



**Geschäftsbereich  
Recht, Zentrale Dienste**

Nr. 10 / Oktober 2017



## **Newsletter-Recht In dieser Ausgabe**

<b>Arbeitsrecht</b> .....	<b>2</b>
Unwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Altersbefristungen .....	2
Umkleidezeiten sind Arbeitszeiten.....	2
Praxishilfen des BMFSFJ zum Entgelttransparenzgesetz .....	2
<b>Gesellschaftsrecht</b> .....	<b>3</b>
Alter von 60 Jahren kann Kündigungsgrund sein .....	3
Protokolle bei Gesellschafterversammlungen der GmbH .....	3
OLG Celle zum Umfang der Geschäftsführer-Versicherung bei der Kapitalerhöhung einer UG (haftungsbeschränkt) .....	4
<b>Wettbewerbsrecht</b> .....	<b>4</b>
Online-Shops: Keine Zusammenfassung von Bewertungen.....	4
<b>Datenschutz</b> .....	<b>5</b>
Zoll und Datenschutz .....	5
Datenschutzkonferenz veröffentlicht Kurzpapiere.....	5
<b>Onlinerecht</b> .....	<b>6</b>
Ärger um die Originalverpackung .....	6
Widerrufsbelehrung: Verlust der Gesetzlichkeitsfiktion bei Abweichung von dem gesetzlichen Belehrungsmuster .....	6
<b>Steuern</b> .....	<b>6</b>
BFH: Gewerbesteuerliche Hinzurechnungen bei Franchise-Verträgen.....	6
Unternehmen können Deutschkurse steuerlich absetzen.....	7
Elektrofahrzeuge: pauschaler Auslagenersatz beim Aufladen eines Firmenwagens .....	7
<b>Wirtschaftsrecht</b> .....	<b>8</b>
Händlerpflichten bei Prüfung des CE-Kennzeichens .....	8
Nichtigkeit eines Werkvertrags wegen nachträglicher Schwarzarbeitsabrede .....	9
Neue Berufsregeln für Immobilienmakler und Verwalter von Wohnimmobilien .....	10
<b>Veranstaltungen</b> .....	<b>11</b>
GDD-Datenschutz-Erfa-Kreis Saarland-Pfalz .....	11
Krankheitsbedingte Kündigung.....	11
Tag der Immobilienwirtschaft - „Die Immobilienwirtschaft vor neuen rechtlichen Herausforderungen“ .....	11

### Unwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Altersbefristungen

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 18.01.2017 stellen Befristungen des Arbeitsvertrages zum vollendeten 60. Lebensjahr keinen Sachgrund im Sinne von § 14 Abs. 1 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) dar, wenn dabei nicht ausdrücklich das Bedürfnis des Arbeitnehmers an einer Befristung des Arbeitsvertrages deutlich wird. Regelaltersgrenzen sind nach BAG ausdrücklich zulässig, wenn das Interesse des Arbeitgebers an einer sachgerechten und berechenbaren Nachwuchsplanung vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Dies setzte aber voraus, dass ein nahtloser Übergang in eine rentenrechtliche Versorgung gesichert ist.

BAG, Urteil vom 18.01.2017 - 7 AZR 236/15

**Praxistipp:** Viele Arbeitsverträge sehen eine Beendigung mit Eintritt in die Rente vor. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich rechtfertigen. Allein aus dem durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrags dokumentierten Einverständnis des Arbeitnehmers mit dem befristeten Vertragsschluss kann allerdings nicht auf einen entsprechenden Wunsch geschlossen werden, weil anderenfalls bei keiner Befristung eine Sachgrundkontrolle erforderlich wäre. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses müssen vielmehr objektive Anhaltspunkte vorliegen, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an einer befristeten Beschäftigung folgt. Solche objektiven Umstände können z. B. in familiären Verpflichtungen, noch nicht abgeschlossener Ausbildung oder einem Heimkehrwunsch eines ausländischen Arbeitnehmers liegen. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte.

