

Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Einmaliger Urlaub	2
Kündigung im Urlaub des Arbeitnehmers möglich	2
Rückruf aus Urlaub	2
Neues vom EuGH zur Berechnung von Urlaubsansprüchen	2
Arbeitgeber muss Arbeitsvertrag nicht in Muttersprache des Arbeitnehmers übersetzen....	2
Vertragliche Ausschlussklauseln	3
Gesellschaftsrecht	3
Zwei Ziffern reichen für Firmierung nicht aus	3
OLG Zweibrücken zu Umgehungsgeschäft/Firmenbestattung	4
Geschäftsführer: Rechtliche Selbstständigkeit von Organstellung und Dienstvertrag	4
Partnerschaftsgesellschaft mbB	4
Gewerblicher Rechtsschutz	5
Keine Entwarnung bei Produkt- und Markenpiraterie	5
Internetrecht	5
Abmahnung eines konkurrierenden Unternehmens wegen fehlerhafter	
Datenschutzerklärung.....	5
Die EU-Verbraucherrechte-Richtlinie: Wie wirkt sich das auf das Widerrufsrecht im Internet aus?	5
Neues Kostenrecht ist verabschiedet: Ab 1. August 2013 werden Abmahnungen teurer	6
Nutzung von Metatags = Markenrechtsverletzung = irreführende Werbung?	7
BMW veröffentlicht 10 Punkte für sicheren Umgang mit Unternehmensdaten im Internet..	7
Bundeskartellamt bewertet Bestpreisklausel bei Internetportalen weiter kritisch	7
Steuerrecht	7
Anspruch auf Jahressonderzahlung richtig vereinbaren	7
Wettbewerbsrecht	8
Angabe von Filialanschriften in Werbung erforderlich	8
Gegenüberstellung von Eröffnungspreisen und durchgestrichenen höheren Preisen	8
Wirtschaftsrecht	9
Neue und schnellere Wege zur Restschuldbefreiung - Stärkung der Gläubigerrechte	9
Schwarzarbeit: Bauherr hat keinen Mängelbeseitigungsanspruch.....	10
Veranstaltungen	10
„SEPA“-Einführung: Was auf die Unternehmen zukommt.....	10
Gesetzliche Unfallversicherung - mehr als nur eine Notwendigkeit	10
Personalgespräch - Krankenrückkehrgespräch - Betriebliches Eingliederungsmanagement	11
Lohnpfändung aus Sicht des Arbeitgebers: Was ist zu beachten?	11
FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen.....	12

Arbeitsrecht

Einmaliger Urlaub

Ein Schweißer wollte zu Ostern in Urlaub. Das Unternehmen meldete wegen anstehender Großaufträge Bedenken an. Der Arbeiter entschwand trotzdem – und verlor den Job. Zu Recht, meinten die Richter. Wer sich selbst Urlaub gewähre, verletze seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Je nach Fall sei eine ordentliche oder sogar eine fristlose Kündigung möglich. (Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 521/93).

Das Gleiche gilt, wenn Mitarbeiter bei Streit um den Urlaubstermin mit Krankheit drohen. Im Fall einer Buchhalterin werteten die Juristen das als „Nötigung“ (Bundesarbeitsgericht, 2 AZR, 123/02). Quelle: WirtschaftsWoche vom 22.07.2013.

Kündigung im Urlaub des Arbeitnehmers möglich

Ein Krankenhausmitarbeiter aus Regensburg verabschiedete sich zu einer Auslandsreise. Nach der Rückkehr fand er im Briefkasten seine Kündigung. Obwohl die Klagefrist abgelaufen war, zog er vor Gericht: Schließlich sei er in Urlaub gewesen. Das spiele keine Rolle, befanden die Richter. Selbst wenn der Arbeitgeber vom Auslandsurlaub wisse, könne er die Kündigung in der Regel an die Heimatadresse schicken (Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 224/11). Quelle: WirtschaftsWoche vom 22.07.2013

Rückruf aus Urlaub

Ein Softwareentwickler genoss seinen Urlaub. Plötzlich klingelte das Telefon: Der IT-Spezialist solle sofort kommen, ein wichtiger Auftrag könne nur von ihm erledigt werden. Er weigerte sich – mit Recht, urteilten die Gerichte. Wenn Urlaub einmal vereinbart sei, müsse der Mitarbeiter die Zeit „uneingeschränkt“ selbst bestimmen dürfen. Ein Rückruf sei auch nicht wegen dringender betrieblicher Belange erforderlich. Eine anders lautende Vertragsklausel sei unwirksam (Bundesarbeitsgericht, 9 AZR 405/99). Quelle: WirtschaftsWoche vom 22.07.2013

Neues vom EuGH zur Berechnung von Urlaubsansprüchen

Bereits mehrfach hat sich in den vergangenen Jahren der Europäische Gerichtshof zur Urlaubsberechnung nach deutschem Recht geäußert und dabei die gesetzlichen deutschen Bestimmungen faktisch außer Kraft gesetzt. In dem nun am 13.06.2013, Az.: Rs C-415/12, entschiedenen Fall ging es um die Frage der Behandlung von Resturlaubsansprüchen, wenn ein Arbeitnehmer diese während seiner Vollzeittätigkeit erworben hat und anschließend in eine Teilzeitbeschäftigung wechselte. Den Vollzeitresturlaub wollte die nach Mutterschutz und Elternzeit zurückkehrende Mitarbeiterin im Rahmen ihrer Teilzeitbeschäftigung „abfahren“. Im Bundesurlaubsgesetz ist die Frage, wie der offene Resturlaub beim Übergang von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung umzurechnen ist, nicht geregelt. Der Europäische Gerichtshof hat nunmehr entschieden, dass der Übergang von Vollzeit zu Teilzeit den gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaubsanspruch nicht reduziert und der bereits erworbene Urlaub auch nicht mit dem teilzeitbedingten verringerten Urlaubsentgelt abgerechnet werden darf. Arbeitnehmer dürfen nämlich durch den Wechsel von Vollzeit in Teilzeit keine während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubsansprüche verlieren.

