

Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Dürfen Sie Kranken kündigen?.....	2
Sonderurlaub nur in Sonderfällen.....	2
Kündigung eines Prokuristen wegen verbotener privater Internetnutzung.....	2
Keine Entschädigung wegen Diskriminierung mangels ernsthafter Bewerbung	3
Keine wirksame Rücknahme einer Eigenkündigung	3
Überstundenvergütung bei unwirksamer Vergütungsregelung	3
Widersprüchliche Vergütungsregelung richtig auslegen	4
Zugang des Kündigungsschreibens	4
Gesellschaftsrecht	5
Privileg für Kleinkapitalgesellschaften	5
Zur Hinterlegungsoption für Jahresabschlüsse für Kleinstkapitalgesellschaften.....	5
Amtsniederlegung des GmbH-Geschäftsführers und Handelsregistereintragung.....	6
Internetrecht	6
Bundeskartellamt befragt Amazon-Marketplace-Händler.....	6
Grund- und Endpreis gehören zusammen	6
Ärger um einen Kirschkernhaufen	6
Bilderstreit.....	7
Schnitzel mit Zitronenscheibe.....	7
Steuerrecht	7
Bundestag macht Weg frei für steuerliche Entlastung kleiner und mittlerer Einkommen	7
Umsatzsteuer: neue Übergangsfrist.....	8
Wettbewerbsrecht	8
Vollständige Firmen-Nennung im Prospekt.....	8
Grundpreisangabe bei Getränken	8
„CE-geprüft“	8
Wirtschaftsrecht	9
Rundfunkbeitrag: Was gibt's Neues?	9
Entwurf einer Sechsten Verordnung zur Änderung der Spielverordnung.....	9
Kein Beschäftigtendatenschutzgesetz in dieser Legislaturperiode	9
Veranstaltungen	9
„Zeitarbeitsbranche vor großen Herausforderungen: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und seine Umsetzung“	9
„Prüfungspflicht für Finanzanlagenvermittler und -berater: Neuerungen nach der Verordnung über die Finanzanlagenvermittlung“	10
„FIT FÜR ... Social Media“	10
„Betriebsbedingte Kündigung: Was muss der Arbeitgeber beachten?“.....	11

Arbeitsrecht

Dürfen Sie Kranken kündigen?

Viele Arbeitgeber glauben, dass sie ihren Mitarbeitern, die sich im Krankenschein befinden, nicht kündigen könnten. Ein Irrglaube! Sofern die rechtlichen Voraussetzungen und Gründe für die Kündigung vorliegen, behindert eine Erkrankung nicht den Ausspruch einer Kündigung. Eine Erkrankung behindert auch nicht deren Zugang. Wichtig: Erst mit Zugang der Kündigung wird diese wirksam. Schickt der Unternehmer die Kündigung an die Wohnadresse des Arbeitnehmers, so kann er davon ausgehen, dass die Kündigung auch im Krankheitsfall zugeht. Er darf nämlich darauf vertrauen, dass der Arbeitnehmer sich um den Empfang seiner Briefkorrespondenz kümmert. Tut er dies nicht, geht dies allein zu dessen Lasten.

Sonderurlaub nur in Sonderfällen

Jedem Arbeitnehmer stehen nach dem Bundesurlaubsgesetz mindestens 24 Werktage Urlaub zu. Aber: Es gibt immer wieder Tage, an denen Arbeitnehmer zusätzlich freientnehmen möchten bzw. müssen. Die Rechtsprechung hat hierzu einige Fälle entschieden, in denen der Arbeitgeber bezahlten Sonderurlaub geben muss: Dazu gehören Todesfälle in der nächsten Familie, Familienfest wie die Hochzeit der Kinder, die goldene Hochzeit der Eltern und natürlich auch die eigene Eheschließung. Sonderurlaub gibt es außerdem für die Ausübung staatsbürgerlicher Ehrenämter, die Ladung als Zeuge vor Gericht oder auch für die Stellensuche. Aber: Der Jahresurlaub kann mit diesem Sonderurlaubsanspruch nicht verlängert werden. Liegen die Ereignisse für den bezahlten Sonderurlaub in der Urlaubszeit, verlängert sich - im Gegensatz zum Krankheitsfall im Urlaub - die Urlaubszeit nicht um die entsprechenden Tage.

Anders sieht es aus bei Einzelfällen wie Arztbesuchen, Handwerkerbesuchen zu Hause, Abholung von kranken Kindern aus dem Kindergarten usw.. Dies regelt § 616 BGB. Danach steht dem zur Dienstleistung Verpflichteten, also dem Arbeitnehmer, immer dann eine Vergütung zu, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Wichtig ist also, dass es sich um einen persönlichen, nicht jedoch um einen sachlichen Grund handelt. Ein solcher sachlicher Grund liegt vor, wenn beispielsweise die öffentlichen Verkehrsmittel bestreikt werden und deshalb die Mitarbeiter zu spät zur Arbeitsstelle kommen. Für die persönliche Unvermeidbarkeit und Unzumutbarkeit des Erscheinens am Arbeitsplatz trägt der Mitarbeiter die Beweislast. Am besten ist, sich hier mit seinem Arbeitgeber einvernehmlich zu klären. Haben beide Seiten klare Regelungen, kommt es nämlich nicht zu Missverständnissen.