### Umkleidezeiten sind Arbeitszeiten

Ordnet der Arbeitgeber das Tragen von Arbeitskleidung an, dann sind die Umkleidezeiten im Betrieb bezahlte Arbeitszeiten. Das ist ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Der Arbeitgeber kann nicht Mitarbeitern, die sich während einer Schicht umziehen, die Arbeitszeit vergüten und denen, die sich vor oder nach der Schicht umkleiden, nicht. Damit verstößt er gegen das arbeitsrechtliche Gleichstellungsgebot.

BAG, Urteil vom 13.12.2016 - 9 AzR 574/15

**Praxistipp:** Es sollte im Arbeitsvertrag oder im Rahmen einer Dienstvereinbarung geklärt werden, ob Umziehzeiten, ebenso wie Wegezeiten zu den Umkleideräumen der Arbeitszeit und damit auch der Lohnzahlung unterliegen – oder nicht. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserem Infoblatt → **A34** „Arbeitszeit“ unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) unter der **Kennzahl 67**.

### Praxishilfen des BMFSFJ zum Entgelttransparenzgesetz

Am 06.07.2017 ist das Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat dazu verschiedene Praxishilfen für Unternehmen und Beschäftigte veröffentlicht. Die Broschüren halten allgemeine Informationen über das neue Gesetz zur Forderung der Entgelttransparenz und einen Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte bereit. Mit dem „Quickcheck“ können Arbeitgeber überprüfen, ob sie von dem Gesetz betroffen sind.

Die Broschüren finden Sie auf den Seiten des BMFSFJ unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz>

## Gesellschaftsrecht

### Alter von 60 Jahren kann Kündigungsgrund sein

In einem Dienstvertrag eines GmbH-Geschäftsführers kann das Erreichen von 60 Jahren als Altersgrenze vereinbart werden, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigt. Dies trifft dann zu, so das OLG Hamm, wenn dem Geschäftsführer nach seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft eine betriebliche Altersversorgung zusteht. Damit verstößt eine solche Regelung nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

OLG Hamm, Urteil vom 19.06.2017 - 8 U18/17

**Praxistipp:** Ein GmbH-Geschäftsführer ist kein Arbeitnehmer, sondern Organ der GmbH und hat typischerweise mit seiner Gesellschaft keinen Arbeits-, sondern einen Dienstvertrag. Damit ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht anwendbar. Eine Grenze kann sich deshalb nur aus dem AGG ergeben.

### Protokolle bei Gesellschafterversammlungen der GmbH

Grundsätzlich schreibt das Gesetz keine Form für Gesellschafterversammlungen vor. Lediglich bei Alleingeschäftnern verpflichtet § 48 Abs. 3 GmbHG diesen, unverzüglich nach der Beschlussfassung eine Niederschrift aufzunehmen, obgleich dies in der Praxis oft vergessen wird. Daneben ist nach § 53 GmbHG der Beschluss über eine Abänderung des Gesellschaftsvertrags notariell zu beurkunden. Wurden auf der Gesellschafterversammlung Änderungen beschlossen, die zum Handelsregister anzumelden sind, ist ohnehin jedenfalls ein schriftliches Protokoll erforderlich. Doch auch sonst empfiehlt es sich, aus Beweis Zwecken die Gesellschafterversammlung schriftlich zu protokollieren. Der Umfang solch einer schriftlichen Protokollierung sollte sich dabei nach dem beabsichtigten Zweck richten. Handelt es sich z. B. um eine Vollversammlung, genügt es normalerweise, die gefassten Beschlüsse wiederzugeben.

Das Protokoll sollte dabei den Ort, Tag, Beginn und das Ende der Gesellschafterversammlung festhalten. Daneben empfiehlt es sich, die ordnungsgemäße Einberufung festzustellen sowie ein Teilnehmerverzeichnis, ggf. mit dem Nachweis von Vollmachten, vorzusehen. Der Name des Versammlungsleiters (und wie dieser zu seinem Amt gekommen ist) ist ebenso zu vermerken wie der des Protokollführers (und sein Bestellungsakt), sofern abweichend. Die Abstimmungsergebnisse (auch Stimmverbote) sind festzuhalten samt Beschlussinhalt. Außerdem empfiehlt sich die Protokollierung von Anträgen, Ordnungsmaßnahmen und Auskunftsverlangen. Eine wortgetreue Protokollierung ist nicht notwendig. Hilfreich ist, wenn relevante und wesentliche Beiträge jedenfalls inhaltlich angesprochen und wiedergegeben werden. Das Protokoll sollte vom Versammlungsleiter unterschrieben und von der Gesellschaft verwahrt werden. Außerdem sollte das Protokoll nach der Gesellschafterversammlung an die Gesellschafter versendet und von diesen gebilligt werden.