Arbeitgeber muss Arbeitsvertrag nicht in Muttersprache des Arbeitnehmers übersetzen

Hat ein Vertragspartner einen Vertrag ungelesen unterschrieben, kann er sich nicht auf die Unkenntnis einzelner, für ihn nachteiliger Regelungen berufen. Dem steht es gleich, wenn ein der deutschen Sprache nicht mächtiger Arbeitnehmer, der nach Vertragsverhandlungen in seiner Muttersprache einen deutschsprachigen Formulararbeitsvertrag unterzeichnet, ohne auf dessen Übersetzung zu bestehen. Er kann sich dann nicht auf die Unkenntnis einer zu seinen Lasten vereinbarten Ausschlussfrist berufen. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der aufgeworfenen Rechtsfra-

gen die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen (Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 02.02.2012, Az.: 11 Sa 569/11).

Vertragliche Ausschlussklauseln

Arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen sind regelmäßig dahingehend auszulegen, dass sie eine Haftung wegen Vorsatzes nicht umfassen. Dies hat das BAG in seinem Urteil vom 20.06.2013 - 8 AZR 280/12 - entschieden und den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts zurückverwiesen.

Die Klägerin hatte ab dem 01.09.2009 ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen. Im schriftlichen Arbeitsvertrag waren Ausschlussfristen geregelt, wonach alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen sollen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben wurden.

Die Klägerin war sodann arbeitsunfähig erkrankt. Im Nachgang wurde zwischen den Parteien eine Beendigung zum 31.05.2010 im Februar 2010 vereinbart. Die Klägerin machte mit Schreiben vom 26.03.2010 geltend, dass sie gegen ihren Vorgesetzten Strafanzeige wegen Beleidigung und sexueller Belästigung gestellt habe. Erstmals machte die Klägerin sodann mit einer am 30.08.2010 bei dem zuständigen Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen „Mobbings“ geltend.

Nachdem die Vorinstanzen die Klage abgewiesen hatten, weil die Ansprüche wegen der vertraglichen Ausschlussfrist nicht mehr geltend gemacht werden könnten, hatte die Revision der Klägerin Erfolg. Der 8. Senat des BAG hat festgestellt, dass die Arbeitsvertragsparteien weder eine Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtern können (§ 202 Abs. 1 BGB), noch die Haftung wegen Vorsatzes im Voraus erlassen werden kann (§ 276 Abs. 3 BGB). Weiterhin hatte ein Arbeitgeber bei Arbeitsunfällen und Berufsunfähigkeit ausschließlich bei Vorsatz (§ 104 Abs. 1 SGB VII).

Nach der eindeutigen Gesetzeslage, die den Ausschluss einer Haftung wegen Vorsatzes für nicht zulässig erachtet, sei regelmäßig davon auszugehen, dass die Parteien eines Arbeitsvertrags mit einer Ausschlussklausel nicht auch Fragen einer Vorsatzhaftung regeln wollten. Der 8. BAG-Senat stellte weiterhin klar, dass bei einem anderen Auslegungsergebnis eine Klausel, die den Ausschluss einer Haftung für Vorsatz beinhaltet, unwirksam sei, wobei dies nicht auf tarifvertragliche Ausschlussfristen zu übertragen sei.

Für vertragliche Ausschlussklauseln ist also festzuhalten, dass der Ausschluss einer Haftung für vorsätzliche Schädigung regelmäßig nicht wirksam vereinbart werden kann.

Autorin: Claudia Kothe-Heggemann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Ulrich Weber & Partner GbR, Köln. (Quelle: GmbH-Rundschau, Heft 14, 15.07.2013.)

Gesellschaftsrecht

Zwei Ziffern reichen für Firmierung nicht aus

Das Kammergericht Charlottenburg hat entschieden, dass eine aus zwei Ziffern bestehende Firma keine hinreichende Unterscheidungskraft hat, damit der Name firmenrechtlich zulässig ist. Eine exklusive Verwendung von Zahlen als Firmenbestandteil ist, so das Gericht, im gesamtwirtschaftlichen Interesse nicht vertretbar. Auch wenn die beiden Ziffern als Marke eingetragen sind, so ändere sich dadurch nichts an der firmenrechtlichen Beurteilung.

Das Gericht führt aus, dass nach § 18 HGB der Firmenname sowohl kennzeichnend als auch eine Unterscheidungskraft gegenüber zu Firmen am gleichen Ort aufzeigen muss. Anders als die unter Umständen zulässige Kombination von Buchstaben und Zahlen als Firma gilt es, hält es die alleinige Verwendung einer Zahl mit Rechtsformzusatz - im vorliegenden Fall „23 GmbH“ - für nicht hinreichend kennzeichnend und auch nicht hinreichend unterscheidungskräftig (Kammergericht Berlin, Beschluss vom 17. Mai 2013, Az. 12 W 51/13).