Kündigung eines Prokuristen wegen verbotener privater Internetnutzung

Das BAG hatte sich mit Urteil vom 19.04.2012, Az.: 2 AZR 186/11, mit der Frage zu beschäftigen, ob das Herunterladen pornografischer Bilder im Rahmen einer unerlaubten Privatnutzung des Internet am Arbeitsplatz ein absoluter Kündigungsgrund ist. Dem Urteil lag der Sachverhalt zugrunde, dass die Mitarbeiter des Konzerns durch Rundschreiben sowie auch die Abteilungsleiter im Rahmen einer Konzernabteilungsleiterbesprechung darauf hingewiesen wurden, dass jegliche private Nutzung von Internet, Intranet und E-Mail untersagt sei und sie auch bei einem einmaligen Verstoß mit „arbeitsrechtlichen Konsequenzen (*Abmahnung, Kündigung*)“ rechnen müssen. Der Kläger, ein Abteilungsleiter, nutzte an mehreren Tagen über insgesamt mehrere Stunden privat das Internet und lud pornografisches Bildmaterial herunter. Das BAG kam zu dem Ergebnis, dass dies kein absoluter Kündigungsgrund ist. Die Formulierung in dem Rundschreiben drohte als arbeitsrechtliche Konsequenzen unterschiedliche Reaktionen (*Abmahnung, Kündigung*) an. Der Beklagte, der über 15 Jahre beanstandungsfrei im Unternehmen gearbeitet hat, konnte nicht davon ausgehen, dass bei einem erstmaligen Verstoß gegen diese Handlungsan-

weisung sofort eine Kündigung erfolgt. Aufgrund der Beweiserhebung kam das Gericht auch zu der Überzeugung, dass bei Ausspruch einer Abmahnung die Wiederholungsfahr nicht mehr bestand. Außerdem hatte das pflichtwidrige Verhalten des Klägers zu keinem konkreten Schaden bei dem beklagten Arbeitgeber geführt. Deshalb war eine Abmahnung nicht entbehrlich und die ausgesprochene Kündigung hatte vor dem BAG keinen Bestand.

(Fundstelle: Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

Keine Entschädigung wegen Diskriminierung mangels ernsthafter Bewerbung

Wenn sich ein Bewerber um eine ausgeschriebene Stelle bewirbt und dabei nicht im Einzelnen auf die ausgeschriebene Stelle eingeht, sein Interesse für die Stelle nicht darlegt und nicht seine Qualifikation in Bezug auf das Anforderungsprofil näher ausführt, fehlt es an einer subjektiv ernsthaften Bewerbung. Ein Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kommt dann nicht in Betracht. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Bewerbers um eine Stelle als Assistent/in der Geschäftsleitung in einem Holzhandel entschieden. Er besaß einen Abschluss als Diplomkaufmann und hatte mit E-Mail eine Kurzbewerbung verfasst, ohne näher auf die Ausschreibungsanforderungen einzugehen. Nach einem Telefonat mit dem Arbeitgeber, in dem ihm mitgeteilt wurde, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden konnte, ließ der Bewerber umgehend durch einen Prozessbevollmächtigten Entschädigungsansprüche wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung geltend machen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Bewerber kein Beschäftigter im Sinne des AGG (vgl. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG) sei, weil er sich nicht subjektiv ernsthaft um die Stelle beworben habe. Seine Kurzbewerbung zeige bereits, dass das beschriebene Anforderungsprofil auf ihn nicht zutrefte. Unterstrichen werde die fehlende Ernsthaftigkeit, weil er auf die Mitteilung, der Einstellungsprozess sei noch nicht abgeschlossen und er solle sich schriftlich mit aussagekräftigen Zeugnissen bewerben und zum Vorstellungsgespräch erscheinen, nicht reagiert habe. Zudem fehle es auch an einer unmittelbaren Benachteiligung, weil er kein objektiv geeigneter Bewerber sei, denn für die ausgeschriebene Stelle sei er objektiv überqualifiziert.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 19. Dezember 2011; Az.: 16 Sa 965/11)

Keine wirksame Rücknahme einer Eigenkündigung

Hat ein Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber wirksam die Eigenkündigung erklärt, kann er nicht anschließend durch eine Rücknahme der Kündigung das Arbeitsverhältnis wieder aufleben lassen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Gruppenleiters in einem Unternehmen entschieden, der seine Eigenkündigung erklärt hatte. Später erklärte er deren Rücknahme und verlangte Weiterbeschäftigung, hilfsweise die Zahlung einer Abfindung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Kündigung als einseitiges Rechtsgeschäft grundsätzlich bedingungsfeindlich sei. Der Arbeitnehmer habe vorliegend durch seine Formulierung der Kündigung deutlich ausgedrückt, dass er das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall beenden wolle. Dem Schreiben sei nicht zu entnehmen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur unter Zahlung einer Abfindung gewollt sei. Die anschließend vom Arbeitnehmer erklärte Rücknahme der Kündigung führe nicht zu einem Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses. Sie stelle lediglich ein Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dar, das vom Arbeitgeber aber nicht angenommen worden sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 14. Juni 2012; Az.: 11 Sa 42/12)

