



**Geschäftsbereich
Recht, Zentrale Dienste**

Nr. 09 / Oktober 2020



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Krankschreibung per Telefon wieder möglich	2
Regelungen zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld verlängert	2
Anforderungen an die Durchführung eines BEM	2
Datenschutz	4
Kein datenschutzrechtlicher Anspruch des Insolvenzverwalters auf Auskunft über das Steuerkonto des Insolvenzschuldners	4
Gesellschaftsrecht	5
Wettbewerbsverbot eines Geschäftsführers in der Insolvenz	5
Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge	5
Wettbewerbsrecht	6
Bundesrat billigt Gesetz gegen Abmahnmissbrauch	6
Gewerblicher Rechtsschutz	7
Gesetz zur Anpassung des Urheberrechts an die Erfordernisse des digitalen Binnenmarktes	7
Steuern	7
Dokumentation steuerlich relevanter betrieblicher Besonderheiten	7
Kassen: ertragsteuerliche Behandlung der tSE-Kosten	8
Pflicht zur Führung eines Kassenbuches bei Bareinnahmen und -ausgaben	8
Wirtschaftsrecht	10
Versicherung muss nicht für Betriebsschließung aufgrund Corona zahlen	10
Klage eines Gastwirts gegen seine Betriebsschließungsversicherung wird weitestgehend stattgegeben	11
Veranstaltungen	12
„IHK Regional Neunkirchen und IHK Regional Merzig-Wadern: Arbeitsrecht für Arbeitgeber“	12
„Richtig kündigen“	12

Krankschreibung per Telefon wieder möglich

Angesichts bundesweit wieder steigender COVID-19-Infektionszahlen kurz vor Beginn der Erkältungs- und Grippezeit hat sich der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) erneut auf eine Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung verständigt. Befristet vom 19. Oktober 2020 vorerst bis 31. Dezember 2020 können Patientinnen und Patienten, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, telefonisch bis zu 7 Kalendertage krankgeschrieben werden. Die niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte müssen sich dabei persönlich vom Zustand der Patientin oder des Patienten durch eine eingehende telefonische Befragung überzeugen. Eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung kann telefonisch für weitere 7 Kalendertage ausgestellt werden.

Unabhängig von der Ausnahmeregelung zur telefonischen Krankschreibung sollten Versicherte bei typischen COVID-19-Symptomen, nach Kontakt zu COVID-19-Patienten und bei unklaren Symptomen von Infektionen der oberen Atemwege vor dem Arztbesuch telefonisch Kontakt zur Praxis aufnehmen und das weitere Vorgehen besprechen.

Quelle: PM des Gemeinsamen Bundesausschuss vom 15. Oktober 2020

Regelungen zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld verlängert

Die zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wurde am 19. Oktober 2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, über die Bezugsdauer nach § 104 Absatz 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch hinaus auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021, verlängert.

Anforderungen an die Durchführung eines BEM

Es liegt keine ordnungsgemäße Einladung des Arbeitnehmers zum BEM-Verfahren vor, wenn der Teilnehmerkreis einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt wird und dem Arbeitnehmer im Einladungsschreiben nicht mitgeteilt wird, dass er bei dem BEM-Teilnehmerkreis mitbestimmen kann. Dies entschied das LAG Nürnberg.

Die Klägerin arbeitet in Wechselschicht in einem Schichtsystem. Sie ist schwerbehindert und leidet an einem endogenen Asthma bronchiale sowie einem leichtgradigen Schlafapnoe-Syndrom (Schlafstörung). In den letzten Jahren war sie 2011 an 32 Arbeitstagen, 2012, 2013 an 25 Arbeitstagen, 2014 an 42 Arbeitstagen, 2015 an 52 Arbeitstagen, 2016 an 209 Arbeitstagen 2016 und 2017 an 197 Arbeitstagen erkrankt.

Mit Schreiben vom 28. Oktober 2016 wurde die Klägerin zu einem Informationsgespräch über das BEM-Verfahren eingeladen. In dem Einladungsschreiben wurde die Klägerin darauf hingewiesen, dass es sich noch nicht um ein BEM-Gespräch handelt, sondern um ein persönliches Informationsgespräch mit einem Mitarbeiter der Personalabteilung, zu dem auf Wunsch der Klägerin auch ein Vertreter des Betriebsrates und die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden können. Die Klägerin nahm diesen Gesprächstermin wahr. Auf Wunsch der Klägerin wurde die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen. Sie wurde in diesem Gespräch darüber informiert, dass es in ihrem

Ermessen stand, weitere Teilnehmer zum BEM-Verfahren hinzuzuziehen bzw. herauszunehmen. Der Teilnehmerkreis wurde in diesem Gespräch nicht festgelegt.

