



Rechtsjournal für Oktober 2019



Gericht: OLG Karlsruhe
Aktenzeichen: 7 U 24/19
Datum: 18.09.2019

Hälftige Haftung nach Hundebiss

BGB
§ 833

LEITSATZ: Wird der Halter eines Hundes im Rahmen eines Gerangels des eigenen Hundes mit einem anderen Hund in die Hand gebissen und kann eine Schuld der beiden Halter an dem Gerangel nicht festgestellt werden, haften beide Halter zur Hälfte für die Folgen des Hundebisses. Der konkrete Ablauf, wie es zu der Verletzung gekommen war, muss dann nicht mehr aufgeklärt werden.

SACHVERHALT

Die Klägerin hatte im Juni 2016 ihren Hund, einen Retriever, im Bereich des Rheindamms in Mannheim ohne Leine ausgeführt. In der Nähe des Rheindamms begegnete sie dem Beklagten, der mit seinem - ebenfalls nicht angeleiteten - Schäferhund Gassi ging. Obwohl beide Hundehalter versucht hatten, ihre Hunde festzuhalten, kam es zum Kampf zwischen den Tieren. Dabei wurde die Klägerin in die Hand gebissen und sie zog sich eine offene Mittelhandfraktur zu. Nach der Operation wegen dieser Verletzungen erlitt die Klägerin noch am selben Tag eine Lungenembolie und einen Schlaganfall mit schweren Folgen.

Die Klägerin behauptete später, sie habe ihren Hund am Halsband festgehalten. Der Hund des Beklagten sei allerdings auf sie zugelaufen und habe sie in die Hand gebissen. Der Beklagte wiederum behauptete, die Klägerin habe versucht, die raufenden Hunde mit bloßen Händen zu trennen, dadurch sei es zu der Verletzung gekommen.

Die Klägerin forderte von dem beklagten Hundehalter Schmerzensgeld i.H.v. 50.000 €. Das LG gab der Klage statt und stellte seine volle Haftung fest. Es war der Ansicht, der Beklagte habe seinen Hund nicht unter Kontrolle gehabt, obwohl ihm die Aggressivität des Hundes bekannt gewesen sei. Eine Lungenembolie und ein Schlaganfall stellten zwar keine typischen Folgen eines Hundebisses dar, waren aber hier nach den Feststellungen eines Sachverständigen durch den Biss verursacht worden.

Die hiergegen gerichtete Berufung des Beklagten war vor dem OLG teilweise erfolgreich. Die Revision wurde nicht zugelassen.



LÖSUNG

Der beklagte Hundehalter muss nur zur Hälfte für die Folgen des Hundebisses haften und ein Schmerzensgeld i.H.v. 25.000 € zahlen.

Zwar war die Verletzung der Klägerin durch den Hund des Beklagten (mit-)verursacht. Dies hat zur Folge, dass der Beklagte gem. § 833 BGB für den Schaden der Klägerin haftet. Dabei kam es nicht darauf an, welcher der beiden Hunde die Klägerin gebissen hatte. Allerdings musste die Klägerin sich die Tiergefahr ihres eigenen Hundes anrechnen lassen.

Schließlich hatten beide Hunde haben die Rauferei, die letztlich zu der Verletzung der Klägerin geführt hatte, verursacht, so dass sowohl die Tiergefahr des Hundes des Beklagten als auch die Tiergefahr des Hundes der Klägerin zu berücksichtigen war. Der konkrete Ablauf, wie es zu der Verletzung gekommen war, musste nicht mehr aufgeklärt werden. Denn weder ein Verschulden des Beklagten, etwa deshalb, weil ihm bekannt war, dass der Hund aggressiv ist, noch ein Verschulden der Klägerin, etwa durch Eingreifen in die Hunderaufzucht, konnte vom Senat festgestellt werden.

Gericht: OLG Frankfurt
Aktenzeichen: 2 Ss-OWi
438/19
Datum: 02.08.2019

Hohe Geldbußen wegen unerlaubter Vermietung von Wohnraum als Ferienwohnung möglich

Hess. Wo-
AufsG

LEITSATZ: Wer ohne eine erforderliche Genehmigung über die Plattform „Airbnb“ seine Wohnung in Frankfurt am Main an Feriengäste vermietet, verstößt gegen die auf Grundlage des Hessischen Wohnungsaufsichtsgesetzes erlassene Ferienwohnungssatzung. Danach können Bußgelder bis zu 25.000 € verhängt werden. Bei der Bemessung der Höhe ist u.a. zu berücksichtigen, dass die Bußgelder die durch die unrechtmäßige Vermietung erlangten Mieteinnahmen übersteigen.