Quelle: Dr. Stephan Ulrich, Rechtsanwalt, Simmons & Simmons, Düsseldorf, GmbHReport Nr. 13/2017, R197

## **OLG Celle zum Umfang der Geschäftsführer-Versicherung bei der Kapitalerhöhung einer UG (haftungsbeschränkt)**

Das OLG Celle - 9 W 70/17 - hat mit Beschluss vom 17.07.2017 den Umfang der Geschäftsführer-Versicherung bei der Kapitalerhöhung der UG (haftungsbeschränkt) nach § 5 a Abs. 5 GmbHG zu einer GmbH/Vollgesellschaft konkretisiert.

Das Registergericht hatte eine Versicherung des Geschäftsführers verlangt, dass die gesetzlichen Mindesteinlagen in Höhe von insgesamt 12.500 Euro erbracht wurden. Hiergegen richtete sich die Beschwerde der Gesellschaft. Der geschäftsführende Alleingesellschafter hatte versichert, dass er entsprechend dem Kapitalerhöhungsbeschluss auf den neuen Anteil 10.500 Euro eingezahlt hat. Der Alleingesellschafter hatte die UG (haftungsbeschränkt) ursprünglich mit 2.000 Euro gegründet.

Das OLG Celle begründet seine Entscheidung wie folgt: Auf eine solche Kapitalerhöhung sind Sonderregelungen für die Unternehmergesellschaft, nach § 5 a Abs. 1 bis Abs. 4 GmbHG nicht mehr anzuwenden (vgl. auch BGH, Az. II ZB 25/10, Rn. 16). Folglich bestimmen sich die Anforderungen an die Kapitalerhöhung nach den § 56 ff. GmbHG.

§ 57 Abs. 2 GmbHG verlangt eine Versicherung über das Bewirken der Einlagen nur hinsichtlich des neuen Stammkapitals nach § 7 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 GmbHG. Eine Versicherung, dass das ursprüngliche Stammkapital vorhanden ist, verlangt das GmbHG nicht. Im Ergebnis war die Versicherung des Geschäftsführers, dass 10.500 Euro geleistet wurden, ausreichend.

Link zur Rechtsprechungsdatenbank Niedersachsen und dem o. g. Beschluss, Az. 9 W 70/17:

<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.juris.de/jportal/portal/page/bsndprod.psml?doc.id=KORE247152017&st=null&doctyp=juris-r&showdoccase=1&paramfromHL=true#focuspoint>

## **Wettbewerbsrecht**

### **Online-Shops: Keine Zusammenfassung von Bewertungen**

Betreibt ein Verkäufer mehrere Verkaufsportale bzw. Online-Shops, darf er die für die einzelnen Shops abgegebenen Bewertungen nicht einfach addieren, so das Landgericht (LG) Köln in einem Urteil aus August 2017.

Die Beklagte vertreibt über verschiedene Internetseiten PC-Druckerzubehör. Auf einem ihrer Internetshops warb die Beklagte mit dem Logo eines Bewertungsportals, welches für die Beklagte 31.089 Kundenbewertungen mit einer Note von 4,94 von 5,00 auswies. Tatsächlich bezog sich die Zahl der Kundenbewertungen und die Note aber nicht nur auf diesen speziellen Online-Shop der Beklagten, sondern beinhaltete eine Zusammenfassung verschiedener Verkaufs-Accounts, unter anderem dem eBay-Account, der Beklagten. Auf den streitgegenständlichen Internetshop entfielen dabei lediglich 27 Bewertungen.