Nach diesem Informationsgespräch wurde die Klägerin zum ersten BEM-Gespräch eingeladen. In dem Schreiben wurde darauf hingewiesen, wer an diesem Termin teilnehmen werde. Die Klägerin wurde ferner darauf hingewiesen, dass vorher ein „positives Leistungsprofil“ über Einsatzfähigkeit und Einsatzmöglichkeiten durch den Werksarzt zu erstellen sei. Eine Untersuchung fand nicht statt. Mehrere Termine für ein BEM-Gespräch scheiterten in der Folge. Die Beklagte nahm von weiteren Versuchen, ein BEM-Verfahren durchzuführen, Abstand und beantragte die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung. Das Integrationsamt und der Betriebsrat erteilten die Zustimmung zur Kündigung.

Das AG gab der Klägerin im Kündigungsschutzverfahren Recht. Das BEM-Verfahren sei nicht richtig angeboten bzw. durchgeführt worden. Das LAG bestätigte die Auffassung der Vorinstanz und wies die Berufung der Beklagten ab. Das LAG führte auf, dass bei einer krankheitsbedingten Kündigung drei Stufen zu beachten sind:

1. Stufe: negative Gesundheitsprognose. Es müssen im Kündigungszeitpunkt objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang befürchten lassen.
2. Stufe: erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen durch die prognostizierten Fehlzeiten
3. Stufe: Interessenabwägung

Im Rahmen der Interessenabwägung ist die Durchführung eines BEM-Verfahrens zu würdigen. Nach Ansicht des LAG wurde das BEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt, da die Beklagte den Teilnehmerkreis einseitig festgelegt habe. Zudem sei das BEM-Verfahren nicht gescheitert, da die Klägerin lediglich wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht daran teilgenommen habe. Aus diesem Grund sei die Kündigung unverhältnismäßig.

Zu diesen Mindestanforderungen zählen schon bei der Einladung des Arbeitnehmers zum BEM-Verfahren die Hinweise auf dessen Ziele sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten. Ferner muss der Arbeitnehmer in der Einladung oder in einem Informationsgespräch darüber aufgeklärt werden, dass der Arbeitnehmer bei dem BEM-Teilnehmerkreis mitbestimmen kann.

LAG Nürnberg, Urteil vom 18. Februar 2020, 7 Sa 124/19

Praxistipp: Das Urteil zeigt einmal mehr, wie wichtig es ist, ein BEM vor einer krankheitsbedingten Kündigung ordnungsgemäß durchzuführen und die Formalitäten einzuhalten. Mehr Informationen zum BEM finden Sie in unserem Infoblatt → **A26** „[Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](#)“ unter der [Kennzahl 890](#).

Kein datenschutzrechtlicher Anspruch des Insolvenzverwalters auf Auskunft über das Steuerkonto des Insolvenzschuldners

Der Insolvenzverwalter kann nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO keine Auskunft vom Finanzamt über das Steuerkonto des Insolvenzschuldners verlangen. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig entschieden.

Der Kläger ist Insolvenzverwalter und verlangte in dieser Funktion einen Auszug aus dem Steuerkonto des Schuldners vom beklagten Finanzamt. Hierdurch erhalte er die Möglichkeit, potentiell anfechtungsrelevante Sachverhalte zur Mehrung der Insolvenzmasse zu ermitteln. Sein zunächst auf das Niedersächsische Landesdatenschutzrecht gestütztes Begehren verfolgt er unter Berufung auf Art. 15 Abs. 1 DSGVO seit dessen Inkrafttreten im Mai 2018 weiter.

Art. 15 Abs. 1 DSGVO räumt einer betroffenen Person das Recht ein, Auskunft über die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten zu verlangen. Dieser Anspruch besteht grundsätzlich auch gegenüber den Finanzbehörden. Das BVerwG sieht allerdings den Insolvenzverwalter hinsichtlich der personenbezogenen Daten des Insolvenzschuldners weder nach dem Wortlaut, der Systematik noch nach dem Sinn und Zweck der einschlägigen Regelungen der DSGVO als "betroffene Person" an. Betroffene Person ist nach Art. 4 Nr. 1 DSGVO nur diejenige natürliche Person, die durch die jeweiligen personenbezogenen Daten identifizierbar oder identifiziert ist. Eine Erweiterung dieses Begriffs auf den mit der Verwaltung der Insolvenzmasse betrauten Insolvenzverwalter widerspräche dem Charakter des Auskunftsanspruchs aus Art. 15 Abs. 1 DSGVO. Denn die in der DSGVO verankerten Betroffenenrechte dienen dem Schutz des Grundrechts auf Achtung der Privatsphäre. Dieser Schutz lässt sich nur verwirklichen, wenn sich die von einer Datenverarbeitung betroffene Person vergewissern kann, dass ihre personenbezogenen Daten richtig sind und in zulässiger Weise verarbeitet werden. Der Auskunftsanspruch ist daher seiner Natur nach ein Instrument zur Schaffung des notwendigen Wissensfundaments für die Geltendmachung weitergehender Betroffenenrechte und zielt nicht auf die vom Kläger beabsichtigte Gewinnung von Informationen mit vermögensrechtlichem Bezug.