OLG Zweibrücken zu Umgehungsgeschäft/Firmenbestattung

Das OLG Zweibrücken (Az.: 3 W 87/12) hat mit Beschluss vom 3. Juni 2013 Handelsregister-Anmeldungen wegen Umgehung von Gläubigerschutzvorschriften/Firmenbestattung zurückgewiesen. Angemeldet wurden ein Wechsel der Geschäftsführung und eine Satzungsänderung. Aus der Urkunde des Notars ergab sich zudem eine Übertragung sämtlicher Geschäftsanteile auf den neuen Geschäftsführer für einen Euro.

Das Registergericht konnte die Gesellschaft weder in ihren Geschäftsräumen erreichen, noch konnte der neue geschäftsführende Gesellschafter kontaktiert werden. Der Aufforderung des Registergerichts, die aktuelle Geschäftsanschrift bzw. die Anschrift des Geschäftsführers mitzuteilen, wurde nicht nachgekommen. Das Registergericht hat die Anmeldungen zurückgewiesen und der Beschwerde gegen die Zurückweisung nicht abgeholfen. Das OLG Zweibrücken hat die Beschwerde zurückgewiesen.

Laut OLG-Beschluss ist der Vertrag betreffend der Veräußerung der Gesellschaftsanteile gemäß § 134 BGB nichtig. Es handelt sich nach den Erkenntnissen des Gerichts um eine Firmenbestattung bzw. Umgehung der Gläubigerschutzvorschriften in Form von § 15a Abs. 1 InsO. Dies schlägt auf die nachfolgenden Gesellschafterbeschlüsse bezogen auf die Änderung der Geschäftsführung bzw. die Satzungsänderung durch. Die Gesellschafterbeschlüsse wären im Übrigen auch gemäß § 134 BGB i.V.m. § 241 Nr. 3 Fall 3 AktG analog nichtig und dürften nicht ins Handelsregister eingetragen werden, so das OLG Zweibrücken.

Geschäftsführer: Rechtliche Selbstständigkeit von Organstellung und Dienstvertrag

Wohl fast jeder (Fremd-)Geschäftsführer einer GmbH hat zwei Verbindungselemente zu seiner Gesellschaft: Dienstvertrag und Organstellung. Der Dienstvertrag schafft eine schuldrechtliche Verbindung zur Gesellschaft, während die Organstellung die Basis aus gesellschaftlicher Sicht ist.

Was die Gerichte aber immer beschäftigt, sind Fragen bezüglich des Zusammenwirkens dieser beiden Komponenten insbesondere im Kündigungsfall. Welche Auswirkungen hat die Kündigung des Dienstvertrags für die Organstellung?

Bezüglich des Dienstvertrags kommt es dabei maßgebend auf die Formulierung der Kündigungs- bzw. Beendigungsgründe an. So war es auch in einem Fall, den das OLG Saarbrücken Anfang Mai entschieden hat (OLG Saarbrücken vom 08.05.2013 - 1 U 154/12-43,): Der Dienstvertrag des Geschäftsführers enthielt eine sog. „Kopplungsklausel“, wonach der Anstellungsvertrag automatisch enden sollte, sobald die Abberufung des Geschäftsführers aus seinem Amt wirksam würde. Solche Klauseln sind ohne Probleme wirksam, wie das OLG Saarbrücken bestätigte. Das Ende der Organstellung wirkt dann als auflösende Bedingung des Anstellungsvertrags, was zulässig und durchaus üblich ist (BGH vom 29.05.1989 - II ZR 220). Alternativ kann das Ende der Organstellung auch „nur“ als außerordentlicher Kündigungsgrund für den Anstellungsvertrag vorgesehen werden. Dann behalten die Parteien noch die gestalterische Freiheit, ob und wann sie die Kündigung ausüben.

Grundsätzlich gilt aber: Organstellung und Anstellungsvertrag sind rechtlich unabhängig. Es bedarf einer ausdrücklichen „Koppelung“, um sie rechtlich miteinander zu verbinden.

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Der Deutsche Bundestag hat noch kurz vor Ende der Legislaturperiode die Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung verabschiedet. Damit kann eine Partnerschaft unter Angehörigen der freien Berufe, wie Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, die Haftung für Verbindlichkeiten auf das Gesellschaftsvermögen beschränken. Voraussetzung für diese Haftungsbeschränkung ist, dass eine zu diesem Zweck durch Gesetz vorgegebene Berufshaftpflichtversicherung vorgehalten wird. Der Name der Partnerschaft muss den Zusatz „mit beschränkter Berufshaftung“ oder die Abkürzung „mbB“ oder eine andere allgemein verständliche Abkürzung dieser Bezeichnung enthalten.

Gewerblicher Rechtsschutz

Keine Entwarnung bei Produkt- und Markenpiraterie

Am 5. August 2013 hat EU-Kommissar Semeta die aktuelle EU-Grenzbeschlagnahmestatistik 2012 vorgestellt. 40 Milliarden gefälschte Produkte im Gesamtwert von 1 Milliarde Euro haben die Zollbehörden aus dem Verkehr gezogen. Erneut waren Hauptherkunftsland der Fälschungen China/ Hongkong mit einem Anteil von 73 Prozent. Vor allem Markenartikel wie Textilien, Handtaschen, Mobiltelefone und -zubehör, Sonnenbrillen, Sportschuhe kommen aus dieser Region. Marokko führt die Liste der Herkunftsländer im Bereich der gefälschten Lebensmittel an.

