

Die Themen heute:

16.11.2023

- Neue Eintragungspflicht für eine GbR?
- Beleidigung von Chef und Kollegen in der WhatsApp-Gruppe
- „Black Friday“ ist keine geschützte Marke mehr!

Liebe Mitglieder,

heute erhalten Sie eine BfB-Infomail zu obigen Themen – wir bitten um Beachtung!

Neue Eintragungspflicht für eine GbR?

Am 1. Januar 2024 tritt das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) in Kraft. Durch dieses Gesetz wird das Recht der Personengesellschaften, darunter insbesondere das der Gesellschaften des bürgerlichen Rechts (GbR) grundlegend reformiert. Die Regeln gelten nicht nur für Neugründungen, sondern auch für bestehende Gesellschaften.

Künftig wird zwischen rechtsfähiger und nicht-rechtsfähiger GbR unterschieden, die GbR kann zukünftig in das neu eingerichtete Gesellschaftsregister eingetragen werden und trägt dann den Rechtsformzusatz "eGbR". Wichtig zu wissen ist, dass die Eintragung grundsätzlich freiwillig und nicht zur Erlangung der Rechtsfähigkeit erforderlich ist. Wenn die GbR allerdings ihre Handlungsfähigkeit nachweisen muss, weil sie beispielsweise Grundstückseigentum erwerben will, muss sie zwingend im Gesellschaftsregister eingetragen sein.

Eine weitere Neuerung ist beispielsweise auch, dass die eGbR zukünftig ein umwandlungsfähiger Rechtsträger im Sinne des Umwandlungsgesetzes sein wird und sich an einer Verschmelzung und Spaltung beteiligen und ihre Rechtsform z.B. in eine GmbH umwandeln kann.

Bedeutung für die Branche

Insbesondere, wenn Sie Ihr Unternehmen als GbR führen, sollte das neue Gesetz Anlass genug sein, sich den Gesellschaftsvertrag anzusehen und zu überprüfen, ob Handlungsbedarf besteht, weil beispielsweise ein Grunderwerb geplant ist und somit eine Registereintragung erforderlich wird.

Beleidigung von Chef und Kollegen in der WhatsApp-Gruppe

In dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Sachverhalt hatte sich ein Arbeitnehmer in einer WhatsApp Gruppe in zahlreichen Chat-Nachrichten menschenverachtend, rassistisch, antisemitisch und beleidigend über Vorgesetzte und Kollegen geäußert.

In der Entscheidung des BAG wird die Grenze herausgearbeitet, bis wann ein Chatteilnehmer Vertraulichkeit erwarten darf. Bislang ist die Rechtsprechung davon ausgegangen, dass bei Äußerungen im vertraulichen Gespräch unter Kollegen ein Erfahrungssatz besteht, nach dem angreifbare Bemerkungen in der sicheren Erwartung geäußert werden, sie werden nicht über den Kreis der Gesprächsteilnehmer hinausdringen; Mitarbeiter durften daher bei solchen Gesprächen regelmäßig darauf vertrauen, ihre Äußerungen würden nicht nach außen getragen.

In der Entscheidung vom 24.08.2023 (Az.: 2 AZR 17/23) verlangt das BAG jetzt - für die Annahme einer Vertraulichkeitserwartung - entsprechende Darlegungen des Arbeitnehmers, gerade dann, wenn seine Äußerungen beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige enthalten.

...lesen Sie bitte weiter auf Seite 2!

Besondere Vertrauensbeziehungen genießen ansonsten auch im Arbeitsverhältnis den verfassungsrechtlich gebotenen Schutz. Arbeitnehmer müssen darauf vertrauen können, dass vertrauliche Gespräche keine rechtlichen Sanktionen nach sich ziehen; das gilt auch für den Kollegenkreis. Daher können Äußerungen, die Arbeitnehmer in einem vertraulichen Gesprächskontext in der berechtigten Erwartung getätigt haben, dass sie nicht an Dritte weitergegeben werden, von der Arbeitgeberin nicht ohne weiteres zur Rechtfertigung arbeitsrechtlicher Sanktionen herangezogen werden.

Eine Vertraulichkeitserwartung darf ein Mitarbeiter laut BAG jedoch umso weniger haben, je größer die Gesprächsgruppe ist; sie geht in der Regel jedenfalls bei einer Anzahl von etwa **fünf bis sieben Personen** verloren.

Auch die Nutzung eines auf die schnelle Weiterleitung von Äußerungen ausgerichteten Mediums wie WhatsApp oder vergleichbarer Dienste steht aber der berechtigten Erwartung von Vertraulichkeit eher entgegen.

Bedeutung für die Branche:

Wenn aus einer Mitarbeiter Chatgruppe Äußerungen einzelner nach außen dringen, dürfen sie nur für Sanktionen im Arbeitsverhältnis (Kündigung, Abmahnung) genutzt werden, wenn sie beleidigenden oder diskriminierenden Charakter haben. Erfährt man aus einer vertraulichen Mitarbeiter-Chatgruppe, dass ein Mitarbeiter 2-mal in Folge zu spät zur Arbeit gekommen ist, kann deswegen keine Abmahnung erfolgen.

„Black Friday“ ist keine geschützte Marke mehr!

Der Bundesgerichtshof hat in einem bisher nicht veröffentlichten Beschluss (Az. I ZR 184/22) die Zulassung der Revision gegen ein Urteil des Kammergerichts aus dem Jahr 2022 abgelehnt. Das Kammergericht hatte zuvor das erstinstanzliche Urteil des Landgerichts Berlin aus dem Jahr 2021 bestätigt, wonach die deutsche Wortmarke „Black Friday“ für verfallen erklärt wurde. Damit ist die jahrelange Auseinandersetzung über die Marke „Black Friday“ beendet.

Nach sechs Jahren vor verschiedenen Gerichten hatte die chinesische Markeninhaberin in letzter Instanz versucht, vor dem Bundesgerichtshof die Zulassung einer Revision zu erwirken. Mit Beschluss vom 29. Juni 2023 hat das oberste deutsche Gericht diese Beschwerde zurückgewiesen. Die Folge: Das Urteil zur Löschung der Marke, ergangen durch das Kammergericht Berlin, ist rechtskräftig.

Damit ist das Deutsche Patent - und Markenamt dazu angewiesen, die Marke "Black Friday" und alle damit verbundenen Einträge zu Waren und Dienstleistungen aus seinen Registern zu streichen - insgesamt über 900 Einträge.

Bedeutung für die Branche

Wenn Studios zum Black Friday, am letzten Freitag im November, eine besondere Werbemaßnahme planen, müssen Sie jetzt keine Abmahnung mehr befürchten.

Wir wünschen Ihnen allen noch eine schöne Restwoche!

Herzliche Grüße

Bundesfachverband Besonnung e. V.

Quelle/n:
DSSV e. V.