Der Auskunftsanspruch ist auch nicht in die Verfügungsbefugnis des Insolvenzverwalters gemäß § 80 Abs. 1 Insolvenzordnung übergegangen. Der Auskunftsanspruch ist untrennbar mit der Person des Berechtigten verbunden und kann nicht losgelöst von den weiteren Betroffenenrechten betrachtet werden. Eine Ausübung durch den Insolvenzverwalter würde seine Zielrichtung und seinen Zweck verändern.

BVerwG, Urteil vom 16. September 2020, 6 C 10.19

Quelle: PM des BVerwG vom 17. September 2020

Praxistipp: Weitere Informationen und ein Muster für ein Auskunftersuchen finden Sie in unserem Infoblatt → **D13** „[Auskunftersuchen nach der DSGVO](#)“ unter der [Kennzahl 2158](#) auf unserer Homepage.

Wettbewerbsverbot eines Geschäftsführers in der Insolvenz

Das analog § 88 Abs. 1 Satz 1 AktG aus der Organstellung folgende gesetzliche Wettbewerbsverbot für den GmbH-Geschäftsführer endet auch in der Gesellschaftsinsolvenz erst mit dem Verlust der Organstellung. Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Gesellschaft lässt das Wettbewerbsverbot unberührt. Dies entschied das OLG Rostock.

Vorliegend ging es darum, ob der Geschäftsführer einer insolventen GmbH auch nach dem Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung einem gesetzlichen Wettbewerbsverbot unterliegt. Das OLG bestätigte die Auffassung der Vorinstanz, das kraft Gesetzes – analog § 88 Abs. 1 Satz 1 – aus der Organstellung des GmbH-Geschäftsführers folgende Wettbewerbsverbot erlösche nicht mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Gesellschaft, sondern erst mit der Beendigung der Organstellung. Die aus der Organstellung regelmäßig folgenden Informationserlangungsmöglichkeiten und Geschäftsleitungsbefugnisse des Geschäftsführers, rechtfertigen das Wettbewerbsverbot. Es besteht kein durchgreifender Grund, das Ende des gesetzlichen Wettbewerbsverbots auf die Insolvenzeröffnung abzustellen. Denn: Der Geschäftsführer kann – neben dem Insolvenzverwalter – auch ab Insolvenzeröffnung eingeschränkt tätig sein. Es bleibt ein spezifisches Sonderverhältnis zur Gesellschaft bestehen, das den Geschäftsführer zu unveränderter und mit Blick auf die Insolvenzsituation sogar an Bedeutung noch gewinnender Rücksichtnahme auf die Interessen der Gesellschaft verpflichtet.

Hinzu kommt, dass der Geschäftsführer über den Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung hinaus grundsätzlich weiterhin – am Insolvenzverwalter „vorbei“ – Verträge schließen kann. Die Überleitung der Verfügungsmacht auf den Verwalter gemäß § 80 Abs. 1 InsO bewirkt nicht, dass der Schuldner nicht mehr tätig werden kann

OLG Rostock, Beschluss vom 2. Juni 2020, 4 W 4/20

Praxistipp: Verstößt der Geschäftsführer gegen das Wettbewerbsverbot, macht er sich unter Umständen schadensersatzpflichtig. Vor diesem Hintergrund ist bei eigenen geschäftlichen Aktivitäten des Geschäftsführers Vorsicht geboten. Alternativ sollte der Geschäftsführer eine Freigabe der GmbH durch Beschluss der Gesellschafterversammlung einholen.

Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge

Die gesetzliche Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge, die keine Arbeitsverträge sind, folgt aus § 621 BGB.

Die Beklagte übernahm im Jahr 2009 im Wege eines Betriebsübergangs einer Rehaklinik, in der die Klägerin bereits zuvor als Verwaltungsleiterin tätig war. Die Gesellschafterversammlung bestellte sie im Juli 2009 zur Geschäftsführerin der Beklagten. Die Klägerin äußerte mehrmals gegenüber dem Aufsichtsrat des Vereins, dessen Tochtergesellschaft die Beklagte ist, Kritik. Ihr wurde daraufhin die Alleinvertretungsbefugnis gestrichen. Im Februar 2018 beschloss die Gesellschafterversammlung die ordentliche Kündigung der Klägerin und ihre Abberufung als Geschäftsführerin zum 1. März 2018.