Das LG Köln sah im Vorgehen der Beklagten eine irreführende geschäftliche Handlung im Sinne des § 5 UWG. Der durchschnittliche Verbraucher gehe im Regelfall davon aus, dass sich die auf dem Logo ausgewiesenen Bewertungen insgesamt nur auf den

streitgegenständlichen Online-Shop beziehen und keine Zusammenfassung mehrerer Shops und Angebotsseiten der Beklagten darstellen würden. Da beispielsweise auch Verkaufsbedingungen oder andere Modalitäten durchaus von Shop zu Shop verschieden sein könnten, beziehe sich die jeweilige Bewertung immer nur auf den konkreten Online-Shop, unabhängig davon, dass immer der gleiche Verkäufer hinter jedem der Online-Shops oder Angebotsseiten stehe. Eine Zusammenfassung von Bewertungen ist nach Ansicht des Gerichts, wenn überhaupt, nur möglich, wenn ein konkreter Hinweis erfolge, aus dem die Zusammenfassung der einzelnen Shops eindeutig hervorgehe.

**Praxistipp:** Bewertungen sind im Internet ein wichtiger Entscheidungsfaktor. Deshalb müssen die Bewertungen richtig und eindeutig sein. Das war vorliegend nicht der Fall.

## Datenschutz

### Zoll und Datenschutz

Zur Vereinfachung zollrechtlicher Verfahren kann ein Unternehmen sich als „zugelassener Wirtschaftsbeteiligter (Authorised Economic Operator - AEO) bei der Zollverwaltung registrieren lassen. Der dafür vorgesehene Fragebogen verlangt die Angabe der persönlichen Steueridentifikationsnummer aller Personen, die mit der Abwicklung von Zollangelegenheiten zu tun haben. Unternehmen und Wirtschaftsverbände sehen hierin einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften.

Ein Unternehmen hat nun gegen die Übermittlung dieser Daten beim Finanzgericht Düsseldorf geklagt (4 K 1404/17 Z). Da die Anforderung zur Angabe der Steuernummern auf europäischem Recht basiert, hat das FG beschlossen, die Frage dem EuGH (Rs. C-496/17) vorzulegen.

Das Gericht teilt die Bedenken des Klägers: sowohl die Frage der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit der Datenabfrage als auch der Umfang des betroffenen Personenkreises ließen Zweifel an der Zulässigkeit aufkommen.

### Datenschutzkonferenz veröffentlicht Kurzpapiere

Die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) wird nach der Übergangsphase von zwei Jahren am 25.05.2018 wirksam. Die Aufsichtsbehörden befassen sich zurzeit intensiv mit den neuen Rechtsgrundlagen und deren Anforderungen und stimmen eine einheitliche Sichtweise ab. Erste Ergebnisse dieses Prozesses sind gemeinsame Kurzpapiere zur DS-GVO, die die Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (DSK) ab sofort veröffentlicht.

Mit den Themen wie z. B. „Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten“, „Aufsichtsbefugnisse/Sanktionen“ sowie „Verarbeitung personenbezogener Daten für Werbung“ liegen bereits 11 Kurzpapiere vor und können auf den Internetseiten der Aufsichtsbehörden abgerufen werden.

**Praxishinweis:** Unter der folgenden Adresse finden Sie die Kurzpapiere <https://datenschutz.saarland.de/ueber-uns/aktuelles/nachricht/auslegungshilfen-zum-neuen-datenschutzrecht/>

### Ärger um die Originalverpackung

14 Tage können Kunden Waren, die sie online gekauft haben, ohne Begründung zurückschicken. Streit gibt es immer wieder um die Frage, ob auch die Originalverpackung im Paket sein muss. Eine Stichprobe der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen bei 25 Shops zeigt: Viele Verkäufer missachten dabei die rechtlichen Vorgaben. Denn wer die Ware innerhalb von 14 Tagen zurückschickt, darf das ohne Originalverpackung tun. Ernüchterndes Ergebnis der Studie: Neun der Kandidaten forderten bei einem Widerruf die Originalverpackung: mal offen, mal unterschwellig. Sieben Shops aus den Branchen Schmuck, Fashion und Möbel schrieben unmissverständlich, dass jede Ware „in ihrer Originalverpackung“ zurückgeschickt werden „muss“. Zwei Shops drohten gar mit „Wertersatz“ für den Fall, dass die Rücksendung der Ware ohne Originalverpackung erfolgt, bzw. mit „Abzügen vom Kaufpreis“, wenn die Verpackung verloren geht oder beschädigt wurde. Bei einer freiwilligen Verlängerung des Rückgaberechts kann der Verkäufer allerdings die Originalverpackung zur Retour verlangen.

