



„Newsletter Recht“ Februar 2012

In dieser Ausgabe:

Inhaltsverzeichnis:

Wirtschaftsrecht

Gerichtliche Regelung des Abfindungsanspruchs des ausgeschiedenen GbR-Gesellschafters
Erlaubte Inkassotätigkeit eines Autovermieters

Wettbewerbsrecht und gewerblicher Rechtsschutz

Gebrauchtwagenangebot in falscher Kilometerstandsruhrubrik
Falscher Ford-Händler
Irreführende Bitte um Telefonanruf

Onlinerecht

Meinungsfreiheit umfasst auch anonyme Negativbewertungen im Internet
Impressumpflicht bei Facebook

Arbeitsrecht

Fristlose Kündigung eines freigestellten Arbeitnehmers
Ärztliches Attest schon ab dem ersten Krankheitstag

Wirtschaftsrecht

Gerichtliche Regelung des Abfindungsanspruchs des ausgeschiedenen GbR-Gesellschafters

Ist im Gesellschaftsvertrag einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) geregelt, dass im Streitfall zur Bestimmung der Höhe des Abfindungsguthabens eines ausgeschiedenen Gesellschafters ein Gutachten eines noch zu benennenden Schiedsgutachters einzuholen ist, und kommt die Gesellschaft dieser Pflicht nicht innerhalb einer angemessenen Frist nach, kann der Ausgeschiedene auf Zahlung des ihm seiner Ansicht nach zustehenden Abfindungsguthabens klagen. Das angerufene Gericht hat dann die Höhe der Abfindung - falls erforderlich, mit sachverständiger Hilfe - durch ein Urteil festzusetzen. Nach Ablauf von fast zwei Jahren ist die vom Ausgeschiedenen abzuwartende angemessene Frist als abgelaufen anzusehen.

Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 07.06.2011, II ZR 186/08, ZIP 2011, 1358, NJW-RR 2011, 1059

Erlaubte Inkassotätigkeit eines Autovermieters

Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) ist die Rechtsberatung und Geschäftsbesorgung in fremden Rechtsangelegenheiten grundsätzlich Rechtsanwälten und Notaren vorbehalten. Nach § 5 Abs. 1 S. 1 RDG sind auch anderen Personen bzw. Unternehmen Rechtsdienstleistungen erlaubt, wenn sie als Nebenleistung zu deren Berufs- oder Tätigkeitsbild gehören. Ob eine solche Nebenleistung vorliegt, ist nach ihrem Inhalt, Umfang und sachlichen Zusammenhang mit der Haupttätigkeit unter Berücksichtigung der Rechtskenntnisse zu beurteilen, die für die Haupttätigkeit erforderlich sind. Für das Landgericht (LG) Düsseldorf verstößt eine Autovermietung, die

Mietwagenkosten aus abgetretenem Recht eines Geschädigten geltend macht, nicht gegen das Rechtsdienstleistungsgesetz.

Urteil des LG Düsseldorf vom 14.07.2011, 21 S 418/10, MRW 2011, 13

Wettbewerbsrecht und gewerblicher Rechtsschutz

Gebrauchtwagenangebot in falscher Kilometerstandsrubrik

Ein Autohändler bot auf einer Internethandelsplattform in der Rubrik „bis 5.000 km“ ein Fahrzeug mit folgender fettgedruckter Überschrift an: „BMW 320 d Tou.* Gesamt-km 112.970** ATM - 1.260 km“ an. Ein Konkurrent sah in dem Angebot des Fahrzeugs in der unzutreffenden Kilometerstandsrubrik eine wettbewerbswidrige Irreführung von Kaufinteressenten und klagte auf Unterlassung.

Der Bundesgerichtshof (BGH) sah zwar in der Kilometerstandsangabe ein durchaus wichtiges Suchkriterium, verneinte gleichwohl das Vorliegen einer wettbewerbsrechtlich relevanten Irreführung, da sich die tatsächliche Laufleistung des Fahrzeugs ohne Weiteres bereits aus der Überschrift des Angebots ergab. Ob in einem solchen Falscheintrag möglicherweise eine unzumutbare Belästigung der Nutzer der Verkaufsplattform zu sehen ist, war nicht Gegenstand des Verfahrens.

Urteil des BGH vom 06.10.2011, I ZR 42/10, BGH online

Falscher Ford-Händler

Bezeichnet sich ein freier Autohändler als „Autohaus L. - Ihr Ford-Vertragspartner“, erweckt er bei den Verbrauchern den unzutreffenden Eindruck, unmittelbar vom Hersteller zum Verkauf von dessen Neufahrzeugen autorisiert zu sein. Bietet der Händler mit dieser Bezeichnung einen Ford-Neuwagen an, so liegt darin eine wettbewerbsrechtlich relevante Irreführung.

Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 17.03.2011, I ZR 170/08, WRP 2011, 1444, NJW-RR 2011, 1408

Irreführende Bitte um Telefonanruf

Wird durch die Bitte um einen Telefonanruf in einem Anschreiben an einen Kunden der Eindruck erweckt, es gehe bei dem Telefonat nur um das bestehende Vertragsverhältnis und wird der Kunde in dem Telefonat dann in ein Verkaufsgespräch über ein anderes Produkt verwickelt, ist darin eine wettbewerbsrechtlich relevante Irreführung zu sehen, die zu einer wettbewerbsrechtlichen Abmahnung führen kann.

Urteil des Landgerichts (LG) Hamburg vom 09.09.2011, 406 HKO 196/10, Pressemitteilung des LG Hamburg

Onlinerecht

Meinungsfreiheit umfasst auch anonyme Negativbewertungen im Internet

Bewertungen von Personen oder Unternehmen im Internet müssen von den Betroffenen hingenommen werden, soweit sie keine unwahre Tatsachenbehauptung und nicht hinzunehmende Schmähkritik enthalten. Dies gilt nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Hamm auch für anonyme Bewertungen. Soweit die Grenzen des Erlaubten nicht überschritten sind, müssen auch im beruflichen Bereich negative Werturteile hingenommen werden. Mit dieser Begründung wies das Gericht die Klage eines Psychotherapeuten ab, der wegen einer negativen Meinungsäußerung den Betreiber eines Bewertungsportals auf Entfernung des von einem anonymen Nutzer erstellten Kommentars und auf Schadensersatz in Anspruch nehmen wollte.

Beschluss des OLG Hamm vom 03.08.2011, UI-3 U 196/10, Pressemitteilung des OLG Hamm

Impressumpflicht bei Facebook

Unternehmen müssen auch bei Facebook ein vollständiges Impressum bereithalten. Das Landgericht (LG) Frankfurt am Main hat entschieden, dass das Betreiben einer Facebook-Seite genauso anzusehen ist, wie eine unternehmerische Aktivität im Internet und somit ein vollständiges Impressum anzugeben ist. Die Entscheidung des LG stimmt mit der des LG Aschaffenburg überein, das ebenfalls eine Anbieterkennzeichnung i.S. d. § 5 Telemediengesetz (TMG) fordert, wenn ein Facebook-Account zu Marketingzwecken benutzt wird.

Urteil des LG Frankfurt vom 19.10.2011, Az 3-08 O 136/11

Arbeitsrecht

Fristlose Kündigung eines freigestellten Arbeitnehmers

Im Falle einer schwerwiegenden Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten kommt eine fristlose Kündigung (§ 626 BGB) durch den Arbeitgeber auch dann in Betracht, wenn sich die Arbeitsvertragsparteien bereits vorher auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses und eine Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung geeinigt haben.

Der Kläger war seit Oktober 2008 als Firmenkundenbetreuer bei der beklagten Bank beschäftigt. Am 16.06.2010 vereinbarten die Parteien die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2010 und die Freistellung des Klägers ab 01.07.2010 unter Fortzahlung der Vergütung. Am 29. und 30.6.2010, also unmittelbar vor Beginn der Freistellung, übermittelte der Kläger insgesamt 94 E-Mails mit ca. 622 MB in 1660 Dateianhängen an sein privates E-Mail Postfach. Dabei handelte es sich überwiegend um Daten, die dem Bankgeheimnis unterliegen. Darunter waren Daten der vom Kläger betreuten Kunden; Dokumente, in denen die einem Unternehmen eingeräumten Kreditlinien und in Anspruch genommene Kredite aufgelistet werden, sowie Risikoanalysen für Unternehmen, Kreditverträge u.ä. Nachdem die Arbeitgeberin hiervon erfahren hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis am 20.07.2010 fristlos.

Nachdem das Arbeitsgericht (ArgG) Frankfurt der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben hatte, änderte das Landesarbeitsgericht (LAG) Frankfurt die Entscheidung ab und wies die Klage ab.