Besonders die Internetkäufe machen dem Zoll im Postverkehr zu schaffen, wo vielfach auch Arzneimittel (23 Prozent) aufgefunden werden. Zu den Einzelheiten siehe:

http://ec.europa.eu/taxation_customs/customs/customs_controls/counterfeit_piracy/statistics/index_de.htm

Internetrecht

Abmahnung eines konkurrierenden Unternehmens wegen fehlerhafter Datenschutzerklärung

Mit Urteil vom Juni 2013 hat das OLG Hamburg die umstrittene Frage entschieden, ob wegen eines Verstoßes gegen Datenschutzbestimmungen abgemahnt werden kann. Das OLG hat festgestellt, dass eine fehlerhafte Datenschutzerklärung auch wettbewerbsrechtlich verfolgt werden kann. Webseitenbetreiber haben nach § 13 TMG ganz bestimmte Mitteilungspflichten gegenüber Webseitennutzern. Auf der angegriffenen Seite fand sich keine Datenschutzerklärung in diesem Sinne. Auf der Webseite selbst wurden jedoch Daten zu Werbezwecken erhoben und es wurde darüber nicht informiert. Damit war ein Verstoß gegen marktschützende Wettbewerbsvorschriften gegeben, so urteilte das OLG Hamburg. Ob dieses Urteil eine neue Abmahnwelle gegen Datenschutzverstöße auslöst, kann noch nicht gesagt werden. Aber: Bei der Erstellung und Aktualisierung von Datenschutzerklärungen ist dieselbe Genauigkeit gefragt wie bei der Erstellung von Widerrufsbelehrungen sowie auch Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Die EU-Verbraucherrechte-Richtlinie: Wie wirkt sich das auf das Widerrufsrecht im Internet aus?

Europaweit einheitliche Regeln beschlossen

Der Bundestag hat ein Gesetz zur Umsetzung der Verbraucherrechte-Richtlinie in Deutschland verabschiedet. Ziel der EU-Richtlinie ist es, die Rechte der Verbraucher europaweit zu vereinheitlichen, um so einen verlässlichen Verbraucherschutz zu gewährleisten. Das neue Gesetz wird am 13. Juni 2014 in Kraft treten. Händler sollten sich frühzeitig über die Änderungen informieren, die im nächsten Jahr auf sie zukommen werden.

Einen kurzen Überblick geben wir Ihnen hier:

1. Widerrufsfrist

Die Widerrufsfrist wird für alle Mitgliedstaaten auf 14 Tage ab Erhalt der Ware festgelegt. Bisher betrug die Mindestfrist in einigen Ländern nur 7 Tage.

2. Widerrufsrecht bei falscher Belehrung

Das sogenannte "ewige Widerrufsrecht" wird abgeschafft. Im Falle einer fehlenden oder nicht korrekten Widerrufsbelehrung verlängert sich das Widerrufsrecht nach Ablauf der 14-Tages-Frist auf 12 Monate. Nach bisherigem Recht bleibt das Widerrufsrecht unbefristet ("ewig") bestehen, wenn der Verbraucher keine oder eine fehlerhafte Widerrufsbelehrung erhalten hat.

3. Widerrufserklärung

Verbraucher müssen den Widerruf in Zukunft ausdrücklich erklären. Das bloße Zurücksenden der Ware reicht dafür nicht aus. Derzeit genügt noch die alleinige Rücksendung der Ware für eine Widerrufserklärung.

4. Kosten der Hinsendung

Die regulären Hinsendekosten trägt der Unternehmer mit Ausnahme etwaiger Expresszuschläge. Bisher musste der Unternehmer dem Verbraucher zwar auch schon die Kosten für die Hinsendung der Ware erstatten, jedoch zählten Zuschläge für Express- oder Nachnahmeversand ebenfalls zu den Hinsendekosten.

5. Kosten der Rücksendung

Die Rücksendekosten bei Ausübung des Widerrufsrechts sind - unabhängig vom Warenwert - künftig vom Verbraucher zu tragen, wenn der Händler über diese Rechtsfolge belehrt hat. Bislang konnte der Unternehmer dem Verbraucher die Kosten für die Rücksendung der Ware nur dann vertraglich im Rahmen einer Kostentragungsvereinbarung auferlegen, wenn der Preis der zurückzusendenden Ware nicht mehr als 40,00 Euro betrug.

6. Zurückbehaltungsrecht

Der Unternehmer kann die Rückerstattung des Kaufpreises verweigern, solange er die Ware nicht erhalten oder der Verbraucher die Rücksendung der Ware nicht nachgewiesen hat. Das ist im Vergleich zum bisherigen Recht ein Vorteil, denn momentan haben sowohl der Unternehmer als auch der Verbraucher das Recht, die eigene Leistung bis zur Erfüllung der Gegenleistung zu verweigern. Dies ist im Versandhandel eine unglückliche Ausgangslage.

7. Erweiterung der Ausnahmen vom Widerrufsrecht

So wird es künftig zum Beispiel nicht mehr möglich sein, bei der Lieferung versiegelter Waren - die aus Gründen des Gesundheitsschutzes oder der Hygiene nicht zur Rückgabe geeignet sind - den Vertrag zu widerrufen.