Überstundenvergütung bei unwirksamer Vergütungsregelung

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine unwirksame Überstundenregelung vereinbart hat, schuldet er dem Arbeitnehmer eine Vergütung der Überstunden, soweit Überstunden nach den Umständen nur gegen Vergütung zu erwarten sind. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Lagerarbeiters in einer Spedition entschieden. Der Ar-

beiter hatte einen Arbeitsvertrag mit 42 Wochenstunden. Vereinbart war ein Monatslohn von 1.800 Euro mit dem Hinweis, dass der Arbeiter bei betrieblichem Erfordernis zu Mehrarbeit ohne weitere Vergütung verpflichtet sei. Für 968 Überstunden der Jahre 2006 bis 2008 verlangte der Arbeitnehmer 9.535 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die pauschale Klausel zu den Überstunden wegen Unklarheit und Unverständlichkeit unwirksam sei, denn sie bestimme nicht, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollten. In Ermangelung einer wirksamen Vergütungsregelung gelte die gesetzliche Regelung. Danach sei eine Vergütung geschuldet, wenn die Arbeit den Umständen nach nur gegen Vergütung zu erwarten sei (vgl. § 612 Abs. 1 BGB). Dies sei nach objektiven Maßstäben unter Berücksichtigung von Verkehrs- und Gewohnheitsregeln, Art, Umfang und Dauer der Arbeit und der betrieblichen Stellung der Beteiligten zueinander zu ermitteln. Die Vergütungserwartung könne sich insbesondere ergeben, wenn sie in Tarifverträgen der betreffenden Wirtschaftsbereiche üblich sei. Da der Arbeitnehmer weder Dienste höherer Art leiste noch herausgehobene Vergütung erziele, sei die geforderte Überstundenvergütung berechtigt.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 22. Februar 2012; Az.: 5 AZR 765/10)

Widersprüchliche Vergütungsregelung richtig auslegen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat am 05. Juni 2012, Az.: 1 Sa 5/12) wie folgt entschieden:

Wenn die Parteien eines Arbeitsvertrages eine widersprüchliche Vergütungsregelung vereinbart haben, kann im Wege der Auslegung eine angemessene Vergütungsregelung ermittelt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall einer Telefonakquisiteurin in einem Unternehmen für Internetpräsentationen entschieden, die ihre Tätigkeit von zu Hause ausübte. Der Arbeitsvertrag enthielt Regelungen, wonach die Vergütung ausschließlich auf Provisionsbasis erfolge und monatlich ein Fixum von 750 Euro zu zahlen war, dieses aber verrechnet werden sollte auf die gesamte Vergütung. Da die Arbeitnehmerin weniger als 750 Euro an Provisionen erreichte, verlangte sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Restbetrag vom Arbeitgeber. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vergütungsregelung unklar und widersprüchlich sei. Fixum sei ein monatlich feststehender Betrag und stehe im Gegensatz zur Provision, die eine variable Vergütung darstelle. In diesem unvereinbaren Widerspruch liege eine Unklarheit, die die Arbeitnehmerin unangemessen benachteilige. Die Regelung könne jedoch teilweise aufrechterhalten werden (vgl. § 306 Absatz 1 BGB), wenn sie durch Streichung des unwirksamen Teils stimmig werde (sog. Blue-pencil-Test). Vorliegend lasse sich durch Streichung des Passus „als Vorauszahlung“ für die Arbeitnehmerin ein Mindestgehalt von 750 Euro monatlich sichern; das erscheine angesichts der getroffenen Arbeitsbedingungen jedenfalls als angemessen.

Zugang des Kündigungsschreibens

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied in einem Urteil vom 22.3.2012, Az.: 2 AZR 224/11 wie folgt:

Nach § 130 Abs. 1 S. 1 BGB wird eine unter Abwesenden abgegebene Willenserklärung in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie dem Empfänger zugeht. Eine verkörperte Willenserklärung ist zugegangen, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von dem Schreiben Kenntnis zu nehmen. Wenn danach für den Empfänger unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, ist es unerheblich, ob und wann er die Erklärung tatsächlich zur Kenntnis genommen hat und ob er daran durch Krankheit, zeitweilige Abwesenheit oder andere besondere Umstände einige Zeit gehindert war. Ein an die Heimatanschrift des Arbeitnehmers gerichtetes Kündigungsschreiben kann diesem deshalb selbst dann zugehen, wenn der Arbeitgeber von einer urlaubsbedingten Ortsabwesenheit weiß. Nach § 5 Abs. 1 S. 1 KSchG ist eine Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klage rechtzeitig beim Arbeitsgericht zu erheben. Dabei ist ihm das Verschulden eines (Prozess-)Bevollmächtigten an der Versäumung der gesetzlichen Kla-

gefrist nach § 4 S. 1 KSchG gem. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. § 85 Abs. 2 ZPO zuzurechnen. Ein Irrtum über die für die Fristberechnung erheblichen tatsächlichen Umstände kann nur dann zur nachträglichen Klagezulassung führen, wenn er unverschuldet ist. Der Prozessbevollmächtigte muss auch die mögliche Unrichtigkeit einer Parteiinformation in Betracht ziehen und bestehende Zweifel ausräumen. Quelle: <http://www.betriebsberater.de/detail/-/specific/BAG-Klagefrist-Zugang-des-Kuendigungsschreibens-605552497>

