

Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Schwerbehinderung - Zusatzurlaub bei Dauererkrankung	2
Schwangere Frau benachteiligt - Diskriminierungsklage erleichtert.....	2
Gesellschaftsrecht	2
Nicht-EU-Ausländer als Geschäftsführer einer deutschen GmbH.....	2
Irreführende Firmenbezeichnung	2
Gewerbliches Mietrecht	3
Mietminderung bei periodischem Mangel.....	3
Insolvenzrecht	3
Keine Haftung für Zahlung rückständiger Arbeitnehmeranteile zur Sozial-versicherung und Umsatzsteuer	3
Steuerrecht	3
Bundesfinanzhof kippt Rechtsprechung zu Gutscheinen	3
Wettbewerbsrecht	4
Bundesgerichtshof untersagt Werbung mit durchgestrichenen Preisen bei Eröffnungsangeboten	4
Angabe „Rechnung mit 19% Mehrwertsteuer“	4
Lockvogelangebote – Unzulässige Lockvogelwerbung.....	5
Veranstaltungen	5
„FIT FÜR ... meine Büroorganisation“	5
„FIT FÜR ... das Freischwimmen von der Konkurrenz“	6

Arbeitsrecht

Schwerbehinderung - Zusatzurlaub bei Dauererkrankung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit Urteil vom 23.03.2010, AZ.: 9 AZR 128/09, über die Abgeltung des Zusatzurlaubs im Falle einer Dauererkrankung. Es bestätigt die bisherige Entscheidung, dass der in § 125 Abs. 1 SGB IX geregelte Zusatzurlaubsanspruch für schwerbehinderte Menschen sich nach den Regeln der §§ 1 und 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz richtet. Aufgrund der Rechtsprechung des EuGH ist der Arbeitgeber verpflichtet, den gesetzlichen Mindesturlaub auch dann abzugelten, wenn er infolge einer langfristigen Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubsjahres und ggf. über den Übertragungszeitraum hinaus nicht genommen werden kann.

Schwangere Frau benachteiligt - Diskriminierungsklage erleichtert

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat es Frauen erleichtert, Diskriminierungsklagen vor Gericht durchzusetzen. Unter bestimmten Umständen sei auch ein einzelnes Indiz - etwa eine Bemerkung des Vorgesetzten - ausreichend, um eine Diskriminierung wegen des Geschlechts geltend zu machen, sagte der Vorsitzende Richter des Achten Senats bei der Urteilsverkündung im Fall einer ehemaligen Abteilungsleiterin von Sony (AZ.: 8 AZR 483/09). Diese war gegen eine unterbliebene Beförderung auf eine Vizepräsidentenstelle vor Gericht gezogen. In dem Fall war die Frau die Beförderung vor ihrer Schwangerschaft in Aussicht gestellt worden, außerdem hatte sie ihren Vorgesetzten regelmäßig vertreten. Nachdem sie schwanger geworden war, hat die Stelle jedoch ein Mann bekommen. Als Trost für die Nichtbeförderung habe ihr der Chef gesagt, sie soll sich doch jetzt auf ihre Familie freuen.

Der Fall ist auch deshalb ungewöhnlich, weil das BAG nun schon zum zweiten Mal eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg aufhob, das die Forderung der Frau auf eine Entschädigungszahlung in Höhe von 17500 Euro auch nach deutlichen Hinweisen des Bundesarbeitsgerichts wiederholt abgelehnt hatte. Diesmal bescheinigten die Bundesrichter den Kollegen, die Beweise falsch gewürdigt zu haben. Der Fall muss nun vor einer anderen Kammer verhandelt werden.

Gesellschaftsrecht

Nicht-EU-Ausländer als Geschäftsführer einer deutschen GmbH

Auch ein GmbH-Geschäftsführer ohne Aufenthaltstitel kann in das Handelsregister eingetragen werden. Das Oberlandesgericht Zweibrücken (Az.: 3 W 70/10) entschied, dass als Geschäftsführer einer deutschen GmbH auch Nicht-EU-Ausländer bestimmt werden können, die nicht in Deutschland bzw. innerhalb der Europäischen Union wohnen und auch über keine deutsche Aufenthaltsgenehmigung verfügen. Hintergrund des Urteils ist die Änderung des GmbH-Rechts. Seit dessen Novellierung kann nach § 4 GmbHG der Verwaltungssitz einer deutschen GmbH an jeden beliebigen Ort der Welt verlegt werden. Es ist deshalb nicht zwingend, dass ein Geschäftsführer nach Deutschland einreisen muss, um die GmbH zu führen. Mit der Rechtsänderung, so die OLG-Richter, kann eine Geschäftsführerbestellung nicht mehr von einer jederzeitigen Einreisemöglichkeit abhängig gemacht werden.