Quelle: NJW-aktuell, Ausgabe 25/2017, Seite 32

**Praxistipp:** Verbrauchern dürfen nicht mehr Pflichten auferlegt werden, als das Gesetz zulässt. Rücksendung in Originalverpackung, sofortige Untersuchungspflicht der gekauften Ware, Sofortige Rüge bei festgestellten Mängeln – all das ist zwar immer wieder im Internet in den Händler-AGB zu lesen. Unzulässig sind diese Klauseln trotzdem. Bei deren Verwendung drohen kostspielige Abmahnungen.

### Widerrufsbelehrung: Verlust der Gesetzlichkeitsfiktion bei Abweichung von dem gesetzlichen Belehrungsmuster

Viele Onlinehändler verwenden die gesetzliche Musterwiderrufsbelehrung. Diese sollte aber auch genauso benutzt werden, wie sie der Gesetzgeber vorgegeben hat. Wird anstelle der Angabe von Straße und Hausnummer nebst zugehöriger Postleitzahl des Widerrufsadressaten eine Ortsangabe mit einer Großkundenpostleitzahl verwendet, entspricht das nicht dem gesetzlichen Gestaltungsmuster und führt zum Verlust der Gesetzlichkeitsfiktion.

BGH, Urteil vom 20.06.2017 - XI ZR 72/16

**Praxistipp:** Informationen zum Thema Widerrufsbelehrung finden Sie in unserem Infoblatt → **R76** „Widerrufsrecht nach der EU-Verbraucherrechte-Richtlinie“ unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) unter der **Kennzahl 44**.

## Steuern

### BFH: Gewerbesteuerliche Hinzurechnungen bei Franchise-Verträgen

Auch bei Franchise-Verträgen stellt ein Teil des Franchise-Entgeltes einen Hinzurechnungstatbestand nach § 8 Nr. 1 GewStG dar. Mit Urteil vom 12.01.2017 (Az. IV R 55/11) bestätigte damit der Bundesfinanzhof (BFH) das Urteil des Sächsischen Finanzgerichts (FG) vom 28.09.2011 (Az. 8 K 237/11). Im Streitfall betrieb der Kläger ein Restaurant einer Restaurantkette. Neben Pachtzinsen hatte er an den Franchise-Geber eine Franchise-Gebühr zu bezahlen, die neben der Zurverfügungstellung von Rezepten,

Verfahren der Inventaraufnahme, Buchhaltungs- und Rechnungsführungsverfahren, Geschäftspraktiken auch die Möglichkeit zur Nutzung der Markenrechte des Franchise-Gebers beinhalteten.

Das Finanzamt stufte die Pachtzinsen sowie die komplette Franchise-Gebühr als Hinzurechnungstatbestände im Sinne des § 8 Nr. 1 GewStG ein. In Bezug auf die Pachtzinsen gab das FG und mit ihm der BFH dem Finanzamt Recht. Dabei sei es unbeachtlich, ob die Pachtzinsen ggf. über den ortsüblichen Pachtzinsen lägen.

Allerdings bei der Hinzurechnung der kompletten Franchise-Gebühr widersprach das FG und ihm folgend der BFH dem Finanzamt. Nicht die gesamte, sondern nur der auf die Nutzungsmöglichkeit der Marke entfallende Teil der Franchise-Gebühr sei hinzurechnungspflichtig (Überlassung von Immaterialgüterrechten). Die Zurverfügungstellung von „know-how“ stelle hingegen keinen Hinzurechnungstatbestand dar. Mangels weiterer Erkenntnisse teilte das FG die Franchise-Gebühr dergestalt auf, dass 50 Prozent auf die Nutzungsmöglichkeit der Marke entfielen und damit hinzurechnungspflichtig waren.

**Fazit aus Sicht der IHK-Organisation:** Gut ist, dass die Rechtsprechung der mitunter sehr weiten Auslegung der gewerbesteuerlichen Hinzurechnungstatbestände seitens der Finanzverwaltung entgegentritt.