Gesellschaftsrecht

Privileg für Kleinkapitalgesellschaften

Auf Grundlage der EU-Richtlinie 2012/6/EU und des Kleinstkapitalgesellschaften-Bilanzrechtsänderungsgesetzes (MicroBilG) können Kleinstunternehmen ihren Jahresabschluss beim Bundesanzeiger hinterlegen statt ihn zu veröffentlichen. Voraussetzung ist, dass der Abschlussstichtag für den Jahresabschluss nicht vor dem 31.12.2012 liegt. Der Auftrag zur Hinterlegung erfolgt an den Bundesanzeiger. Hinterlegte Jahresabschlüsse stehen im Unternehmensregister zur Beauskunftung zur Verfügung. Für die Beauftragung wie für die Beauskunftung müssen die Unternehmen auf den Plattformen des Bundesanzeigers registriert und angemeldet sein.

Die Einstufung als Kleinstunternehmen richtet sich danach, ob zwei von den drei aufgeführten Größenkriterien (Schwellenwerte) an den Abschlussstichtagen von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren nicht überschritten werden.

Die Schwellenwerte liegen derzeit bei

- 350.000 Euro Bilanzsumme,
- 700.000 Euro Umsatzerlöse und
- 10 Arbeitnehmern im Jahresdurchschnitt.

Kleinstkapitalgesellschaften brauchen zudem nur eine vereinfachte Bilanz aufzustellen und müssen ihren Jahresabschluss nicht um einen Anhang erweitern, wenn bestimmte Angaben unter der Bilanz ausgewiesen werden.

Unabhängig von der Größe können die folgenden Gesellschaftsarten die Hinterlegungsoption nicht nutzen und müssen ihre Jahresabschlüsse veröffentlichen:

- Kreditinstitut
- Pensionsfonds
- Versicherung
- Rückversicherungsgesellschaft
- Investmentgesellschaft
- Beteiligungsgesellschaft
- Unternehmen, das am geregelten Markt teilnimmt

Ebenfalls nicht hinterlegen dürfen Unternehmen der Rechtsform „Genossenschaft“.

Bei deutschen Zweigniederlassungen einer ausländischen Hauptniederlassung (nach §325a oder §340 HGB) gelten die Rechtsvorschriften mit den entsprechenden Schwellenwerten im EU-Staat der Hauptniederlassung.

Unterstützung bei der Frage, in welcher Form Sie Ihren Jahresabschluss offenlegen müssen, gibt Ihnen der Bilanz-Navigator des Bundesanzeigers unter <https://publikationsplattform.de>.

Zur Hinterlegungsoption für Jahresabschlüsse für Kleinstkapitalgesellschaften

Für Jahresabschlüsse mit Abschlussstichtag am 31.12.2012 oder später können Kleinstkapitalgesellschaften nach § 267a HGB wählen, ob sie ihren Jahresabschluss beim Bundesanzeiger zur Veröffentlichung einreichen oder diesen an den Bundesanzeiger übermitteln, verbunden mit dem Hinweis auf Hinterlegung beim Unternehmensregister.

Amtsniederlegung des GmbH-Geschäftsführers und Handelsregistereintragung

Auch die Amtsniederlegung muss zur Eintragung ins Handelsregister beim Registergericht angemeldet werden, damit sich der Geschäftsführer nach der entsprechenden Veröffentlichung im Zweifel auch Dritten gegenüber auf die Beendigung seiner Geschäftsführerfunktion berufen kann. Dabei ist aber zu beachten, dass ein Geschäftsführer, der bereits wirksam sein Amt niedergelegt hat, diese Anmeldung beim Handelsregister nicht mehr vornehmen kann. Er kann die Anmeldung nur dann unterzeichnen, wenn er sein Amt nicht mit sofortiger Wirkung, sondern aufschiebend bedingt, niedergelegt hat. Diese herrschende Meinung hat das Oberlandesgericht Bamberg mit Beschluss vom 26.6.2012, Az.: 1 W 29/12, bestätigt. So besteht zum Beispiel die Möglichkeit, die Amtsniederlegung vom Eingang der Anmeldung beim Gericht oder der Eintragung im Handelsregister abhängig zu machen oder das Amt zum Ende eines Tages nieder zu legen und zuvor die Anmeldung zu unterschreiben. In diesen Fällen hat der Geschäftsführer zum Zeitpunkt der Unterschrift unter die Anmeldung noch die vollumfängliche rechtliche Befugnis für die Gesellschaft zu handeln. Versäumt ein Alleingeschäftsführer eine dieser Optionen zu wählen und legt sein Amt mit sofortiger Wirkung nieder, kann dies erst eingetragen werden, wenn ein neuer Geschäftsführer bestellt ist.