Mit ihrer Klage hat sich die Klägerin gegen die Kündigung des Anstellungsverhältnisses gewandt. Da sie nicht mehr über die für das Amt einer Geschäftsführerin prägenden Verantwortungs- und Entscheidungskompetenzen verfügt habe, seien die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 BGB zu beachten.

Das BAG hat entschieden, dass § 622 BGB nur auf die Kündigung von Arbeitsverhältnissen anzuwenden ist. Der Geschäftsführer einer GmbH wird in der Regel auf der Grundlage eines freien Dienstvertrags, nicht eines Arbeitsvertrags tätig. Auch gegenüber einem Geschäftsführer als freiem Dienstnehmer steht der Gesellschaft ein unternehmerisches Weisungsrecht zu. Eine Weisungsgebundenheit des GmbH-Geschäftsführers, die so stark ist, dass sie auf einen Status als Arbeitnehmer schließen lässt, kommt allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht. Die bei der Klägerin vorgenommenen Beschränkungen ihrer Vertretungsmacht änderten nichts daran, dass die von ihr als Geschäftsführerin geleisteten Dienste nach ihrer sozialen Typik nicht mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind. An der mit ihrem Amt verbundenen Rechtsstellung hat sich durch die nach § 37 Abs. 1 GmbHG möglichen internen Beschränkungen der Geschäftsführerbefugnisse und den Entzug der Alleinvertretungsbeziehung nichts geändert. Die Klägerin verkörperte unverändert die Arbeitgeberin als gesetzliche Vertreterin der GmbH.

BAG, Urteil vom 11. Juni 2020, 2 AZR 374/19

Praxistipp: Bislang hat der BGH in zwei Entscheidungen § 622 Abs. 1 Satz 1 BGB in der auf die Kündigung des Anstellungsverhältnisses von GmbH-Geschäftsführern angewandt, soweit diese nicht zugleich Mehrheitsgesellschafter waren. Zur Begründung hat er angeführt, es liege eine planwidrige Regelungslücke vor, nicht an der Gesellschaft beteiligte Fremdgeschäftsführer oder Minderheitsgesellschafter seien mit Arbeitnehmern vergleichbar. Das BAG folgt dieser Rechtsprechung mit aktuellem Urteil nicht.

Wettbewerbsrecht

Bundesrat billigt Gesetz gegen Abmahnmissbrauch

Am 9. Oktober 2020 hat der Bundesrat das Gesetz zur Stärkung des fairen Wettbewerbs gebilligt. Jetzt muss nur noch der Bundespräsident unterzeichnen und die Veröffentlichung im BGBl erfolgen. Die meisten Regelungen treten am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft. Nur für die Wettbewerbsvereine gelten Übergangsfristen für deren Eintragung beim Bundesamt für Justiz.

Nach Verständnis des BMJV ist die Rechtslage wie folgt:

- Monate 1 bis 9 nach Inkrafttreten: Alle Wirtschaftsverbände sind weiterhin klagebefugt. Diese Klagebefugnis bleibt über Jahre hinweg bis zum Ende des Rechtsstreits bestehen.
- Monate 9 bis 12 nach Inkrafttreten: Alle Wirtschaftsverbände sind zunächst weiterhin klagebefugt, müssen aber bis zum Ablauf von 12 Monaten die Eintragung in das Register nachweisen, damit ihre Klagebefugnis weiter bestehen bleibt.
- Ab 12 Monaten nach Inkrafttreten dürfen nur noch solche Wirtschaftsverbände eine Klage einreichen, die in das Register eingetragen sind.

Die Verlängerung der Frist in Art. 10 auf ein Jahr sei allein der hohen Belastung des Bundesamtes für Justiz (BfJ) geschuldet, das ein ordnungsgemäßes Eintragungsverfahren gewährleisten muss. Da das BMJV quasi bis zum letzten Tag des Gesetzgebungsverfahrens immer noch mit Änderungen rechnen musste, konnte die geplante Verordnung zum Eintragungsverfahren bisher noch nicht finalisiert und auch noch nicht mit BfJ abgestimmt werden.

Insgesamt ist das Gesetz ein toller Erfolg für die IHK-Organisation, die sich schon seit vielen Jahren intensiv gegen Abmahnmissbrauch einsetzt. Viele unserer Anregungen sind aufgenommen worden. Es ist zu hoffen, dass hierdurch der Abmahnmissbrauch tatsächlich eingedämmt wird. Inwieweit auch missbräuchlich agierenden Vereinen ein Riegel vorgeschoben wird, wird stark davon abhängen, wie die Prüfung und Eintragung dieser Vereine durch das BfJ gehandhabt werden wird.