### **Unternehmen können Deutschkurse steuerlich absetzen**

Arbeitgeberleistungen für Deutschkurse zur beruflichen Integration von Flüchtlingen führen nicht zu Arbeitslohn. Das hat das Bundesfinanzministerium in einem Schreiben vom 04.07.2017 klargestellt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen den Sprachkurs folglich nicht mehr als geldwerten Vorteil versteuern. Für den Arbeitgeber sind die Aufwendungen für den Sprachkurs, wie andere Fortbildungskosten auch, steuerfrei.

Die Voraussetzung für den Steuervorteil ist, dass der Sprachkurs im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird. „Der Arbeitgeber muss also die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangen“, betont Christina Mersch, Projektleiterin des Netzwerks Unternehmen integrieren Flüchtlinge. Der Deutschkurs gilt nur dann als geldwerter Vorteil, wenn der Sprachkurs einen Belohnungscharakter hat. Die Regel gilt nicht nur für Geflüchtete, sondern für alle Arbeitnehmer, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.

Weitere Informationen über die Integration von Geflüchteten stehen auf der Webseite des Netzwerks unter [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de).

### **Elektrofahrzeuge: pauschaler Auslagenersatz beim Aufladen eines Firmenwagens**

Die Finanzverwaltung hat sich dem Vernehmen nach auf Auslagenpauschalen für getragene Kosten des Arbeitnehmers für das Aufladen von dienstlichen Elektro- oder Hybridfahrzeugen entschieden. Ein entsprechendes BMF-Schreiben hierzu soll folgen. Die Finanzverwaltung ist somit der Forderung der Spitzenverbände in ihrer Eingabe vom 21.04.2017 nachgekommen.

Entstehen einem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Nutzung eines Firmenwagens Kosten (z. B. Benzinkosten), die ihm vom Arbeitgeber ersetzt werden, liegt steuer- und sozialversicherungsfreier Auslagenersatz vor. Handelt es sich um regelmäßig wie-

derkehrende Kosten ist ein pauschaler Auslagenersatz steuer- und beitragsfrei, wenn der Arbeitnehmer die entstandenen Kosten für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweist (§ 3 Nr. 50 EStG).

Zum Jahreswechsel wurde gemäß § 3 Nr. 46 EStG eine Steuerbefreiung für das kostenlose oder verbilligte Aufladen von privaten Elektrofahrzeugen an Stromladestationen beim Arbeitgeber eingeführt.

Aufgrund dieser Neuregelung entstand in der Praxis die Frage, ob ein Mitarbeiter, der einen dienstlichen Firmenwagen gegen Entgelt oder bei sich zu Hause über eine private Ladestation auflädt, hierfür Auslagenersatz erhalten kann und ob dieser ggf. auch pauschaliert werden kann.

Die Spitzenverbände haben sich mit einer entsprechenden Forderung an die Finanzverwaltung gewandt. Nunmehr hat die Finanzverwaltung Folgendes beschlossen:

Zur Vereinfachung des steuer- und beitragsfreien Auslagenersatzes für das elektrische Aufladen eines Firmenwagens (ausschließlich Pkw) beim Arbeitnehmer lässt die Finanzverwaltung für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2020 folgende monatliche Pauschalen zu:

- a) mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
  - für Elektrofahrzeuge 20 Euro monatlich,
  - für Hybridelektrofahrzeuge 10 Euro monatlich.
- b) ohne zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
  - für Elektrofahrzeuge 50 Euro monatlich,
  - für Hybridelektrofahrzeuge 25 Euro monatlich.

Die vorstehenden Beträge mindern den geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers aus der Firmenwagengestellung, wenn die Kosten für den Ladestrom nicht vom Arbeitgeber erstattet, sondern vom Arbeitnehmer selbst getragen werden.

## **Wirtschaftsrecht**

### **Händlerpflichten bei Prüfung des CE-Kennzeichens**

Der Händler ist nicht verpflichtet, den richtigen Anbringungsort des CE-Kennzeichens zu prüfen. So entschied das OLG Köln und wies damit einen Abmahnverein in seine Schranken.