8. Kein Widerrufsrecht bei Downloads

Ein Erlöschen des Widerrufsrechts bei Downloads wird erstmals explizit geregelt. Bis dato gibt es noch keine konkrete gesetzliche Vorschrift. Gleichwohl haben einzelne Gerichte bereits entschieden, dass bei einem Download-Produkt der Widerruf ausgeschlossen ist. Mit der gesetzlichen Neuerung wird diese Rechtsprechung bestätigt.

Alle interessierten Unternehmen sind herzlich eingeladen, sich bei der Veranstaltung am 5. November 2013, 16.00 Uhr, in den Räumen der IHK Saarland fit zu machen für das neue Internetrecht.

Neues Kostenrecht ist verabschiedet: Ab 1. August 2013 werden Abmahnungen teurer

Mit Inkrafttreten des Kostenrechtsmodernisierungsgesetzes werden die Gebühren von Rechtsanwälten, die Honorare der Sachverständigen, Dolmetscher und Übersetzer sowie auch die Entschädigung der ehrenamtlichen Richter erhöht. Damit werden auch die Kosten für Internetrechtsabmahnungen höher. Die konkreten Abmahnkosten können mit ROLAND-Prozessfinanzrechner ermittelt werden. Dieser ist einsehbar unter www.der-prozesskostenrechner.de. Bei der Berechnung der Abmahnkosten muss eine Verfahrensgebühr von 1,3 zugrunde gelegt werden. Geht man mit Hilfe des Prozesskostenrechners von ROLAND vor, muss bei einem Streitfall von 5.000 € mit Abmahnkosten von neu 492,54 € im Verhältnis zu zuvor 489,45 € gerechnet werden. Bei entsprechend höher angesetzten Streitwerten erhöhen sich damit auch die Abmahnkosten.

Nutzung von Metatags = Markenrechtsverletzung = irreführende Werbung?

Der BGH entschied 2007, dass die Verwendung fremder Marken in Metatags eine Markenrechtsverletzung darstellen kann. Der EuGH hatte nun die Frage zu entscheiden, ob das auch eine Werbung im Sinne des Wettbewerbsrechts sein kann. Der EuGH entschied ja: Die Nutzung von Domainnamen und Metatags kann Werbung sein. Ob es sich im Einzelfall um eine irreführende Werbung handelt, ist Ausgestaltung des Einzelfalls (EuGH, Urteil vom 11.07.2013, Az. C - 657/11).

BMWi veröffentlicht 10 Punkte für sicheren Umgang mit Unternehmensdaten im Internet

Das Bundeswirtschaftsministerium hat im Rahmen der BMWi-Taskforce „IT-Sicherheit in der Wirtschaft“ ein Zehn-Punkte-Papier zum sicheren Umgang mit Unternehmensdaten im Internet erstellt.

Das Papier enthält Handlungsempfehlungen, wie Unternehmen ihre Daten im Internet sicher speichern und übermitteln können. Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um Ausspähung von wirtschaftsbezogenen Informationen durch ausländische Nachrichtendienste soll dazu beigetragen werden, dass gerade KMU ihr Sicherheitsniveau verbessern.

Das Papier ist auf der Homepage des BMWi abrufbar unter

<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/0-9/10-punkte-fuer-einen-sicheren-umgang-mit-unternehmensdaten-im-internet,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>

Bundeskartellamt bewertet Bestpreisklausel bei Internetportalen weiter kritisch

Das Bundeskartellamt hat seine wettbewerblichen Bedenken gegenüber Bestpreisklauseln bei Internetportalen bekräftigt. Nach Prüfung der Stellungnahmen des Hotelportals HRS und aller anderen maßgeblichen Marktteilnehmer hat das Bundeskartellamt HRS erneut wegen Verstoßes gegen deutsches und europäisches Wettbewerbsrecht abgemahnt.

In diesem Verfahren geht es allerdings nicht nur um die konkrete Klausel von HRS, sondern um eine ganz grundlegende Frage für das Internet-Geschäft über Plattformen. Ähnliche Klauseln, wie sie HRS verwendet, findet man auch bei anderen Plattform-Betreibern in anderen Branchen. Bestpreisklauseln werden auch von den Hauptwettbewerbern von HRS angewendet und sind nach Ansicht des Bundeskartellamtes vielfach nur auf den ersten Blick zum Vorteil der Verbraucher. Tatsächlich behindern die Bestpreisklauseln laut BKartA den Wettbewerb der bestehenden Portale um bessere Angebote, weil sie den Wettbewerb um niedrigere Preise für Hotelzimmer zwischen den Hotelportalen in Deutschland praktisch ausschließen. Zudem werde der Marktzutritt neuer Anbieter mit innovativen Dienstleistungen wie Last-Minute-Angeboten über das Smartphone erheblich erschwert, da diese neuen Wettbewerber Hotelzimmer aufgrund der Bestpreisklauseln nicht preiswerter anbieten können. Auch der Wettbewerb zwischen den Hotels werde beschränkt, weil sie ihre Preise nicht frei gestalten und auf neue Wettbewerbssituationen nicht flexibel reagieren können. Letztlich habe der Verbraucher das Nachsehen, da ihm preiswertere Angebote und günstigere Konditionen etwa für Stornierungen weder von anderen Portalen noch von den Hotels selbst unterbreitet werden dürfen.