Gewerblicher Rechtsschutz

Gesetz zur Anpassung des Urheberrechts an die Erfordernisse des digitalen Binnenmarktes

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) hat am 13. Oktober 2020 einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Anpassung des Urheberrechts an die Erfordernisse des digitalen Binnenmarktes veröffentlicht.

Der Entwurf setzt die DSM-Richtlinie (EU) 2019/790 und die Online-SatCab-Richtlinie (EU) 2019/789 in deutsches Recht um. Er regelt unter anderem:

- die urheberrechtliche Verantwortlichkeit von Upload-Plattformen
- gesetzliche Erlaubnisse für das Text und Data Mining und den grenzüberschreitenden Unterricht,
- die kollektive Lizenzvergabe mit erweiterter Wirkung,
- Anpassungen im Urhebervertragsrecht,
- das Presseverleger-Leistungsschutzrecht,
- die Verlegerbeteiligung,
- Reproduktionen von gemeinfreien visuellen Werken,
- Verbesserungen beim grenzüberschreitenden Zugang der europäischen Zivilgesellschaft zu Rundfunkinhalten (Umsetzung der Online-SatCab-RL),
- zahlreiche weitere Änderungen im UrhG und im VGG; z.B. eine neue gesetzliche Erlaubnis für Karikaturen, Parodien und Pastiches.

Den Referentenentwurf sowie die dazugehörigen FAQ finden Sie [hier](#).

Steuern

Dokumentation steuerlich relevanter betrieblicher Besonderheiten

Außergewöhnliche Umsätze, Kosten und Gewinne machen einen Betriebsprüfer misstrauisch. Insbesondere während der Corona-Krise sind in vielen Unternehmen Umsätze, Kosten und Gewinne außergewöhnlich. Im Rahmen einer späteren Betriebsprüfung sollte es Unternehmen gelingen, möglichst die kritischen Rückfragen des Betriebsprüfers argumentativ zu zerstreuen.

Die Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e.V. (AWV) stellt eine Handreichung für kleine und mittlere Unternehmen mit einer Sammlung möglicher Besonderheiten sowie Hinweisen zu deren Dokumentation zur Verfügung. Sie kann kostenfrei über die Internetseite der AWV [heruntergeladen](#) werden.

Kassen: ertragsteuerliche Behandlung der tSE-Kosten

Elektronische Registrierkassen(systeme) müssen grundsätzlich seit dem 1. Oktober 2020 mit einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung (TSE) ausgestattet sein. Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat sich nunmehr zur ertragsteuerlichen Behandlung der Implementierungskosten geäußert:

- Die (physische) TSE ist ein selbständiges Wirtschaftsgut, das jedoch nicht selbständig nutzbar ist, dessen Anschaffungskosten daher über einen Zeitraum von 3 Jahren abzuschreiben sind. Ein Sofortabzug oder die Bildung eines Sammelpostens (§§ 6 Abs. 2, 6 Abs. 2a EStG) ist nicht zulässig.
- Im Fall des festen Einbaues in ein anderes Gerät (z.B. Drucker, Peripheriegeräte) geht die Eigenständigkeit als Wirtschaftsgut verloren, so dass die Aufwendungen als nachträgliche Anschaffungskosten des aufnehmenden Wirtschaftsgutes zu aktivieren und über die Rest-BND zu verteilen sind.
- Bei softwarebasierten Cloud-TSE-Lösungen sind die laufenden Entgelte als laufende Betriebsausgaben sofort abzugsfähig.
- Aufwendungen zur Einrichtung der erforderlichen digitalen Schnittstelle zwischen den Systemkomponenten stellen Anschaffungsnebenkosten des Wirtschaftsgutes „TSE“ dar.
- Aus Vereinfachungsgründen können die Anschaffungskosten der TSE und die Kosten zur Einrichtung der digitalen Schnittstelle sofort in voller Höhe als Betriebsausgaben steuerlich berücksichtigt werden.

Pflicht zur Führung eines Kassenbuches bei Bareinnahmen und -ausgaben

Wickelt der Steuerpflichtige Barverkäufe im Rahmen seiner gewerblichen Tätigkeit ab, dass die Kunden den Kaufpreis unmittelbar nach Kaufabschluss in bar begleichen, ist er zur Führung eines Kassenbuchs gem. § 146 Abs. 1 Satz 2 AO verpflichtet. Die nachträgliche Buchung als Entnahme und vermeintliche Vereinnahmung des Bargeldes im Privatvermögen führt nicht dazu, dass keine Bareinnahmen im Sinne des § 146 Abs. 1 Satz 2 AO vorliegen.