Internetrecht

Bundeskartellamt befragt Amazon-Marketplace-Händler

Das Bundeskartellamt hat im Februar eine Web-Befragung von 2.400 Händlern gestartet, die ihre Waren über den Amazon Marketplace anbieten. Das Bundeskartellamt prüft im Rahmen eines kartellrechtlichen Verwaltungsverfahrens die Auswirkungen der von Amazon.de praktizierten Preisparitätsklausel für Marketplace-Händler. Neben dem direkten Verkauf von Produkten durch Amazon haben auch andere Händler die Möglichkeit, ihre Waren dort anzubieten. Die Preisparitätsklausel untersagt ihnen, Produkte, die sie auf Amazon Marketplace anbieten, an anderer Stelle im Internet günstiger anzubieten. Das Verbot bezieht sich sowohl auf andere Internet-Marktplätze wie z. B. Ebay oder Rakuten als auch auf eigene Online-Shops der Händler.

Die Händlerbefragung soll möglichst umfangreiche Informationen zur Wirkung der Preisparitätsklausel und zur Bedeutung des Amazon Marketplace liefern. Sollte sich der Verdacht durch die Ermittlungen bestätigen, kann Amazon dazu verpflichtet werden, die Preisparitätsklausel aus ihren Teilnahmebedingungen zu streichen.

Grund- und Endpreis gehören zusammen

Das Oberlandesgericht (OLG) Hamburg hat entschieden, dass eine Grundpreis-Angabe bei eBay unmittelbar in der Nähe des Endpreises zu erfolgen hat (Urteil v. 10.10.2012, Az. 5 U 274/12).

Im Ausgangsfall erfolgte die Grundpreisangabe nicht neben dem „Sofort Kaufen“-Button, sondern befand sich im unteren Teil der Produktbeschreibung. Hierin sah der Kläger einen wettbewerbsrechtlichen Verstoß. Dieser Ansicht schloss sich das Gericht an. Der Verbraucher müsse auf einen Blick den Grundpreis sowie den Endpreis erkennen können um ggf. Preisvergleiche durchführen zu können. Dies sei jedoch nur dann möglich, wenn sich der Grundpreis „direkt“ oder „so nahe wie möglich“ beim Endpreis befände. (aus: Infobrief "Wettbewerb aktuell" der Wettbewerbszentrale Nr. 1-2/2013).

Ärger um einen Kirschkernhaufen

Das Oberlandesgericht (OLG) Köln hat am 14.09.2012 geurteilt (Az.: 6 U 73/12), dass durch so genanntes Framing unter gewissen Umständen eine Urheberrechtsverletzung begangen werden kann. Beim Framing wird eine Webseite in den Rahmen (Frame) einer anderen zu verlinkenden Webseite eingebunden. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall hatte die Betreiberin eines Webshops die Webseite des Versandhändlers Amazon per Framing in ihren Online-Shop eingebunden und dabei auf die Partnerschaft mit Amazon und den Erhalt einer Provision von Amazon hingewiesen. Auf der Internetseite

der Online-Händlerin wurde im Rahmen jenes Framings ein auf Amazon unerlaubt verwendetes Bild von einem Kirschkernhaufen und einem Kissen angezeigt, was der Inhaber der Bildrechte als Verletzung seines Urheberrechtes beanstandete. Das OLG stellte klar, dass der Betreiberin des Webshops insoweit kein täterschaftliches Handeln vorwerfbar sein, da sie auf die bestehende Partnerschaft mit Amazon hingewiesen habe. Allerdings komme grundsätzlich eine Haftung als Störer in Betracht, wenn der Betreiber der Webseite mit dem Frame den Betreiber der verlinkten Webseite nicht nach erfolgter Abmahnung auf die Rechtsverletzung hinweise.

(Quelle: Urteil im Volltext:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/olgs/koeln/j2012/6_U_73_12_Urteil_20120914.html)

Bilderstreit

Per Hinweisbeschluss vom 16.11.2012 (Az.: 28 O 814/11) hat das Landgericht (LG) Köln entschieden, dass die unerlaubte Verwendung von Online-Bildern eines Konkurrenten auf der eigenen Homepage unabhängig davon eine Urheberrechtsverletzung darstellt, ob die Bilder selbst eingefügt worden sind. In dem konkreten Fall hatte ein Online-Händler beim Versandhändler Amazon ein Produkt angeboten, wobei ihm im Rahmen der Angebotserstellung auf der Amazon-Seite vom System ein Foto angeboten wurde, welches er sodann verwendete. Tatsächlich handelte es sich aber um das Bild eines Konkurrenten, weshalb Letzterer eine Abmahnung aussprach und zur Abgabe einer Unterlassungserklärung aufforderte.