Irreführende Firmenbezeichnung

Ein einzelnes Taxiunternehmen darf sich nicht „Taxi-Zentrale“ nennen. Dies hat das Landgericht (LG) Stuttgart mit Urteil vom 24.11.2010 festgestellt. Denn nach Auffassung der Richter wird unter dieser Bezeichnung ein Zusammenschluss ortsansässiger Taxiunternehmen erwartet, bei dem die „Zentrale“ die Fahrzeuge und Einsätze koordiniert (AZ.: 39 O 71/10). Dies gilt auch, wenn ein Familienname hinzugefügt wird.

Gewerbliches Mietrecht

Mietminderung bei periodischem Mangel

Wirkt sich in einem Gewerberaummietvertrag ein Mangel nur periodisch in einem vorhersehbaren Zeitraum erheblich auf die Gebrauchstauglichkeit der Mietsache aus, ist der Mietzins auch nur in diesem Zeitraum kraft Gesetzes herabgesetzt. Dies hat der Bundesgerichtshof (BGH) am 15.12.2010 entschieden und weiter festgehalten, dass während der Zeit, in der die Mietsache trotz Vorliegens eines Mangels uneingeschränkt vertragsgemäß nutzbar ist, eine Herabsetzung der Miete ausscheidet.

Im zugrunde liegenden Fall ging es um die Vermietung von Räumen zum Betrieb einer Kinderarztpraxis. Der Mieter kürzte den Mietzins für die Monate September bis November mit der Behauptung, die Räume seien im Sommer wegen zu hoher Temperaturen nur eingeschränkt nutzbar. Nach der BGH-Entscheidung kann er eine Kürzung wegen Mietmangel aber lediglich für die Zeit geltend machen, in der die Räume wegen Überhitzung nur eingeschränkt nutzbar sind (AZ.: XII ZR 132/09)

Insolvenzrecht

Keine Haftung für Zahlung rückständiger Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung und Umsatzsteuer

Nach neuerer Bundesgerichtshof - Rechtsprechung haftet der Geschäftsführer nicht, wenn er nach Eintritt der Insolvenzreife rückständige Umsatz- und Lohnsteuern an das Finanzamt und rückständige Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung an die Einzugsstelle zahlt. Nur das Vorenthalten von Arbeitnehmerbeiträgen ist in § 266a StGB unter Strafe gestellt und begründet eine Schadensersatzpflicht nach § 823 Abs. 2 BGB. Der Geschäftsführer haftet allerdings dann, wenn er Arbeitgeberanteile zahlt (BGH vom 25.1.2011, AZ.: II ZR 196/09).

Steuerrecht

Bundesfinanzhof kippt Rechtsprechung zu Gutscheinen

Bisher nahmen der Bundesfinanzhof (BFH) und die Finanzverwaltung steuerpflichtigen Barlohn an, wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Gutschein überließ, auf dem der Wert in Euro aufgedruckt war. Nur unter sehr engen Voraussetzungen durfte steuerfreier Sachlohn von maximal 44 Euro monatlich angenommen werden (Paragraph 8 Abs. 2 Satz 9 EStG). In der Praxis gibt es immer wieder Schwierigkeiten, steuerbefreite Sachbezüge von steuerpflichtigen Geldbezügen zu unterscheiden.

In mehreren Urteilen vom 11. November 2010 hat der BFH nun zur Frage der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Tankkarten, Tankgutscheinen und Geschenkgutscheinen Grundsätze zu der Unterscheidung von steuerpflichtigem Barlohn und einem bis zur Höhe von monatlich 44 Euro steuerfreien Sachlohn aufgestellt und seine bisherige Rechtsprechung (Urteil vom 27. Oktober 2004 VI R 51/03) ausdrücklich aufgegeben.

Nunmehr entscheidet der BFH die Frage nach Barlohn oder Sachbezug danach, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Kann der Arbeitnehmer lediglich die Sache, die auf dem Gutschein versprochen wird, selbst beanspruchen, liegen daher Sachbezüge vor, die bis zu einem Betrag von monatlich 44 Euro steuerfrei sind. Kann er stattdessen auch die Auszahlung des Geldbetrages wählen, liegt immer steuerpflichtiger Barlohn vor.

In den Urteilen I VI R 21/09 und VI R 26/08 erhielten die Arbeitnehmer Geschenkgutscheine verschiedener Art. Auf den Gutscheinen war jeweils immer der Wert bis zu 44 Euro aufgedruckt. Für diesen Wert konnten die Arbeitnehmer Waren oder Dienstleistungen erwerben. Eine Auszahlung des Wertes war nicht möglich. Der BFH entschied entgegen dem Finanzamt, dass bis zu einem Betrag von 44 Euro monatlich steuerfreier Sachlohn vorliegt. Entscheidend für die Frage, ob Barlöhne oder Sachbezüge vorliegen, sei der Rechtsgrund des Zuflusses. Sachlohn ist daher anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer aus dem Gutschein eine Sache oder Dienstleistung beanspruchen kann. Die Art und Weise der Erfüllung des Anspruchs ist dagegen unerheblich.

