

# Newsletter 04/2015

---

Autorin: Nicole Thomas, Geschäftsführerin

Sehr geehrtes Mitglied,

auch diesen Monat möchten wir Sie über die weitere Entwicklung des Vereins, aktuelle Projekte und interessante juristische Themen informieren.

## **I. Der Verein**

Der Verein hat aktuell 70 Unternehmermitglieder und 7 Vollmitglieder. Insgesamt gehören damit 109 Betriebe der Pizza-Delivery-Branche dem VBuW Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche an.

### **1. Bisherige Arbeit/Erfolge des Vereins**

In den letzten drei Monaten sind 56 Beschwerden beim Verein eingegangen. 10 Beschwerden betrafen Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, 9 Beschwerden enthielten den Verdacht auf Steuerhinterziehung/schwarze Kassen, 20 Beschwerden sind zu Impressumverstößen und 21 Beschwerden zu Verstößen gegen die Preisangabenverordnung eingegangen. Der Verein selbst hat weitere 33 Verstöße gegen die Preisangabenverordnung ermittelt.

Aufgrund einer guten Beweissituation konnten wir bereits in 10 Fällen Hinweise an die Zollbehörden und die Finanzämter zur Anzeige bringen.

In weiteren 31 Fällen haben wir unlautere Wettbewerber (zunächst in Hamburg, Berlin und München) abgemahnt. Die Abmahnungen betrafen zunächst Verstöße gegen die Preisangabenverordnung (d.h. fehlende Grundpreisangabe bei alkoholischen und alkoholfreien Getränken sowie Eiscreme, Flaschenpfand nicht der Höhe nach ausgewiesen) und Impressumverstöße.

Unsere Mitglieder profitierten zudem von den Hinweisen des Vereins zu einem ordnungsgemäßen Impressum nebst Musterimpressen. Diese haben wir zunächst an die Systemzentralen weitergeleitet, so dass bei Einhaltung der dort empfohlenen Angaben die Gefahr von Gegenabmahnungen reduziert wird.

### **2. Zusammenarbeit mit dem Zoll zwecks Bekämpfung von Schwarzarbeit**

Ein erstes Gespräch mit dem Hauptzollamt Berlin hat ergeben, dass der Zoll zwar Hinweisen nachgeht, konkrete Beweismittel jedoch unumgänglich sind. Denn nur wenn im Vorfeld bereits Zeugen zur Verfügung stehen oder konkrete Beweismittel für die angezeigten Verstöße vorgelegt werden, kann die Staatsanwaltschaft die Durchsuchung der Räume veranlassen, um Beweise zu sichern. Anlasslose Kontrollen oder bloße Verdachtskontrollen verlaufen da-

gegen meist erfolglos, weil die Arbeitsverträge, die Arbeitszeitdokumentation oder die Entgeltabrechnungen, die eingesehen werden, häufig keine Hinweise auf Verstöße geben.

### **3. Politische Stellungnahme**

Der Verein hatte zum Mindestlohngesetz und möglichen Änderungen Stellung genommen. Am 01.04.2015 erhielten wir eine erste Rückmeldung von Frau Hiller-Ohm, Mitglied des Deutschen Bundestages, die uns in unseren Forderungen weitestgehend unterstützt und über unsere Arbeit weiter auf dem Laufenden gehalten werden möchte.

## **II. Recht**

### **1. Geplante Änderungen zum UWG**

Die geplanten Änderungen im Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb zielen vorrangig auf eine Umsetzung von EU-Vorgaben. Für die Praxis wird sich hierdurch jedoch nur wenig ändern, da die Rechtsprechung die EU-Normen bereits anwendet und die nationalen Gesetze entsprechend europarechtskonform auslegt.

### **2. MiLoG und „Pausen“**

Immer wieder erreichen uns Nachfragen, zu Länge und Anzahl von Ruhepausen und wie mit „Raucherpausen“ umgegangen werden soll. Anbei daher einige allgemeine Hinweise:

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Ruhepausen wenn

- sie mehr als sechs Stunden arbeiten von 30 Minuten,
- bei mehr als neun Stunden von 45 Minuten.

Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden, jedoch nicht kürzer. Die Pausen sollten zu Beginn der Arbeit, spätestens aber vor Antritt der Pause feststehen. Dabei ist zu beachten, dass die Pausen weder am Beginn, noch am Ender der Arbeitszeit liegen, denn die Arbeitszeit muss laut Gesetzestext „unterbrochen“ werden.

Arbeitnehmer dürfen während der gesamten Ruhepausen nicht arbeiten. Daher zählen Bereitschaftszeiten, d.h. Zeiten in denen der Arbeitnehmer zwar nicht arbeitet aber jederzeit zur Arbeit herangezogen werden kann, nicht als Pausenzeiten. Auch so genannte „Raucherpausen“, d.h. Pausen, in denen Arbeitnehmer den Arbeitsplatz verlassen, um eine Zigarette zu rauchen, sind keine Pausen im eigentlichen Sinn. Denn diese sind meist kürzer als 15 Minuten, so dass Sie nicht auf die Pausenzeiten angerechnet werden können. Allerdings sind Sie als Arbeitgeber nur verpflichtet, die tatsächliche geleistete Arbeitszeit zu vergüten. Raucherpausen gehören daher ebenso wie private Telefonate/Gespräche, Zeitung lesen, im Internet surfen nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, vgl. Sozialgericht Berlin, Urteil vom

23.01.2013, Az. S 68 U 577/12; Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.01.2010 Az. 10 Sa 562/09).

### **3. Werbung mit \*(Sternchenhinweisen)**

Das Landgericht Freiburg hat am 23.02.2015 (Az. 12 O 105/14) entschieden, dass es irreführend und wettbewerbswidrig ist, wenn für Rabatte unter Angabe eines Sternchenhinweises in Druckwerbung geworben wird, sofern sich der Sternchenhinweis nicht auf derselben Seite befindet.

Das Gericht hat weiter die Auffassung vertreten, dass die Ankündigung von prozentualen Preisnachlässen sowie Gutscheinen irreführend und wettbewerbswidrig sind, wenn für die näheren Bedingungen und die ausgewählten Lieferanten auf die Internetseite verwiesen wird. Das vollständige Urteil mit seiner Begründung können Sie hier nachlesen:

[http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender\\_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=19070](http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=19070)

### **4. Anregungen**

Sie haben Fragen oder Anregungen? Wir stehen Ihnen jederzeit gerne telefonisch unter **030 33 77 19 96** oder per E-Mail unter [service@fair-sein.de](mailto:service@fair-sein.de) zur Verfügung.

Den Newsletter können Sie jederzeit über unsere Webseite [www.fair-sein.de](http://www.fair-sein.de) abrufen. Dazu müssen Sie sich lediglich im Mitgliederbereich mit Ihrem Passwort einloggen.

### **5. Rechtlicher Hinweis**

Wir haben die Ihnen bereitgestellten Informationen mit großer Sorgfalt erstellt. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich Fehler eingeschlichen haben. Die Autorin und der VBuW Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche e.V. übernehmen daher keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit, Vollständigkeit und Qualität der bereitgestellten Informationen. Die Haftung für etwaige Schäden, die auf die Nutzung oder Nichtnutzung der bereitgestellten Informationen zurückzuführen sind, ist ausgeschlossen. Der Haftungsausschluss gilt nicht für den Fall grober Fahrlässigkeit und/oder Vorsatz und/oder im Fall von Personenschäden.

VBuW Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche e.V.

Vorstand: Thomas Wilde, Karsten Freigang, Thomas Musäus, Kay Wetzlich

Geschäftsführerin: Nicole Thomas, Rechtsanwältin

Heerstr. 14, 14052 Berlin

Web: [www.fair-sein.de](http://www.fair-sein.de)

Mail: [service@fair-sein.de](mailto:service@fair-sein.de)

Tel: 030 33 77 1996