(Quelle: Infobrief Wettbewerb Aktuell der Wettbewerbszentrale Nr. 51-52/2012)

Schnitzel mit Zitronenscheibe

Das Landgericht (LG) Düsseldorf hat mit Urteil vom 24.10.2012 entschieden (Az.: 23 S 386/11), dass auf die von der Mittelstandsgemeinschaft Foto-Marketing jährlich herausgegebene Honorarempfehlung betreffend die marktüblichen Vergütungen für Bildnutzungsrechte zur Schätzung der Schadenshöhe bei der unberechtigten Nutzung von Bildern zurückgegriffen werden kann, wenn es sich um eine zumindest auch gewerbliche Nutzung handelt. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall hatte ein Musiker unter Verletzung des Urheberrechts auf seiner auch gewerblich genutzten Homepage das Bild eines Schnitzels mit Zitronenscheibe verwendet und sich damit schadensersatzpflichtig gemacht. Das Gericht führte jedoch aus, im Falle einer rein privaten Nutzung – welche im entschiedenen Fall nicht angenommen wurde – sei die oben genannte Honorarempfehlung der Mittelstandsgemeinschaft Foto-Marketing nicht anwendbar, da sie auf Erfahrungswerte im Bereich der professionellen Nutzung von Bildern bezogen sei.

(Quelle: Infobrief Wettbewerb Aktuell der Wettbewerbszentrale Nr. 47-48/2012)

Steuerrecht

Bundestag macht Weg frei für steuerliche Entlastung kleiner und mittlerer Einkommen

Rückwirkend zum 1. Januar 2013 soll der steuerliche Grundfreibetrag um 126 € auf 8.130 Euro erhöht werden. Ab dem Jahr 2014 erfolgt dann eine weitere Erhöhung um 224 € auf 8.354 €. Der Eingangssteuersatz von 14 % bleibt konstant.

Mit diesen und weiteren Maßnahmen will die Bundesregierung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezielt entlasten. Zudem soll dem Bundestag künftig alle zwei Jahre ein Steuerprogressionsbericht vorgelegt werden.

Durch die geplante Anhebung des Grundfreibetrages soll es zusammen mit der verbesserten steuerlichen Absetzbarkeit der Rentenversicherungsbeiträge zu einer Senkung der Lohnsteuer kommen. Durch die gleichzeitige Senkung der Sozialversicherungsbeiträge will die Bundesregierung insgesamt besonders kleinere und mittlere Einkommen entlasten. Nach Berechnungen des BMF würde z. B. ein Ehepaar mit zwei Kindern bei einem Jahresgehalt von 40.800 € im Jahr 2013 um 198 € entlastet.

Quelle: startothek.de vom 23.01.2013

Umsatzsteuer: neue Übergangsfrist

Ab dem 1. Januar 2013 können die Umsatzsteuer-Voranmeldung, der Antrag auf Dauerfristverlängerung, die Anmeldung der Sondervorauszahlung, die Zusammenfassende Meldung sowie die Lohnsteueranmeldung nur noch elektronisch authentifiziert an die Finanzbehörden übermittelt werden. Eine Übergangsfrist war nicht vorgesehen. Mithin hätte bereits die im Januar 2013 abzugebende Voranmeldung für Dezember 2012 nur noch elektronisch authentifiziert erfolgen können.

Nunmehr wird unter www.elster.de sowie auf der Seite des Bundeszentralamtes für Steuern (http://www.bzst.de/DE/Home/NEWS/20130110_ZM_Uebergang_Artikel.html) klargestellt, dass für eine Übergangszeit bis zum 31. August 2013 die Abgabe auch ohne Authentifizierung weiterhin akzeptiert wird.

Wettbewerbsrecht

Vollständige Firmen-Nennung im Prospekt

Eine Betreiberin von Baumärkten hatte in ihrem Werbeprospekt lediglich die jeweiligen Baumärkte mit Anschrift, E-Mail-Adresse und Telefonnummer angegeben.

Eine eigene Nennung des Mutterunternehmens erfolgte nicht. Hierin sah das Oberlandesgericht Hamm eine Verletzung von § 5a Abs. 3 Nr. 2 UWG. Dem Verbraucher seien hierdurch Informationen über die Identität des Unternehmens vorenthalten worden. Insbesondere, da es sich um den eigentlichen Vertragspartner und somit möglichen Klagegegner handle.

Die Angabe einer URL im Prospekt sei ebenfalls nicht ausreichend. Dem Verbraucher sei nicht zuzumuten, selbst nach seinem Vertragspartner forschen zu müssen.

Quelle: Wettbewerbszentrale Bad Homburg

Grundpreisangabe bei Getränken

Nach einer Entscheidung des BGH (Urteil v. 28.06.2012, Az. I ZR 110/11) ist auch ein Pizze-Lieferservice verpflichtet, für Getränke in Fertigpackungen oder abgepacktes Eis einen Grundpreis anzugeben.

Der BGH führte aus, dass die Ausnahme des § 9 Abs. 4 Nr. 2 PAngV, wonach der Grundpreis nicht bei „Waren, die verschiedenartige Erzeugnisse enthalten, die nicht miteinander vermischt oder vermengt sind“, angegeben werden müsse, nicht greife. Im Vordergrund steht nicht das Liefern als Dienstleistung sondern das Warenangebot selbst. Nach § 2 Abs. 1 PAngV sei daher der Grundpreis anzugeben. Das Fehlen der Angabe verstoße gegen § 4 Nr. 11 UWG i. V. m. der PAngV.

(aus: Infobrief "Wettbewerb aktuell" der Wettbewerbszentrale Nr. 51-51/2012).