Der Antragsteller betreibt einen Nutzfahrzeughandel. Ein großer Teil seiner Kundschaft bezahlt den jeweiligen Kaufpreis per Banküberweisung, trotzdem bezahlten einige Kunden den Kaufpreis in bar an den Antragsteller. Im Rahmen einer Umsatzsteuersonderprüfung kam der Prüfer zu dem Ergebnis, dass der Antragsteller im Prüfungszeitraum zwar erhebliche Bareinnahmen und -ausgaben erzielt bzw. getätigt habe, jedoch keine Kasseneinzelaufzeichnungen habe vorlegen können. Die Bareinnahmen seien buchhalterisch über verschiedene Konten gebucht worden. Belege über Entnahmen oder Verbindlichkeiten seien nicht zur Prüfung vorgelegt worden. Der Antragsteller gab an, dass die Bareinnahmen sofort seinem Privatvermögen zugeflossen seien, ohne dass es hierzu weiterer Aufzeichnungen bedürfe. Im Rahmen der Schätzungsbefugnis erhöhte der Prüfer die erklärten steuerfreien und steuerpflichtigen Umsätze des Prüfungszeitraums.

Das FG lehnte die Klage des Antragstellers ab. Das Finanzamt habe zurecht von seiner Schätzungsbefugnis Gebrauch gemacht, da die Buchführung des Antragstellers im Prüfungszeitraum derart fehlerbehaftet war, dass sie der Besteuerung nicht zugrunde gelegt werden konnte.

Nach § 146 Abs. 1 Satz 2 AO sind Kasseneinnahmen und -ausgaben täglich festzuhalten. Der Begriff der Kasse ist weit zu verstehen und umfasst alle Behälter, in denen Bargeld aufbewahrt wird. Werden die Bareinnahmen in einer sog. offenen Ladenkasse erfasst, erfordert dies einen täglichen Kassenbericht, der auf der Grundlage eines tatsächlichen Auszählens der Bareinnahmen erstellt worden ist. Dies ist die Folge der jederzeitigen Möglichkeit, die Kasse bzw. die Kasseneinnahmen und -ausgaben manipulieren zu können. Dabei ist kein "Zählprotokoll" erforderlich. Erforderlich, aber auch ausreichend ist ein Kassenbericht, der auf der Grundlage eines tatsächlichen Auszählens erstellt worden ist. Der Kassenbericht muss im Fall einer offenen Ladenkasse so beschaffen sein, dass es einem Buchsachverständigen zumindest am Beginn und am Ende jedes Geschäftstages möglich ist, den durch Kassensturz festgestellten Ist-Bestand anhand der Kassenaufzeichnungen zu überprüfen.

Vorliegend hat der Antragsteller kein Kassenbuch geführt, obwohl er dazu verpflichtet ist. Kauft ein Kunde Ware und bezahlt diese umgehend in bar, liegen Kasseneinnahmen im Sinne des § 146 Abs. 1 Satz 2 AO vor. Die Behauptung des Antragstellers, eine zwischen Kaufvertragsschluss und sofort anschließender Übereignung des Geldes allenfalls für kurze Zeit bestehende Forderung auf Zahlung des Kaufpreises aus dem Betriebsvermögen zu entnehmen und das Geld sodann als Privatvermögen zu vereinnahmen, führt nicht dazu, dass die Pflicht zur Führung eines Kassenbuchs entfällt. Eine derartige Handhabung erscheint vollkommen gekünstelt und soll offensichtlich der Umgehung der Erfassung der Barumsätze dienen.

Die Pflicht zur Erfassung der Bareinnahmen kann auch nicht daran scheitern, dass der Kläger über kein Kassenbehältnis verfügen will, in dem er die Einnahmen aufbewahrt. Auch die Hosentasche ist "zur Not" als Kasse im Sinne der Vorschrift anzusehen sei.

FG Hamburg, Beschluss vom 28. Februar 2020, 2 V 129/19

Praxistipp: Eine Aufzeichnungspflicht besteht für jeden Unternehmen, der Bareinnahmen erzielt. Wo die Bareinnahmen aufbewahrt werden, spielt keine große Rolle.

Umsatzsteuer: Anwendungszeitpunkt für die Änderung des Fälligkeitstermins (§ 21 Abs. 3a UStG)

Am 6. Oktober 2020 hat das BMF den Anwendungszeitpunkt für die Änderung des Fälligkeitstermins der Einfuhrumsatzsteuer bekannt gegeben.

Mit dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz wurde die Fälligkeit der Einfuhrumsatzsteuer jeweils um circa 40 Tage verschoben. Es gilt jetzt der 26. des zweiten auf die Einfuhr folgenden Monats als Fälligkeitstermin. Bis zu diesem Zeitpunkt ist ein Zahlungsaufschub bewilligt („große Fristenlösung“).