Steuerrecht

Anspruch auf Jahressonderzahlung richtig vereinbaren

Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer jährlich Tantieme auszahlt, kann dadurch konkludent eine individuelle, verbindliche Vereinbarung entstehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines IT-Leiters entschieden, dessen Arbeitsvertrag für das erste Jahr bei erfolgreicher Zusammenarbeit eine Tantieme von 10.000 DM vorsah. In den Folgejahren erhielt er monatliche Vorauszahlungen und mehrfach 34.103 Euro Sonderzahlung; die monatlichen Vorauszahlungen wurden dabei nicht angerechnet. Nach Verhandlungen über die Neuregelung der Vergütung, bei denen der Arbeitnehmer aufgefordert wurde, einen

Vorschlag für die Tantieme 2008 zu unterbreiten, erfolgte keine Sonderzahlung mehr. Der Arbeitnehmer verlangte eine Fortführung der Sonderzahlungen in der zuletzt geleisteten Höhe, was der Arbeitgeber ablehnte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich aus jährlichen Sonderzahlungen konkludent eine arbeitsrechtlich verbindliche Vereinbarung ergeben könne. Dem stehe nicht entgegen, dass die Zahlungen im Laufe der Jahre unterschiedlich hoch waren. Vorliegend sei der Arbeitgeber durch sein Verhalten dem Grunde nach zur Zahlung der Tantieme verpflichtet. Über die Höhe habe er nach billigem Ermessen zu entscheiden. Zur weiteren Sachaufklärung und abschließenden Entscheidung wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Praxistipp:

Vereinbarungen über Sonderzahlungen im Arbeitsvertrag sollten die Modalitäten und die Kriterien beschreiben, die für die Gewährung von Sonderzahlungen gelten. Anderenfalls können durch konkludentes Handeln ungewollt Ansprüche entstehen. Für die Höhe dieser Ansprüche gilt dann, dass der Arbeitgeber hierüber nach billigem Ermessen entscheiden muss.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG- vom 14. April 2013, Az: 10 AZR 251/12)

Wettbewerbsrecht

Angabe von Filialanschriften in Werbung erforderlich

Die Inhaberin mehrerer Geschäfte Deutschlands hatte mittels Farbprospekt unter Angabe der Anschrift und Telefonnummer ihrer Filialen für ihre Produkte geworben. Ein Hinweis auf den Namen und die Anschrift der einzelnen Handelshäuser wurde nicht angegeben. Das OLG Saarbrücken urteilte mit Urteil vom 06.03.2013 - 1 U 41/12-13, dass diese Werbung nicht den rechtlichen Vorschriften genügt. Der Verbraucher soll klare und unmissverständliche Angaben darüber erhalten, mit wem er in geschäftlichen Kontakt tritt. Es muss ihm ohne Schwierigkeiten und ohne weiteren Ermittlungsaufwand möglich sein, mit dem anbietenden Unternehmen Kontakt aufzunehmen. Es muss deshalb, so das Gericht, Ort, Postleitzahl und Straße als erreichbare Adresse in dem Werbeprospekt angeführt werden. Die Angabe einer bundesweit bekannten Geschäftsbezeichnung, wie in dem zu entscheidenden Fall vorliegend, ist nach Auffassung des OLG nicht ausreichend, da der Konzernname als solcher nicht geeignet ist, auf die Identität der die Filiale betreibenden Konzerntochter hinzuweisen.

Gegenüberstellung von Eröffnungspreisen und durchgestrichenen höheren Preisen

Mit Urteil vom 10.01.2013 - 4 U 129/12, hat das OLG Hamm die Werbung eines Möbelhauses mit Eröffnungspreisen als irreführend im Verfügungsverfahren untersagt. Die Antragsgegnerin hatte als selbstständige juristische Person und Teil einer Firmengruppe, die in mehreren Städten Möbelhäuser betreibt, ein Möbelhaus eröffnet und in diesem Zusammenhang mit „Eröffnungspreisen“ und teilweise gegenübergestellten durchgestrichenen höheren Preisen geworben. Auf der ersten Seite des Werbeprospekts befand sich der Hinweis: „Unna, Bielefeld, Delmenhorst und Oelde feiern mit“, in den innenliegenden Doppelseiten die Erläuterung: „Die gestrichenen Preise entsprechen den ehemaligen Verkaufspreisen im Y-Wohnzentrum oder im Online-Shop unter www.Y.de“.

Das OLG hielt diese Werbung für falsch. Bei Eröffnungspreisen eines selbstständigen Unternehmens kann es keine Preisvorteile in Form von Preisherabsetzungen gegenüber früheren Preisen geben, weil es wegen der Eröffnung keine früheren Preise gibt, die für einen bestimmten Zeitraum ernsthaft verlangt wurden.

Neue und schnellere Wege zur Restschuldbefreiung - Stärkung der Gläubigerrechte

Der Bundestag hat das Gesetz zur Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und zur Stärkung der Gläubigerrechte verabschiedet.

Zum Hintergrund:

Der Gesetzentwurf enthält Regelungen zur

- Verkürzung und Umgestaltung des Restschuldbefreiungsverfahrens,
- Öffnung des Planverfahrens für Verbraucherinsolvenzverfahren,
- Stärkung der Gläubigerrechte.
- insolvenzrechtlichen Sicherung der Mitgliedschaft in einer Wohnungsgenossenschaft.

Verkürzung und Umgestaltung des Restschuldbefreiungsverfahrens

Die Neuregelungen eröffnen Schuldner die Möglichkeit, die Dauer des Restschuldbefreiungsverfahrens von derzeit sechs Jahren auf drei Jahre zu verkürzen. Diese Möglichkeit besteht, wenn es dem Schuldner gelingt, innerhalb der ersten drei Jahre des Verfahrens mindestens 35 % der Gläubigerforderungen und die Verfahrenskosten zu begleichen. Eine vorzeitige Restschuldbefreiung ist zudem nach fünf Jahren vorgesehen, wenn zumindest die Verfahrenskosten beglichen werden können. Im Übrigen bleibt es bei der derzeitigen Dauer des Restschuldbefreiungsverfahrens von sechs Jahren.