„CE-geprüft“

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Frankfurt a. M. (Az.: 6 U 24/11) stellt die Werbung mit „CE-geprüft“ eine wettbewerbsrechtlich relevante Irreführung dar, wenn in Wahrheit das betroffene Produkt lediglich konform mit den einschlägigen Vorschriften ist, ohne einer besonderen Prüfung unterzogen worden zu sein. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall hatte der Beklagte ein Spielzeug unter der Angabe „CE-geprüft“ beworben. Tatsächlich wollte der Hersteller mit der CE-Angabe jedoch lediglich die Konformität mit den geltenden Vorschriften bestätigen. Vor diesem Hintergrund wertete das Gericht die Werbung als irreführend und wettbewerbswidrig, weil dem Verbraucher wahrheitswidrig der Eindruck vermittelt werde, eine unabhängige Stelle habe das Spielzeug geprüft.

(Quelle: Urteil im Volltext:

<http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/s15/page/bslaredaprod.psml?&doc.id=KORE566242012%3Ajuris-r01&showdoccase=1&doc.part=L>>)

Wirtschaftsrecht

Rundfunkbeitrag: Was gibt's Neues?

Seit dem 1. Januar 2013 greift der neue Rundfunkbeitrag. Alle Privatpersonen und Betriebe sind verpflichtet, der zuständigen Landesrundfunkanstalt auf Verlangen schriftlich alle Tatsachen anzuzeigen, die Grund und Höhe der Beitragspflicht betreffen. Viele Unternehmen erhielten bereits im Verlaufe des Jahres 2012 dementsprechend Erfassungsbögen. Diese Erfassungsbögen sind jedoch inhaltlich nicht genau gefasst, so dass die IHK-Organisation die Vorsitzenden der Ministerpräsidentenkonferenz angeschrieben hat mit der Bitte, die Erfassungsbögen entsprechend anzugleichen.

Ungewöhnlich ist, dass viele Unternehmen keinen rechtsbehelfsfähigen Bescheid erhalten. Vielmehr wird der neue Rundfunkbeitrag, sofern eine Einzugsermächtigung vorliegt, direkt vom Konto des Beitragspflichtigen abgebucht oder die Unternehmen erhalten bloße Rechnungen. Diese sind zwar faktisch Rundfunkbeitrags-Bescheide, werden aber nicht als solche deklariert. Insbesondere enthalten die Rechnungen auch keine Rechtsbehelfsbelehrung, wie es bei einem Bescheid der Fall sein sollte.

Werden die fälligen Rundfunkbeiträge (länger als sechs Monate ganz oder teilweise) nicht geleistet, so wird dies als Ordnungswidrigkeit gewertet und kann mit einer Geldbuße geahndet werden. Gleiches gilt, wenn der Beginn der Beitragspflicht nicht innerhalb eines Monats bei der zuständigen Landesrundfunkanstalt angezeigt wird. Die Verfolgung der Ordnungswidrigkeit erfolgt nur auf Antrag der Landesrundfunkanstalten.

Unternehmen können gegen den Rundfunkbeitragsbescheid Widerspruch einlegen. Dies gilt auch, wenn der Bescheid als Rechnung bezeichnet wird und keine Rechtsbehelfsbelehrung enthält. Der Widerspruch hat allerdings keine aufschiebende Wirkung, das bedeutet, der Beitrag muss trotzdem weiter gezahlt werden.

Allerdings können Unternehmen analog zum Steuerbescheid gleichzeitig auch die Aussetzung der Vollziehung beantragen. Wird die Vollziehung ausgesetzt, ist eine Zahlung bis zur endgültigen Entscheidung nicht mehr notwendig. Wird der Antrag auf Aussetzung der Vollziehung allerdings abgelehnt, kann dagegen im vorläufigen Rechtsschutzverfahren beim Verwaltungsgericht vorgegangen werden. Nur wenn das Verwaltungsgericht ausreichende Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Rundfunkbeitrages hat, kann es insoweit die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs anordnen. Die Wahrscheinlichkeit eines Erfolgs ist also jedenfalls nicht höher als im eigentlichen Widerspruchs- bzw. Klageverfahren.

Entwurf einer Sechsten Verordnung zur Änderung der Spielverordnung

Das BMWi führt derzeit die Verbändekonsultation zum Entwurf einer Sechsten Verordnung zur Änderung der Spielverordnung durch. Aufsteller von Glücksspielgeräten müssen ab dem 01.09.2013 für die Erlaubnis nach § 33c GewO an einem IHK-Unterrichtungsverfahren teilnehmen und ein Sozialkonzept nachweisen. Die Verordnung regelt u. a. Näheres zum IHK-Unterrichtungsverfahren.

Kein Beschäftigtendatenschutzgesetz in dieser Legislaturperiode

Wir hatten über den aktuellen Stand der Beratungen des Gesetzentwurfs informiert. Nun findet keine weitere Befassung mit dem Thema im Innenausschuss des Deutschen Bundestags statt. Damit ist der Gesetzentwurf für diese Legislaturperiode vom Tisch. Hintergrund sind sehr unterschiedliche Auffassungen der Unternehmen und der Arbeitnehmervertreter.