SACHVERHALT

Die Betroffene hatte in vier Fällen ihre Wohnung in Frankfurt am Main über die Plattform „Airbnb“ jeweils über mehrere Tage an Feriengäste zu einem Preis von 125 bis 150 € pro Nacht vermietet. Sie war nicht im Besitz der hierfür erforderlichen Genehmigungen. Ihre zuvor mehrfach gestellten Anträge auf Erteilung einer Genehmigung über die Nutzung von Wohnraum als Ferienwohnung hatte die Stadt zurückgewiesen.

Das AG hat die Betroffene zur Zahlung von Geldbußen i.H.v. insgesamt 6.000 € verurteilt. Durch die Vermietung der Wohnung habe die Betroffene gegen die auf Grundlage des Hessischen Wohnungsaufsichtsgesetzes von der Stadt Frankfurt am Main erlassene Ferienwohnungssatzung verstoßen. Danach können Bußgelder bis zu 25.000 € verhängt werden. Bei der Bemessung der Höhe ist u.a. zu berücksichtigen, dass die Bußgelder die durch die unrechtmäßige Vermietung erlangten Mieteinnahmen übersteigen.

Das OLG hat die gegen das amtsgerichtliche Urteil gerichtete Rechtsbeschwerde als unbegründet verworfen.

LÖSUNG

Die angefochtene Entscheidung weist keinerlei Rechtsfehler zum Nachteil der Betroffenen auf. Das amtsgerichtliche Urteil ist damit rechtskräftig.



ARBEITSRECHT

Gericht: LAG Berlin-Br-Burg
Aktenzeichen: 15 Sa 2498/18
Datum: 24.07.2019

Außerordentliche Kündigung wegen jahrelanger Alkoholerkrankung

BGB
§ 626

LEITSATZ: Eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit gem. § 626 BGB kann gerechtfertigt sein, wenn eine negative Gesundheitsprognose vorliegt, aufgrund der Krankheit (hier: eine Alkoholerkrankung) der Arbeitnehmerin die prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen werden und infolge der gebotenen Interessenabwägung die Beeinträchtigung vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden muss.

SACHVERHALT

Die Klägerin ist bei der beklagten Gewerkschaft als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Sie ist einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Klägerin ist alkoholabhängig. In den letzten 4,15 Kalenderjahren ihrer Anstellung war sie an 983 Tagen krankheitsbedingt arbeitsunfähig, mithin durchschnittlich 236 Tage pro Jahr. In dieser Zeit führte die Klägerin einige Entwöhnungsversuche durch, die sie entweder frühzeitig abbrach oder sie bald wieder rückfällig wurde. Die auf Basis der "Gesamtbetriebsvereinbarung zur Betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe" (GBV Sucht) geplanten Gespräche fanden größtenteils nicht statt, da die Klägerin entweder nicht erschien oder kurzfristig abgesagt hatte. Einige Monate vor der außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufzeit der Beklagten, der zwei Abmahnungen zuvorgekommen waren, lieferte der Sohn der Klägerin diese wegen Alkoholmissbrauchs in eine Klinik ein. Die Klägerin war in den letzten 4,15 Jahren vor ihrer Kündigung 16 Mal stationär im Krankenhaus aufgenommen worden.

Die Klägerin setzt sich mit ihrer Klage gegen die Kündigung zu Wehr. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Auf die Berufung der Beklagten hob das LAG das erstinstanzliche Urteil auf und wies die Klage ab.

LÖSUNG

Die Kündigung der Klägerin ist gem. § 626 BGB wirksam.

Eine außerordentliche Kündigung kann nach ständiger Rechtsprechung auch i.R.d. § 626 I BGB gerechtfertigt sein. In Ausnahmefällen kommt eine außerordentliche Kündigung in Betracht, etwa wenn die ordentliche Kündigung aufgrund tarifvertraglicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen ausgeschlossen ist. Allerdings muss dann zu Gunsten des Arbeitnehmers zwingend eine der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslaufzeit eingehalten werden.

Die Wirksamkeit einer Kündigung ist auf 3 Stufen zu prüfen. Auf der 1. Stufe ist eine negative Gesundheitsprognose erforderlich, wobei vergangene Erkrankungen indizielle Bedeutung haben. I.R.d. 2. Stufe müssen die prognostizierten Fehlzeiten geeignet sein, eine krankheitsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Dies ist der Fall, wenn sie zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. Zuletzt ist auf 3. Stufe zu prüfen, ob die Beeinträchtigung vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden muss.