Mit dieser differenzierten Regelung sucht das Gesetz einen Ausgleich zwischen den Interessen des Schuldners an einer möglichst schnellen Restschuldbefreiung, die ihm eine „zweite Chance“ eröffnet, und den Interessen der Gläubiger an der Realisierung der ihnen zustehenden Forderungen. Gleichzeitig werden auch die Landesjustizverwaltungen entlastet, welche über die Stundungsregelung des § 4a InsO an der Finanzierung der Insolvenzverfahren beteiligt sind.

Die Möglichkeit eine Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens steht allen natürlichen Personen offen. Sie ist nicht auf bestimmte Personengruppen wie Existenzgründer oder Verbraucher beschränkt.

Öffnung des Planverfahrens für Verbraucherinsolvenzen

Zudem eröffnet der Entwurf das Insolvenzplanverfahren für das Verbraucherinsolvenzverfahren, d. h. es wird den Gläubigern künftig möglich sein, maßgeschneiderte Pläne zur Bewältigung der Verbraucherinsolvenz auszuhandeln und in Gestalt eines Insolvenzplans zu beschließen. Da ein solcher Plan auch vorsehen kann, dass der Schuldner von seinen restlichen Verbindlichkeiten befreit wird (§ 227 Abs. 1 InsO), kann der Verbraucher in diesen Fällen auch ohne das Durchlaufen eines Restschuldbefreiungsverfahrens in den Genuss einer Entschuldung kommen.

Stärkung der Gläubigerrechte

Die Wahrnehmung der Gläubigerrechte ist, gerade wenn es um die Erteilung der Restschuldbefreiung geht, teilweise beschwerlich. Die praktischen Schwierigkeiten führen dazu, dass zuweilen die Restschuldbefreiung erteilt wird, obwohl Versagungsgründe vorliegen. Mit den Maßnahmen zur Stärkung der Gläubigerrechte soll dies künftig verhindert werden. Unter anderem ermöglicht das Gesetz zukünftig den Gläubigern, einen Antrag auf Versagung der Restschuldbefreiung jederzeit schriftlich zu stellen. Ein solcher Antrag muss spätestens im Schlusstermin vorliegen oder gestellt werden. Damit soll auch die Akzeptanz des Instituts der Restschuldbefreiung unter den Gläubigern verbessert werden.

Schutz von Mitgliedern von Wohnungsgenossenschaften

Mitglieder von Wohnungsgenossenschaften, die sich in der Insolvenz befinden, werden in Zukunft vor dem Verlust der von ihnen genutzten Genossenschaftswohnung geschützt. Bislang ist der Insolvenzverwalter gehalten, die Mitgliedschaft des Schuldners in der Genossenschaft zu kündigen, um dessen Geschäftsguthaben zu verwerten. Dies führt häufig zur Kündigung des Nutzungsverhältnisses, also zum Verlust der Wohnung. Auf der ande-

ren Seite soll die Neuregelung den Interessen der Insolvenzgläubiger Rechnung tragen und verhindern, dass Schuldner ihr Vermögen unbegrenzt als genossenschaftliches Geschäftsguthaben insolvenzfest anlegen können. Künftig darf der Insolvenzverwalter die Mitgliedschaft des Nutzers einer Genossenschaftswohnung nicht mehr kündigen, wenn das Geschäftsguthaben nicht höher ist als das Vierfache des monatlichen Nettonutzungsentgelts oder maximal 2.000 € (vgl. PM des BMJ vom 17.05.2013).

Schwarzarbeit: Bauherr hat keinen Mängelbeseitigungsanspruch

Der BGH hat jüngst entschieden (BGH, Urteil vom 01.08.2013, Az. 7 - ZR 6/13), dass bei erfolgter Schwarzarbeit der Bauherr keinen Mängelbeseitigungsanspruch hat. In dem zu entscheidenden Fall hat der Verbraucher einen Handwerker mit der Pflasterung seiner Zufahrt beauftragt. Die Arbeit wurde bar bezahlt und es wurde ausdrücklich vereinbart, dass keine Rechnung erstellt werden soll. Die ausgeführten Pflasterarbeiten waren mangelhaft. Der Auftraggeber forderte den Schwarzarbeiter auf, die Mängel auf dessen Kosten zu beseitigen. Dieses wurde abgelehnt. Deshalb beauftragte der Hausbesitzer einen Handwerker mit der Mängelbeseitigung und verlangte die dadurch entstandenen Kosten von dem Schwarzarbeiter zurück. Dieser verweigerte die Zahlung. Der Bundesgerichtshof kam nunmehr zu dem Ergebnis, dass das bereits im Jahre 2004 in Kraft getretene Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit vorliegend eingreift: Danach sind alle Werkverträge nichtig, wenn eine Vertragspartei ihre Steuerpflichten, wie vorliegend der Schwarzarbeiter, nicht erfüllt. Mangels Verstoßes gegen ein Gesetz ist der abgeschlossene Werkvertrag nichtig. Es können deshalb keine Rechte, auch keine Gewährleistungsrechte, aus ihm hergeleitet werden.