Veranstaltungen

„Zeitarbeitsbranche vor großen Herausforderungen: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und seine Umsetzung“

Mittwoch, 10. April 2013, 14.00 bis 18.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Zeitarbeitsbranche musste sich in den vergangenen Monaten neuen Herausforderungen stellen. So wurden das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz neu gefasst und Branchenzuschläge vereinbart, die die Ausgestaltung der Arbeitsverträge direkt betreffen. In der Praxis stellen sich daher viele Fragen beim Verleiher und auch beim betroffenen Arbeitnehmer: Welche wesentlichen Arbeitsbedingungen müssen dem ausgeliehenen Arbeitnehmer gegenüber eingehalten werden? Wer hat das Weisungsrecht? Wie ist der Grundsatz der Gleichstellung im Verhältnis zu den Mitarbeitern im ausleihenden Betrieb umzusetzen?

Antworten auf diese Fragen gibt Ihnen **Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken**, im Rahmen der unentgeltlichen Veranstaltung. Der Referent steht für Fragen zur Abfassung des Arbeitsvertrages und zum Geltungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowohl während als auch nach der Veranstaltung gerne zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 9. April 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Prüfungspflicht für Finanzanlagenvermittler und -berater: Neuerungen nach der Verordnung über die Finanzanlagenvermittlung“

Mittwoch, 17. April 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Finanzanlagenvermittler kennen sie schon: die Prüfungspflicht hinsichtlich ihrer Tätigkeit und den an die zuständige Behörde weiterzuleitenden Prüfungsbericht. Die Verordnung über die Finanzanlagenvermittlung hat **neue** Maßstäbe für die Prüfungspflicht und damit für den Prüfungsumfang definiert. Wichtig ist für jeden Finanzanlagenvermittler und nunmehr auch für den Finanzanlagenberater, dass er weiß, wie er nun die Dokumentation vorzubereiten hat, damit seine Prüfung durch einen geeigneten Prüfer erfolgreich absolviert werden kann.

Herr Wirtschaftsprüfer Harry Hartz, Vorstand W+St Wirtschaftsprüfung AG & Co. KG und **Herr Wirtschaftsprüfer Dieter Schneider, Vorstand W+St Wirtschaftsprüfung AG & Co. KG** werden im Verlaufe der Veranstaltung aufzeigen, wie die Prüfung optimalerweise seitens des Finanzanlagenvermittlers vorbereitet werden kann und wie die Prüfung seitens eines Wirtschaftsprüfers durchgeführt wird. **Herr Dipl.-Volkswirt Peter Klein, Unternehmensberatung**, wird die Regelungen für Haftungsdächer gemäß FinVermV - Finanzanlagenvermittler näher erläutern. Alle Referenten sind langjährige Kenner der Materie und werden in ihrem praxisnahen Vortrag aufzeigen, worauf sich jeder Finanzanlagenvermittler und -berater einstellen muss.

Anmeldungen **bis 16. April 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... Social Media“

Dienstag, 23. April 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ob für PR-Maßnahmen oder Marketingzwecke, zur Kundenbindung oder Imagesteigerung: Die Zahl der Unternehmen, die Social-Media-Plattformen nutzen, steigt stetig. Aus gutem Grund: Gerade kleinen und mittleren Unternehmen bieten sich durch Web 2.0 zahlreiche Möglichkeiten, den Bekanntheitsgrad ihrer Produkte und Dienstleistungen zu steigern.

Unsere IHK-Expertin **Susanne Bartel, Teamleiterin Information und Kommunikation**, informiert Sie über die wichtigsten Social-Media-Plattformen, ihren Nutzen und die Rahmenbedingungen.

Anmeldungen **bis 22. April 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Betriebsbedingte Kündigung: Was muss der Arbeitgeber beachten?“

Mittwoch, 24. April 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Wenn die schlechte Auftragslage in einem Unternehmen zu wirtschaftlichen Problemen führt, ist rasches Handeln angesagt, um den finanziellen Engpass schnellstmöglich zu überwinden. Die Personalkostenreduzierung durch Entlassung von Mitarbeitern ist dabei eines der Instrumente, die der Arbeitgeber anwenden kann bzw. muss, damit das Unternehmen insgesamt weiterläuft.

Herr Rechtsanwalt Stephan Weingart, Neunkirchen, wird Ihnen im Verlauf der Veranstaltung aufzeigen, was ein Arbeitgeber alles überprüfen muss, bevor er eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht. Vom Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit über die Verhältnismäßigkeit der ausgesprochenen Kündigung bis hin zur wichtigen und richtigen Sozialauswahl: Alle Ihre Fragen werden bei der Veranstaltung von dem Referenten beantwortet. Mit dieser Veranstaltung möchten wir Ihnen arbeitsrechtliche Handlungshilfen vermitteln, damit Sie Ihr Personalmanagement auch in der Krise richtig handhaben können.

Anmeldungen **bis 23. April 2013** 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, Internetrecht,
Wirtschaftsrecht**

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

Wettbewerbsrecht

Dr. Heino Klingen

Tel.: (0681) 9520-410
Fax: (0681) 9520-489
E-Mail: heino.klingen@saarland.ihk.de

Steuerrecht