Bei Anwendung dieser Kriterien stellt sich die außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit als gerechtfertigt gem. § 626 BGB dar. Bezüglich der 1. Stufe ist festzustellen, dass die Klägerin über die vergangenen 4,15 Kalenderjahre hinweg durchschnittlich 236 von 261 Tagen krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Dieser Wert ist prognosefähig, da die Klägerin nicht geltend machte, dass ihre Krankheit ausgeheilt sei oder eine Therapie begonnen habe, bei der nunmehr davon auszugehen sei, dass die Alkoholsucht nicht mehr auftreten werde. Es besteht weiterhin eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen der Beklagten. Bei einem Umfang von ca. 10% der möglichen Arbeitstage mit absteigender Tendenz ist das Arbeitsverhältnis sinnentleert und es ist völlig unvorhersehbar, wann die Klägerin eine Arbeitsleistung erbringen kann.



Die Interessenabwägung ist auch zulasten der Klägerin vorzunehmen. Hierbei sind zu Gunsten der Klägerin vor allem ihr hohes Lebensalter, die lange Betriebszugehörigkeit, die Gleichstellung mit einer schwerbehinderten Person und die Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt insbesondere als Alkoholikerin zu berücksichtigen. Demgegenüber ist jedoch das Interesse der Beklagten als höher einzuschätzen, jedenfalls ein sinnvolles Arbeitsverhältnis durchzuführen zu können. Es kann ihr nicht zugemutet werden, bis zum Renteneintritt ein Arbeitsverhältnis fortzusetzen, von dem sie praktisch nichts hat. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin insgesamt die Möglichkeit hatte, nicht nur mit einer Entwöhnungsmaßnahme, sondern mit insgesamt 3 Entwöhnungsmaßnahmen ihre Alkoholsucht zu bekämpfen. Künftig ist zudem eher mit größeren Schwierigkeiten als mit einer abnehmenden Tendenz zu rechnen.

Gericht: BAG
Aktenzeichen: 9 AZR 481/18
Datum: 24.09.2019

Blockmodell: Kein Urlaubsanspruch während der Freistellungsphase in der Altersteilzeit

BURlG
§ 3 I

LEITSATZ: Nach Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell besteht kein Anspruch auf Abgeltung von Urlaub für die sog. Freistellungsphase. Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell sind Arbeitnehmer in der Freistellungsphase weder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen noch nach Maßgabe des Unionsrechts Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben.

SACHVERHALT

Der Kläger war bei der Beklagten im Rahmen eines Vollzeitverhältnisses beschäftigt. Ab Dezember 2014 setzten die Parteien das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit fort. Nach dem vereinbarten Blockmodell war der Kläger bis zum 31.3.2016 im bisherigen Umfang zur Arbeitsleistung verpflichtet und anschließend bis zum 31.7.2017 von der Arbeitsleistung freigestellt. Während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erhielt er sein auf der Grundlage der reduzierten Arbeitszeit berechnetes Gehalt zzgl. der Aufstockungsbeträge.

Dem Kläger stand nach dem Arbeitsvertrag jährlich an 30 Arbeitstagen Urlaub zu. Im Jahr 2016 gewährte ihm die Beklagte an acht Arbeitstagen Erholungsurlaub. Der Kläger war der Ansicht, für die Freistellungsphase der Altersteilzeit habe er Anspruch auf insgesamt 52 Arbeitstage Urlaub gehabt, den die Beklagte abzugelten habe. Arbeitsgericht und LAG wiesen die Klage ab. Auch die Revision des Klägers vor dem BAG blieb ohne Erfolg.

LÖSUNG

Dem Kläger stehen die geltend gemachten Zahlungsansprüche **nicht** zu.

Nach § 3 I BURlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. In dem Fall, dass die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten (24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage, s. BAG 19.3.2019 - 9 AZR 406/17).

Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befindet und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden ist, steht mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Die Freistellungsphase ist mit "null" Arbeitstagen in Ansatz zu bringen. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, muss der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden.

Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell sind Arbeitnehmer in der Freistellungsphase weder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen noch nach Maßgabe des Unionsrechts Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben. Diese Grundsätze gelten auch für den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Altersteilzeit keine von § 3 I BURlG abweichende Vereinbarung getroffen haben.