Der Beklagte vertreibt LED-Lampen. Im Rahmen eines Testkaufs stellte der Kläger, ein Abmahnverband, fest, dass die CE-Kennzeichnung sich lediglich auf der Verpackung der Lampen befand, nicht aber auf der Lampe selbst. Der Kläger sah darin einen Verstoß gegen produktsicherheitsgesetzliche und wettbewerbsrechtliche Vorschriften.

Unstreitig war, dass die CE-Kennzeichnung nicht den Vorschriften entsprach. Die CE-Kennzeichnung muss sichtbar, lesbar und dauerhaft auf dem Produkt, dem fertigen Elektrogerät oder seinem Typenschild angebracht werden; falls dies aufgrund der Art

oder Größe des Produkts nicht möglich ist, wird sie auf der Verpackung und den Beigleitunterlagen angebracht. Das Anbringen des Kennzeichens auf der LED-Lampe selbst wäre möglich gewesen.



Berechtigt zum Anbringen des CE-Kennzeichens ist der Hersteller oder dessen Bevollmächtigter. Der Händler ist verpflichtet, das Produkt zu prüfen, bevor er es auf dem Markt bereitstellt. Darunter fällt auch die Prüfung, ob das Produkt mit einem CE-Kennzeichen versehen wurde. Eine Pflicht zur Recherche, ob die angegebene CE-Kennzeichnung zu Recht auf der Verpackung angebracht ist, besteht dagegen grundsätzlich nicht, weder bezüglich der Frage, ob überhaupt die Voraussetzungen für eine CE-Kennzeichnung vorliegen noch bezüglich der Frage, ob das (berechtigte) CE-Kennzeichen nicht (auch) auf dem Produkt selbst hätte angebracht werden können/müssen.

OLG Köln, Urteil vom 28.07.2017 - 6 U 193/16

**Praxistipp:** Informationen zum Thema Produktsicherheit finden Sie in unserem Infoblatt **→R43** „Kurzinformation zur Geräte- und Produktsicherheit: GS-Zeichen und CE-Kennzeichen“ unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) unter der **Kennzahl 43**.

### **Nichtigkeit eines Werkvertrags wegen nachträglicher Schwarzarbeitsabrede**

Ein zunächst nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstößender Werkvertrag kann auch dann nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG, § 134 BGB nichtig sein, wenn er nachträglich so abgeändert wird, dass er nunmehr von dem Schwarzarbeitsverbot erfasst wird.

Mit als Kostenvoranschlag bezeichnetem Schreiben vom 03.07.2012 bot der Beklagte die Leistungen zu einem Gesamtpreis von 16.164,38 Euro an. Im August 2012 führte er die Arbeiten aus. Der Beklagte erstellte eine Rechnung lediglich über einen Betrag von 8.619,57 Euro, die sich wahrheitswidrig auf Verlegearbeiten in Wohnungen in einem vermieteten Wohnhaus des Klägers bezieht; diesen Betrag überwies der Kläger. Im Nachhinein wurde die Restzahlung eingeklagt.

§ 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG enthält das Verbot zum Abschluss eines Werkvertrags. Diese Regelungen greifen ein, wenn eine Vertragspartei als Steuerpflichtige ihre sich aufgrund der nach dem Vertrag geschuldeten Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt. Das Verbot führt jedenfalls dann zur Nichtigkeit des Vertrags, wenn der Unternehmer vorsätzlich hiergegen verstößt und der Besteller den Verstoß des Unternehmers kennt und bewusst zum eigenen Vorteil ausnutzt. Die Nichtigkeit derartiger Werkverträge beschränkt sich nicht auf den Fall, dass sie von vornherein auf das Leisten von Schwarzarbeit gerichtet sind. Ebenso unwirksam sind sie, wenn ein zunächst nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstößender Vertrag nachträglich so abgeändert wird, dass er nunmehr von dem Verbot des § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG erfasst wird. Dies war vorliegend der Fall, da im Nachhinein vereinbart wurde, dass nicht alles „auf Rechnung“ gezahlt werden sollte.

