnik in diesem Frequenzbereich, was nun aufgrund der stetig steigenden Zahl von LTE-Funkmasten immer öfter zu Problemen führt. Da die Nutzung der drahtlosen Mikrofone seitens der Behörden bis zum Jahr 2015 erlaubt wurde, sollen die Anwender eine Entschädigung erhalten, um den Wechsel auf andere Techniken zu erleichtern.

Ein entsprechender Link

[Richtlinie zur Durchführung der Entschädigungszahlung](#) wurde vom zuständigen Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) jetzt veröffentlicht. Zu den Voraussetzungen für die Bewilligung der Anträge gehört beispielsweise, dass die Geräte zwischen 2006 und 2009 angeschafft wurden und der Anschaffungswert mindestens 410 EUR betragen hat. Zudem wird nur der aktuelle Restwert ersetzt, der sich nach dem gewählten Abschreibungszeitraum von fünf oder acht Jahren richtet.

*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.*