Durch Artikel 3 des Zweiten Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Zweites Corona-Steuerhilfegesetz) wurde in § 21 UStG ein neuer Absatz 3a eingefügt. Demnach gilt für Einfuhrumsatzsteuer, für die ein Zahlungsaufschub bewilligt ist, eine geänderte Fälligkeitsfrist. Für den am 1. Dezember 2020 beginnenden Aufschub-Zeitraum bedeutet das konkret, dass der Fälligkeitstermin einheitlich vom 16. Januar 2021 auf den 26. Februar 2021 verschoben wird. Die Fälligkeitstermine für anschließende Aufschub-Zeiträume verschieben sich entsprechend.

Das Schreiben des BMF vom 6. Oktober 2020 finden Sie [hier](#).

Wirtschaftsrecht

Versicherung muss nicht für Betriebsschließung aufgrund Corona zahlen

Das OLG Hamm hat entschieden, dass eine Betriebsschließungsversicherung für Schäden infolge der coronabedingten Betriebsschließung nur dann eintreten muss, wenn Covid-19 und Sars-Cov-2 in den Versicherungsbedingungen als „versicherte“ Krankheiten und Krankheitserreger genannt sind.

Die Antragstellerin ist Inhaberin einer Gaststätte. Mit dem beklagten Versicherer hatte sie vor den Änderungen der Rechtslage in diesem Jahr, insbesondere vor dem 23. Mai 2020 – dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens einer Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) angesichts der Corona-Pandemie – und auch vor der Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht vom 30. Januar 2020, einen Versicherungsvertrag über eine Betriebsschließungsversicherung geschlossen. Mit Blick auf die Schließung ihres Betriebes wegen des neuartigen Corona-Virus verlangt die Klägerin von der beklagten Versicherung mit ihrem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung nun einen Betrag von fast 27.000 Euro aus diesem Vertragsverhältnis.

Ihren Antrag hat das LG Essen zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Antragstellerin mit ihrer sofortigen Beschwerde.

Nach Auffassung des Oberlandesgerichts hat das Landgericht zu Recht den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen. Insbesondere der von der Gastwirtsin geltend gemachte Anspruch auf Leistungen aus der Betriebsschließungsversicherung bestehe nicht. Die Aufzählung der „versicherten“ Krankheiten und Krankheitserreger in den vereinbarten Versicherungsbedingungen sei abschließend. Der Wortlaut „nur die im Folgenden aufgeführten (vgl. §§ 6 und 7 IfSG)“ und die anschließende ausführliche Auflistung einer Vielzahl von Krankheiten und Erregern mache dem – für die Auslegung maßgeblichen – durchschnittlichen Versicherungsnehmer deutlich, dass der Versicherer nur für die benannten, vom Versicherer einschätzbaren Risiken eintreten wolle. Der Hinweis „vgl. §§ 6 und 7 IfSG“ könne vor diesem Hintergrund nicht dahin verstanden werden, dass der Versicherer auch für eine spätere – hier nach Auffassung der Antragstellerin erfolgte – Erweiterung des Gesetzes Versicherungsschutz gewähren würde.

Quelle: Pressemitteilung des OLG Hamm v. 29. Juli 2020

Klage eines Gastwirts gegen seine Betriebsschließungsversicherung wird weitestgehend stattgegeben

Das Landgerichts München hat in einem anderen Verfahren der Klage eines Gastwirts auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 1.014.000,00 € aufgrund der coronabedingten Betriebsschließung gegen seine Versicherung stattgegeben.

Der Betrieb des Klägers war ab dem 21. März 2020 aufgrund der Corona-Verordnung geschlossen. Der Versicherung des Wirtes weigerte sich, zu zahlen. Nach Ansicht der Kammer besteht im vorliegenden Fall eine Leistungspflicht der Versicherung. Es sei nicht erforderlich, dass das Coronavirus im Betrieb des Klägers auftrete, denn nach den Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) komme es lediglich darauf an, dass der Betrieb des Klägers aufgrund des Infektionsschutzgesetzes geschlossen worden sei. Dies sei der Fall gewesen, da sich die Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege vom 21. März 2020 und die nachfolgende Verordnung vom 24. März 2020 ausdrücklich auf die Ermächtigungsgrundlagen in §§ 28 - 32 IfSG bezogen hätten.

Der Betrieb des Klägers sei vollständig geschlossen gewesen, nachdem in der fraglichen Zeit tatsächlich kein Außerhausverkauf stattfand und letzterer dem Kläger auch unzumutbar gewesen sei. Nach Ansicht der Kammer stelle ein Außerhausverkauf, wenn er für den Restaurantbetrieb lediglich ein vollkommen untergeordnetes Mitnahmegeschäft sei, keine unternehmerische Alternative dar, auf die sich der Versicherungsnehmer verweisen lassen müsse.