Fazit: Mit den Urteilen hat der BFH der bisherigen strengen Verwaltungsauffassung widersprochen. Kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ausschließlich den Bezug einer Sache oder Dienstleistung beanspruchen, liegt in der vom Arbeitgeber erbrachten Leistung bis zu einem Wert von 44 Euro monatlich steuerfreier Sachbezug. Es bleibt abzuwarten, wie die Finanzverwaltung auf die Urteile reagieren wird. Künftig dürften aber deutlich mehr Gutscheine steuer- und abgabenfrei zugewendet werden können.

Wettbewerbsrecht

Bundesgerichtshof untersagt Werbung mit durchgestrichenen Preisen bei Eröffnungsangeboten

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 17. März 2011 (Az.: I ZR 81/09) entschieden, dass eine Werbung mit hervorgehobenen Einführungspreisen, denen höhere durchgestrichene Preise gegenübergestellt werden, nur zulässig ist, wenn sich aus der Werbung ergibt, wie lange die Einführungspreise gelten und ab wann die durchgestrichenen höheren Preise verlangt werden. Der Beklagte, der im Teppichhandel tätig ist und im Jahre 2007 eine Niederlassung betrieb, warb in einem der Tageszeitung beigefügten Prospekt für seine Teppichkollektion „Original Kanchipur“ mit Einführungspreisen, denen er deutlich höhere durchgestrichene Preise gegenüberstellte. Im Text des Prospektes wies er darauf hin, dass die Kollektion eine Weltneuheit sei, zu deren Markteinführung er als Hersteller hohe Rabatte geben könne. Der Bundesgerichtshof war der Auffassung, dass diese Werbung gegen das Irreführungsverbot verstößt. Wer mit einem höheren durchgestrichenen Preis wirbt, muss deutlich machen, worauf sich dieser Preis bezieht. Handelt es sich um den regulären Preis, den der Händler nach Abschluss der Einführungswerbung verlangt, muss er angeben, ab wann er diesen regulären Preis in Rechnung stellen wird. Im Klartext: Ein Einführungsangebot, das mit durchgestrichenen höheren Preisen beworben wird, muss eine zeitliche Begrenzung aufweisen. Ein Händler kann also nicht mehr den höheren Preis einfach durchstreichen und einen gesenkten aktuellen Preis daneben schreiben. Dieser Praxis hat der Bundesgerichtshof nun einen Riegel vorgeschoben.

Angabe „Rechnung mit 19% Mehrwertsteuer“

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgericht (OLG) Braunschweig (Beschluss v. 02.09.2010, AZ.: 2 U 36/10) stellt der Händlerhinweis „Rechnung mit 19 % Mehrwertsteuer“ eine Werbung mit Selbstverständlichkeiten dar. Begründet wird dies damit, dass der Händler mit dieser Angabe lediglich eine rechtliche Verpflichtung in Worte fassen. Auch wenn die Angabe der Mehrwertsteuer nur für gewerbliche Kunden von besonderer Bedeutung sei, führe der in diesem Fall besonders hervorgehobene Hinweis bei Verbrauchern dazu, dass diese möglicherweise verunsichert würden und den Eindruck eines besonderen Vorteils gegenüber anderen Angeboten gewännen.

Das LG Bremen (Urteil v. 27.08.2009, AZ.: 12 O 59/09, Infobrief 37-38/2009) hat in einem Fall, in dem die Angabe „Rechnung mit ausgewiesener Mehrwertsteuer“ enthalten war, differenziert. Das Landgericht hatte festgestellt, dass dies nicht in jedem Fall eine Werbung mit Selbstverständlichkeiten darstelle. Begründet wurde dies damit, dass bei eBay-Käufen bis 150 € die Ausweisung der Mehrwertsteuer nicht selbstverständlich sei und es sich bei dem Verkäufer z. B. auch um einen von der Umsatzsteuer befreiten Kleinunternehmer handeln könnte. Hier gilt es, ein BGH-Urteil für endgültige Rechtssicherheit abzuwarten. (Quelle: Infobrief der Wettbewerbszentrale Nr. 7-8/2011)