Gericht: LAG Düsseldorf
Aktenzeichen: 10 Sa 1139/18
Datum: 02.08.2019

Scheingeschäft: Bezahlung ohne Arbeitsleistung ist kein Arbeitsvertrag

BGB
§ 117 I

LEITSATZ: Eine Vereinbarung, wonach eine Partei eine Zahlung zu leisten hat, für die die andere Partei nach ausdrücklicher Vereinbarung gerade keine Leistung erbringen muss, ist kein Austauschvertrag und damit auch kein Dienstvertrag und kein Arbeitsvertrag. Schließen die Vertragsparteien den bewusst und gewollt auf die Vereinbarung einer solch einseitigen Leistungsverpflichtung gerichteten Vertrag gleichwohl unter der Bezeichnung "Arbeitsvertrag" ab, so handelt es sich um ein Scheingeschäft, das gem. § 117 I BGB nichtig ist.

SACHVERHALT

Die Beklagte ist eine Gesellschaft, deren Gesellschafter bei Gründung der jetzige Geschäftsführer und der Ehemann der Klägerin waren. Letzterer besaß zum damaligen Zeitpunkt die Mehrheit der Gesellschaftsanteile. Die Klägerin schloss mit der Beklagten einen Arbeitsvertrag, wonach sie für die Beklagte als Beraterin tätig sein sollte. Inwieweit die Klägerin jemals Arbeitsleistungen für die Beklagte erbrachte, ist unklar.

Nachdem die Geschäftsanteile des Ehemanns auf den gemeinsamen Sohn übergingen, wurde dieser aufgrund von Meinungsverschiedenheiten mit dem anderen Gesellschafter alleiniger Geschäftsführer. Tatsächlich nahm jedoch der Ehemann diese Aufgabe wahr. Schließlich verkaufte der Sohn seine Geschäftsanteile an den Mitgesellschafter, der damit Alleingesellschafter und alleiniger Gesellschafter der Beklagten wurde. In dieser Eigenschaft kündigte er das Anstellungsverhältnis der Klägerin.

Die Klägerin machte Arbeitsentgelt aus dem gekündigten Arbeitsverhältnis geltend und klagte infolge der unterlassenen Auszahlung. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin blieb ebenfalls erfolglos.

LÖSUNG

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt.

Die Klage ist bereits unschlüssig, da zwischen der Klägerin und der Beklagten kein Arbeitsverhältnis i.S.d. § 611a BGB bestand. Der Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag i.S.d. § 611 BGB. Da die Entgeltlichkeit der Dienstleistung für den Dienstvertrag wesentlich ist, ist der Dienstvertrag ein gegenseitiger Austauschvertrag, auf die die § 320ff. BGB Anwendung finden. Eine Vereinbarung, wie sie hier vorliegt, ist kein Austauschvertrag. Schließen die Parteien eine solche Vereinbarung bewusst ab und unter der Bezeichnung "Arbeitsvertrag", handelt es sich um ein Scheingeschäft, das gem. § 117 I BGB nichtig ist.

Der Parteiwille kann dem nicht entgegenstehen. Das für das Arbeitsverhältnis obligatorische Austauschverhältnis war gerade nicht gewollt. Gewollt war ausschließlich die Vorspiegelung eines Rechtsscheins zu dem Zweck, Dritte durch irriige Annahme, es läge tatsächlich ein Arbeitsverhältnis vor, dazu zu veranlassen, auch die in ihrem jeweiligen Zusammenhang maßgeblichen Kriterien, etwa für das Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses und/oder für die steuerliche Anerkennung von Entgeltzahlungen als Betriebsausgabe, zu bejahen. Eben dies sanktioniert § 117 I BGB.

Unerheblich ist im konkreten Fall, ob sich die Vereinbarung der Parteien auf ein anderes Rechtsgeschäft beziehen könnte, welches dann gem. § 117 II BGB tatsächlich bestünde. Nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff bestimmt sich der Gegenstand des Verfahrens durch den gestellten Antrag und dem ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt. Der Streitgegenstand umfasst alle Tatsachen, die zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht unterbreitet hat. Der Streitgegenstand des hiesigen Falles ist mithin das durch Antrag und Lebenssachverhalt bestimmte Begehren der Klägerin, die Beklagte aus Arbeitsvertrag zur Zahlung eines Bruttobetrages als Arbeitsvergütung zu verurteilen. Ein Anspruch aus einem etwaigen Schenkungsversprechen stellt einen davon zu



unterscheidenden Lebenssachverhalt dar.

URHEBER- UND WETTBEWERBSRECHT

Gericht: OLG Celle
Aktenzeichen: 13 U 35/19
Datum: 06.08.2019

Bezeichnung „Käse-Alternative“ stellt keine irreführende Werbung dar

UWG
§ 8 u.a.