Der Versicherer hatte sich auf den Standpunkt gestellt, dass COVID-19 nicht von der Liste der versicherten Krankheiten umfasst sei und dies auch mit einem Verweis in den allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) auf das Infektionsschutzgesetz (IfSG) begründet. Das Gericht monierte an dieser Stelle, dass sich die konkreten Bedingungen des Versicherers aber nicht auf die komplette Liste der im IfSG genannten, versicherten Krankheiten erstreckten. Der Versicherungsnehmer müsse so davon ausgehen, dass der Versicherungsschutz dem Grunde nach umfassend sei und sich mit dem IfSG decke.

Im Hinblick auf die Höhe der zu zahlenden Entschädigung seien weder Kurzarbeitergeld noch staatliche Corona-Liquiditätshilfen anspruchsmindernd zu berücksichtigen, da es sich hierbei nicht um Schadensersatzzahlungen gerade für Betriebsschließungen handle.

LG München, Urteil vom 1. Oktober 2020, 12 O 5895/20

Quelle: PM des LG München vom 1. Oktober 2020

Veranstaltungen

„IHK Regional Neunkirchen und IHK Regional Merzig-Wadern: Arbeitsrecht für Arbeitgeber“

Dienstag, 03. November 2020, 14:30 - 16:00 Uhr, Webinar

Frau Ass. iur Heike Cloß, stv. Hauptgeschäftsführerin und Justiziarin der IHK Saarland, informiert Sie darüber, wie Sie das Arbeitsrecht im Sinne Ihres Betriebes einsetzen können. Jeder Arbeitgeber sollte die typischen Bestandteile eines Arbeitsvertrags kennen. Für den Fall, dass der Arbeitsvertrag keine spezifischen Regelungen enthält, tritt ergänzend das Weisungsrecht des Arbeitgebers ein. Dieser sollte daher wissen, wo sein Weisungsrecht beginnt, wo es endet, welche rechtlichen Möglichkeiten ihm bei nicht eingehaltenen Weisungen zustehen und was zu beachten ist, damit es später beim Ausspruch einer Kündigung nicht zu unliebsamen Überraschungen kommt.

Das Webinar beinhaltet einen ca. ein- bis anderthalbstündigen Vortrag und anschließende Fragemöglichkeit per Chat.

Bitte melden Sie sich hierzu über unser Anmeldeformular auf unserer Homepage www.saarland.ihk.de, Kennzahl: 15.14970, an oder über den Direktlink: https://www.saarland.ihk.de/p/IHK_Regional_Neunkirchen_und_IHK_Regional_Merzig_Wadern_Arbeitsrecht_f%C3%BCr_Arbeitgeber_Webinar-Dienstag,_03._November_2020-15-14970.html

Link zur Onlineveranstaltung erhalten Sie per E-Mail vor Veranstaltungsbeginn.

„Richtig kündigen“

Mittwoch, 02. Dezember 2020, 14:00 Uhr- 16:00 Uhr, Webinar

Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken, wird uns aufzeigen, welche arbeitsrechtlichen Vorgaben eingehalten werden müssen, damit Sie als Arbeitgeber eine wirksame Kündigung aussprechen können.

Das Webinar beinhaltet einen ca. ein- bis anderthalbstündigen Vortrag und anschließende Fragemöglichkeit per Chat.

Bitte melden Sie sich hierzu über unser Anmeldeformular auf unserer Homepage www.saarland.ihk.de, Kennzahl: 15.15671, an oder nutzen Sie den folgenden Link: https://www.saarland.ihk.de/p/Richtig_k%C3%BCndigen_Onlineveranstaltung-Mittwoch,_02._Dezember_2020-15-15671.html

Link zur Onlineveranstaltung erhalten Sie per E-Mail vor Veranstaltungsbeginn.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. 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:**Ass. iur. Heike Cloß**

Tel.: 0681 9520-600

Fax: 0681 9520-690

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

Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher Rechtsschutz, Wirtschaftsrecht

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: 0681 9520-640

Fax: 0681 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Datenschutz, Gewerblicher Rechtsschutz, Onlinerecht, Wettbewerbsrecht, Wirtschaftsrecht

Ass. iur. Georg Karl

Tel.: 0681 9520-610

Fax: 0681 9520-689

E-Mail: 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

Gewerberecht

Jochen Engels

Tel.: 0681 9520-510

Fax: 0681 9520-588

E-Mail: 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 Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 681 9520-0, Fax + 49 (0) 681 9520-888, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020