Das LAG hält die fristlose Kündigung für wirksam. Die Mitnahme geheim zu haltender Bankdaten sei eine schwerwiegende Vertragsverletzung, die eine fristlose Kündigung auch in einem tatsächlich nicht mehr vollzogenen Arbeitsverhältnis rechtfertige. Das Fehlverhalten des Klägers habe ein fast so großes Gewicht wie eine strafbare Handlung. Es sei dem Arbeitgeber wegen dieser Schwere der Vertragsverletzung nicht zumutbar, das Arbeitsverhältnis erst am vereinbarten Termin 31.12.2010 zu beenden und bis dahin die Vergütung zu zahlen. Daran ändere auch die Tatsache nichts, dass wegen der Freistellung keine Wiederholungsgefahr bestehe (i.d.R. kommt es bei der Begründung einer fristlosen Kündigung auf die Prognose zukünftigen Verhaltens an).

Urteil des LAG Hessen, vom 06.12.2011, Az. 7 Sa 248/11

Ärztliches Attest schon ab dem ersten Krankheitstag

Der Arbeitgeber kann die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arbeitnehmer ab dem ersten Krankheitstag verlangen. Hierbei muss der Arbeitgeber seine Aufforderung weder begründen, noch bedarf es eines Sachverhalts, der Anlass für ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Arbeitnehmers gibt.

Die klagende Arbeitnehmerin meldete sich für den Tag krank, für den sie vorher vergeblich eine Dienstreise beantragt hatte. Der Arbeitgeber wies auf die zeitliche Koinzidenz hin, ergriff aber keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie z.B. Abmahnung oder Kündigung. Er forderte sie jedoch auf,

künftig bereits am ersten Tag der Krankmeldung ein ärztliches Attest einzuholen und vorzulegen. Die Arbeitnehmerin sah dies als sachlich nicht gerechtfertigt an.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat dem Arbeitgeber Recht gegeben. Die Rechtmäßigkeit seiner Anweisung folge aus § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), der den Arbeitgeber dazu berechtige, die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon früher als nach drei Kalendertagen zu verlangen. Das Gesetz schreibe hierfür keinen besonderen Anlass (z.B. Hinweise auf rechtsmissbräuchliches Verhalten) und auch keine gesonderte Begründung durch den Arbeitgeber vor. Lediglich die allgemeinen Schranken der Willkür und das Verbot diskriminierenden Verhaltens seien zu beachten.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Es bleibt abzuwarten, ob sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) (10 AZR 886/11) dieser Entscheidung anschließen wird.

Praxishinweis: Im Arbeitsvertrag kann die vorzeitige Pflicht zur Vorlage eines Attests bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vereinbart werden. Alternativ kann auf eine Regelung im Arbeitsvertrag verzichtet werden, so dass sich der Arbeitgeber unmittelbar auf § 5 Abs.1 Satz 3 EFZG berufen und die vorzeitige Vorlage des Attests verlangen kann. In beiden Fällen ist auf ggf. anderslautende Bestimmungen in geltenden Tarifverträgen zu achten.
Urteil des LAG Köln, vom 14.12.2011, Az. 3 Sa 597/11

**Arbeitsrechtliche Auskünfte erteilt seinen Mitgliedern auch der Arbeitgeber Köln e.V.
Weitere Informationen finden Sie unter www.arbeitgeber-koeln.de.**

Ihre Ansprechpartner für weitere Rechtsauskünfte:

Bankrecht

Ass. jur. Frank Hemig
Tel. 0221 1640-300
E-Mail: frank.hemig@koeln.ihk.de

**Firmenrecht, Handels-, Gesellschafts-,
Handwerks-, und Insolvenzrecht**

Ass. Dr. jur. Tobias Rolfes
Tel. 0221 1640-340
E-Mail: tobias.rolfes@koeln.ihk.de

**Vertrags- und Mietrecht,
Schiedsgerichtswesen**

Ass. jur. Annette Schwirten
Tel. 0221 1640-320
E-Mail: annette.schwirten@koeln.ihk.de

Arbeits- und Internetrecht

Ass. jur. Susanne Wollenweber
Tel. 0221 1640-310
E-Mail: susanne.wollenweber@koeln.ihk.de

**Wettbewerbs-, Marken-, Urheber-,
Gewerbe- und Handelsvertreterrecht**

Ass. jur. Birgit Wirtz
Tel. 0221 1640-330
E-Mail: birgit.wirtz@koeln.ihk.de

Ihre Ansprechpartnerin für organisatorische Fragen:

Jutta Hohl
Tel. 0221 1640-311
Fax 0221 1640-319
E-Mail: jutta.hohl@koeln.ihk.de

Industrie- und Handelskammer zu Köln
Unter Sachsenhausen 10 - 26
50667 Köln
www.ihk-koeln.de