Veranstaltungen

„SEPA“-Einführung: Was auf die Unternehmen zukommt

Mittwoch, 4. September 2013, 19.00 bis 20.30 Uhr, Saalgebäude, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Der Startschuss fällt am 1. Februar 2014: Dann werden die nationalen Zahlungssysteme abgeschaltet und durch den einheitlichen EURO-Zahlungsverkehrsraum „SEPA“ abgelöst. Diese Umstellung bedarf erheblicher Vorbereitungsarbeiten in den Unternehmen: Betroffen sind fast alle Unternehmensbereiche (Buchhaltung, Personal, Vertrieb, IT usw.). Besonders komplex sind die erforderlichen Umstellungen für Anwender des bisherigen Lastschrifteinzugsverfahrens, welches durch EU-einheitliche „SEPA-Lastschriftverfahren“ ersetzt wird.

Wenn ein Unternehmen die notwendigen Vorkehrungen zur Umstellung seines Zahlungsverkehrs nicht rechtzeitig getroffen hat, kann es zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen der Liquidität kommen. Mit der Vorbereitung der Umstellung sollte daher jetzt begonnen werden!

Referent des Fachvortrages ist **Herr Dipl.-Jurist Christian Goede**, DATEV eG, Nürnberg. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Anmeldungen **bis 3. September 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Gesetzliche Unfallversicherung - mehr als nur eine Notwendigkeit

Dienstag, 10. September 2013, 10.00 bis 12.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die gesetzliche Unfallversicherung übernimmt bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten von Arbeitnehmern die Haftung des Arbeitgebers. Durch diese sogenannte „Haftungsablösung“ muss der Unternehmer keine Schadensersatzansprüche fürchten, wenn seine Beschäftigten einen Arbeits- oder Wegeunfall erleiden oder auch an einer Berufskrankheit erkranken.

Vor allem durch seine Beitragszahlung gibt der Jungunternehmer als Arbeitgeber die Haftung bei Arbeitsunfällen an die Berufsgenossenschaften ab. Diese kümmern sich um alles, was damit zusammenhängt. Wir möchten Sie mit unserer unentgeltlichen Veranstaltung darüber informieren, wie Sie als Unternehmer im Falle des Falles geschützt sind und was Sie für Ihren Beitrag an Leistungen erhalten.

Gemeinsam mit dem Referenten, **Herrn Rolf Reis, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)**, werden wir Ihnen vorstellen, was Ihnen die gesetzliche Unfallversicherung bringt.

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

Personalgespräch - Krankenrückkehrgespräch - Betriebliches Eingliederungsmanagement

Dienstag, 17. September 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Mitarbeitergespräche sind oft eine besondere Herausforderung. Besonders problematisch sind diese, wenn sie im Zusammenhang mit einem Krankenrückkehrgespräch stehen. Solche Krankenrückkehrgespräche sind mittlerweile vom Gesetzgeber allen Arbeitgebern als Pflicht auferlegt worden, damit der langzeiterkrankte Arbeitnehmer im Betrieb wieder eingegliedert werden kann. Ein solches betriebliches Eingliederungsmanagement ist eine Grundvoraussetzung, wenn der Arbeitgeber bei dessen Scheitern eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen will.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, wird als **Fachanwalt für Arbeitsrecht und Lehrbeauftragter der HTW Saarland** Wege zu einer praxisgerechten Gestaltung eines solchen Krankenrückkehrgespräches aufzeigen und auch, wie die Rechtsfolgen eines unterbliebenen betrieblichen Eingliederungsmanagement aussehen.

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

Lohnpfändung aus Sicht des Arbeitgebers: Was ist zu beachten?

Montag, 23. September 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Vielen Unternehmen ein vertrautes Bild: Ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss flattert ins Haus. Nur: Was heißt das für den Arbeitgeber? Der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (PfÜb) verpflichtet ihn, die Lohn- bzw. Gehaltsforderung seines Mitarbeiters nicht an diesen auszuzahlen, sondern an den Vollstreckungsgläubiger zu überweisen. So einfach wie sich das in der Theorie anhört, so problematisch ist dies in der Praxis. Denn: Jeder weiß, dass dem Arbeitnehmer ein so genannter Pfändungsfreibetrag zusteht, doch wie hoch der ist, steht leider nicht im PfÜb! Der Arbeitgeber muss ermitteln, was zum Einkommen gehört und welche Freigrenzen - etwa für verheiratete Unterhaltspflichtige zu berücksichtigen sind. Aber gibt die Personalakte das her?

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird aufzeigen, welche Fallstricke bei der Umsetzung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses auf den Arbeitgeber lauern. Denn: Macht er bei der Auszahlung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses Fehler, so muss er dafür selbst gerade stehen. Ihre Fragen behandeln wir im Verlaufe unserer unentgeltlichen Veranstaltung. . Der Vortrag ist praxisorientiert aufgebaut und enthält konkrete Handlungshinweise für jedes betroffene Unternehmen.

Anmeldungen **bis 20. September 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen

Dienstag, 24. September 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstraße, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen bis hin zu -erleichterungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Gerade von einer Vereinfachung kann er nichts spüren. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklärungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. **Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, St. Ingbert**, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Frau Christiane Fritz-Nagel steht als gestandene Expertin den Teilnehmern nach ihrem Vortrag Rede und Antwort für Fragen und Probleme.

Anmeldungen **bis 23. September 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, Gewerblicher Rechtsschutz,
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) 9520-690

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