LEITSATZ: In der Bewerbung eines pflanzlichen Produktes als "Käse-Alternative" liegt keine unzulässige Bezeichnung als "Käse". Schließlich wird das Produkt damit lediglich in eine Beziehung zu dem Milchprodukt Käse gesetzt und dabei hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, dass es sich eben nicht um Käse, sondern um etwas Anderes - nämlich eine Alternative zu Käse - handelt.

SACHVERHALT

Der Kläger ist ein eingetragener Verein, zu dessen Aufgaben die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs gehört. Die Beklagte vertreibt vegane Lebensmittel aus rein pflanzlichen Produkten (Cashewkernen), die sie auf ihrer Homepage und auf der Produktverpackung als „vegane Käse-Alternative“ bzw. „gereifte Käse-Alternative“ bezeichnet und bewirbt. Der Kläger hatte die Beklagte u.a. wegen der Verwendung dieser Bezeichnungen abgemahnt. Die Beklagte verweigerte die Abgabe einer Unterlassungserklärung bezogen auf die Bezeichnung als „Käse-Alternative“.

Der Kläger war der Ansicht, die Bezeichnung „Käse-Alternative“ sei gem. Art. 78 I c, II i.V.m. Anhang VII Teil III Nr. 2, VIII Nr. 1 VO 1308/2013 unzulässig, weil die Begriffe „Milch“ und „Käse“ ausschließlich den durch ein- oder mehrmaliges Melken gewonnenen Erzeugnissen der normalen Eutersekretion ohne jeden Zusatz oder Entzug vorbehalten seien. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass die Beklagte die Begriffe „Käse“ und „Alternative“ mittels eines Bindestrichs verbunden habe. Das LG hat die Unterlassungsklage abgewiesen. Auch die Berufung des Klägers vor dem OLG blieb erfolglos.

LÖSUNG

Dem Kläger steht gegen die Beklagte kein Unterlassungsanspruch aus §§ 8 I, III Nr. 2 i.V.m. §§ 1, 3, 3a, 5 I UWG i.V.m. Art. 7 VO (EU) Nr. 1189/2011 i.V.m. Anhang VII Teil III VO (EU) 1308/2013 zu, da die Bezeichnung „Käse-Alternative“ zulässig ist. Die Verwendung der Bezeichnung stellt weder eine unlautere geschäftliche Handlung i.S.d. §§ 3 I, 3a UWG noch i.S.d. §§ 3 I, 5 I UWG dar.

Das Produkt der Beklagte wird gerade nicht als „Käse“ bezeichnet. Vielmehr wird es lediglich in eine Beziehung zu dem Milchprodukt Käse gesetzt und dabei mit dem Zusatz „Alternative“ hinreichend zum Ausdruck gebracht, dass es sich eben nicht um Käse, sondern um etwas Anderes – nämlich eine Alternative zu Käse – handelt. Die Bezeichnung als „Alternative“ stellt weder einen klarstellenden noch einen beschreibenden Zusatz dar, der auf den pflanzlichen Ursprung des in Rede stehenden Produkts hinweist, wie es etwa bei den – unzulässigen – Bezeichnungen „Tofubutter“, „Pflanzenkäse“, „Veggie-Cheese“ oder „Cashewkäse“ der Fall wäre. Denn der Durchschnittsverbraucher versteht unter einer „Alternative“ weder eine klarstellende noch eine beschreibende Bezeichnung des Begriffs „Käse“, sondern vielmehr eine Klarstellung dahingehend, dass es sich bei dem Produkt gerade um keinen Käse, sondern um etwas Anderes handelt.

In der Werbung mit der Bezeichnung „Käse-Alternative“ liegt schließlich auch keine unlautere geschäftliche Handlung i.S.v. § 5 I UWG. Danach handelt unlauter, wer eine irreführende geschäftliche Handlung vornimmt, die geeignet ist, den Verbraucher oder sonstige Marktteilnehmer zu einer geschäftlichen Entscheidung zu veranlassen, die er andernfalls nicht getroffen hätte. Der Regelungsgehalt des § 5 I UWG ist vergleichbar mit demjenigen des Art. 7 LMIV; beide Vorschriften sind nebeneinander anwendbar, wobei die spezialgesetzlichen Ziele der besonderen le-



bensmittelrechtlichen Regelungen die Auslegung des Wettbewerbsrechts beeinflussen. Daher fehlt es auch im Rahmen der Prüfung einer unlauteren geschäftlichen Handlung nach § 5 I UWG aus den oben angeführten Gründen an der Eignung der Produktbezeichnung „Käse-Alternative“ zur Irreführung der Verbraucher.