Lockvogelangebote – Unzulässige Lockvogelwerbung

Nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshof (BGH), Urteil v. 10.02.2011, Az. I ZR 183/09, liegt eine unzulässige Lockvogelwerbung vor, wenn nicht darauf hingewiesen wird, dass eine beworbene Markenbutter frühzeitig ausverkauft sein könnte. Lidl hatte für „Kerrygold Original Irische Butter“ geworben. Eine Fußzeile mit dem Hinweis auf die beschränkte Verfügbarkeit sei zwar vorhanden gewesen, habe sich jedoch nicht auf dieses Produkt bezogen. Bereits am ersten Aktionstag sei die Ware zwischen 12:00 und 13:00 Uhr nicht mehr verfügbar gewesen (Aktionszeitraum 21.-26.04.2008). Lidl verwies darauf, dass die Butter der Eigenmarke „Milbona“ vorrätig gewesen sei und dies beachtet werden müsse.

Die Richter führten aus, dass sowohl nach altem wie auch nach neuem Recht der fehlende Hinweis auf den Umfang der Bevorratung zu einer unzulässigen Werbung führe, da eine Irreführung gegeben sei. Die Irreführung ergebe sich nicht aus der unzureichenden Bevorratung selbst, sondern aus der nicht erfolgten Aufklärung über diese. Zudem sei die zwar qualitativ gleichwertige Ware (Milbona) kein „gleichwertiger“ Ersatz für beworbene Markenware i. S. d. Nr. 5 Anhang zu § 3 Abs. 3 UWG. Eine Gleichartigkeit liege nur dann vor, wenn das andere Produkt tatsächlich gleichartig und auch nach den subjektiven Vorstellungen des Verbrauchers austauschbar sei. Da der Kunde in diesem Fall Markenware erwarte, liege eine Gleichartigkeit mit der Hausmarke nicht vor. Die Entscheidung zu „gleichwertiger“ Ware/Ersatz muss auf alle Produkte/Branchen übertragen und deshalb berücksichtigt werden. (Quelle: Infobrief der Wettbewerbszentrale Nr. 7-8/2011)

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... meine Büroorganisation“

Dienstag, 19. April 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Jeder Unternehmer hat sein Ziel klar vor Augen: Er möchte seine Unternehmensstruktur optimieren. Nur: wie das tun? Der Alltag ist gekennzeichnet durch übervolle Schreibtische, randvolle Terminkalender, wichtige Arbeitszeit wird vertrödelt durch die Suche nach Akten und Vorgängen. Das alles muss nicht sein.

Frau Gaby Marx, Organisationsberatung, Wadgassen, möchte Ihnen im Rahmen ihres Vortrags zeigen, wie Sie Ihren Arbeitsplatz optimieren, sich selbst ein effizientes System für die Ablage von Dokumenten, Dateien und deren Wiedervorlage erarbeiten und durch den Aufbau eines strukturierten Informationssystems Ihr direktes Arbeitsumfeld im Griff haben. Dies ist die Voraussetzung auch dafür, dass Sie Ihr persönliches Zeitmanagement nicht nur planen, sondern auch tatsächlich umsetzen. Ein rundum effektiver Arbeitsplatz hilft Ihnen, Ihre Zeit effektiv und effizient für den Kunden und Ihr Unternehmen einzubringen.

Anmeldungen **bis 18. April 2011** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... das Freischwimmen von der Konkurrenz“

Dienstag, 17. Mai 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Heute Ideen für den Erfolg von Morgen zu haben ist die Aufgabe vieler Unternehmer. Gerade Jungunternehmer und Gründer haben Pläne, wissen jedoch nicht, ob sich diese am Markt realisieren lassen. Um die eigene unternehmerische Zukunft aktiv zu gestalten, braucht jeder Unternehmer Antworten auf die Fragen: Wie unterscheide ich mich von der Konkurrenz? Wie bringe ich meine Talente an meinen Kunden? Wie sieht meine Unternehmensorganisation aus, damit ich schnell und flexibel auf Änderungen im Markt reagieren kann.

Frau Claudia Dewes, Innovationsberaterin, Tholey-Hasborn, wird Ihnen zu diesem Thema Rede und Antwort stehen. Frau Dewes will Ihnen aufzeigen, dass es wichtig ist, als Unternehmen die Zeichen der Zeit zu erkennen und auch passgenau für sich selbst und sein Unternehmen umzusetzen.

Anmeldungen **bis 16. Mai 2011** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartner:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Arbeitsrecht, Gewerbliches Mietrecht

Georg Karl

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: georg.karl@saarland.ihk.de

Gesellschaftsrecht

Thomas Teschner

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: thomas.teschner@saarland.ihk.de

Insolvenzrecht, Wettbewerbsrecht

Dr. Heino Klingen

Tel.: (0681) 9520-410

Fax: (0681) 9520-489

E-Mail: heino.klingen@saarland.ihk.de

Steuerrecht