BGH, Urteil vom 16.03.2017 - VII ZR 197/16

**Praxistipp:** Der BGH setzt seine Kehrtwende bei der zivilrechtlichen Bewertung von Verstößen gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz entschieden fort, indem auch nachträgliche Schwarzgeldabreden nach § 134 BGB unwirksam sind.

## **Neue Berufsregeln für Immobilienmakler und Verwalter von Wohnimmobilien**

Wohnimmobilienverwalter und Immobilienmakler erhalten erstmals Richtlinien für ihre berufliche Qualifikation: Der Bundesrat billigte am 22.09.2017 einen Gesetzesbeschluss, der eine Fortbildungspflicht für diese Berufsgruppe einführt. Danach sind alle Immobilienmakler und -verwalter künftig verpflichtet, sich innerhalb von drei Jahren an insgesamt 20 Stunden fortzubilden. Auch Verwalter von Mietimmobilien müssen sich künftig fortbilden. Nur solche Makler und Verwalter, die einen staatlich anerkannten Aus- oder Fortbildungsabschluss wie Immobilienkaufmann oder Immobilienfachwirt haben, sind in den ersten drei Jahren nach Aufnahme ihrer Tätigkeit von dieser neuen Fortbildungspflicht befreit. Der ursprünglich geplante Sachkundenachweis wurde gestrichen. Darüber hinaus verpflichtet das Gesetz Immobilienverwalter zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung. Makler sind hiervon ausgenommen. Alle Pflichten treten neun Monate nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft.

**Praxistipp:** → **G01** „Spezialinformationen für Immobilienmakler, Darlehensvermittler, 1BBauherren (Bauträger) und Baubetreuer sowie Hausverwalter“ und → **R68** „Immobilienmakler: Pflichten nach dem Geldwäschegesetz“, unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) unter der **Kennzahl 119**.

## Veranstaltungen

### **GDD-Datenschutz-Erfa-Kreis Saarland-Pfalz**

**Dienstag, 24.10.2017, 13.00 - 16.00 Uhr**, Raum 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Anmeldungen bis **23.10.2017** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **Krankheitsbedingte Kündigung**

**Dienstag, 07.11.2017, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ein erkrankter Mitarbeiter kann nach dem deutschen Arbeitsrecht gekündigt werden. Die Krankheit des Arbeitnehmers kann unter bestimmten Voraussetzungen sogar Anlass für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung sein. Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie wissen, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, bevor sie sich von einem erkrankten Mitarbeiter trennen müssen.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, wird in seinem Vortrag aufzeigen, welche Fallkonstellationen es bei der Kündigung wegen Krankheit gibt, wie ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEm) bei einer krankheitsbedingten Kündigung durchzuführen ist und welche Schritte zu beachten sind, wenn eine krankheitsbedingte Kündigung in die Wege geleitet werden muss.

**Referent:** Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH  
Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen bis **06.11.2017** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **Tag der Immobilienwirtschaft**

**„Die Immobilienwirtschaft vor neuen rechtlichen Herausforderungen“**

**Mittwoch, 06.12.2017, 14.00 - 17.30 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Anmeldungen bis **05.12.2017** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

**Verantwortlich und Redaktion:**

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

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

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

**Ihre Ansprechpartner:****Ass. iur. Heike Cloß**

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

**Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher  
Rechtsschutz, Onlinerecht, Wirtschafts-  
recht**

**Ass. iur. Kim Pleines**

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto:kim.pleines@saarland.ihk.de)

**Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher  
Rechtsschutz, Onlinerecht, Wirtschafts-  
recht**

**Ass. iur. Georg Karl**

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: [georg.karl@saarland.ihk.de](mailto:georg.karl@saarland.ihk.de)

**Gesellschaftsrecht**

**Ass. iur. Thomas Teschner**

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [thomas.teschner@saarland.ihk.de](mailto:thomas.teschner@saarland.ihk.de)

**Wettbewerbsrecht**

**Jochen Engels**

Tel.: (0681) 9520-510

Fax: (0681) 9520-588

E-Mail: [jochen.engels@saarland.ihk.de](mailto:jochen.engels@saarland.ihk.de)

**Steuerrecht**

*Die in dem Newsletter Recht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.*

**Impressum:**

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Kligen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail [info@saarland.ihk.de](mailto:info@saarland.ihk.de), Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020