



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Formulierung "junges dynamisches Team" ist diskriminierend	2
Arbeitslohn bei Scheinpraktikum	2
Kündigung wegen verweigerter Sicherheitsunterweisung	3
Datenschutz	3
Änderung des BDSG verabschiedet	3
Neuer Newsletter zur EU-Datenschutz-Grundverordnung	4
Facebook und WhatsApp	4
Gesellschaftsrecht	4
Bilanzoffenlegung: Höhe des Ordnungsgeldes	4
Gesellschafterausschluss	5
Einberufung einer Gesellschafterversammlung	5
GmbH: Bürgschaften der Gesellschafter	5
Wettbewerbsrecht	6
Urteil des Europäischen Gerichtshofs zu vergleichender Werbung	6
Onlinerecht	7
Achtung: Bezahlmöglichkeit „Lastschriftverfahren“ muss auch für Konten im EU-Ausland möglich sein	7
Keine Platzhalter im Impressum	7
Steuern	8
Schadensersatz des Arbeitgebers wegen Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung ist kein Arbeitslohn und damit steuerfrei	8
Auch Selbstständige können ein häusliches Arbeitszimmer absetzen	9
Gesetz zur elektronischen Rechnungsstellung im öffentlichen Auftragswesen verkündet	9
Wirtschaftsrecht	10
Warnung vor Betrugsmasche	10
Veranstaltungen	12
EU-Datenschutz-Grundverordnung	12
Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht	12
AÜG-Entleiher - Was auf Sie zukommt?	12
Das neue Insolvenzanfechtungsrecht	12
Krankheitsbedingte Kündigung	12

Arbeitsrecht

Formulierung "junges dynamisches Team" ist diskriminierend

Die Formulierung in einer Stellenausschreibung, wonach dem Bewerber oder der Bewerberin eine Tätigkeit in einem professionellen Umfeld „mit einem jungen dynamischen Team“ geboten wird, bewirkt eine unmittelbare Diskriminierung wegen Alters.

Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 11.08.2016. Die Formulierung „mit einem jungen dynamischen Team“ bewirkt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Wurde eine Stelle entsprechend ausgeschrieben, besteht eine gesetzliche Vermutung, dass erfolglose Bewerber möglicherweise aus Gründen der Diskriminierung nicht genommen wurden. Kann der Arbeitgeber nicht beweisen, dass dies nicht stimmt, muss der Arbeitgeber ein Schmerzensgeld in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern zahlen.

BAG, Urteil vom 11.08.2016 - Az.: 8 AZR 406/14

Praxistipp: Stellenausschreibungen müssen neutral ausgeschrieben. Die Ausschreibung muss textlich so gefasst sein, dass sich jeder objektiv geeigneter Bewerber angesprochen fühlen kann. Werden dagegen ältere oder jüngere Interessenten durch die Beschreibung ausgeschlossen, liegt ein AGG-Verstoß vor. Insbesondere dürfen sie keine Benachteiligungen erhalten. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserem Infoblatt → **A29** „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Arbeitslohn bei Scheinpraktikum

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Bewerber, der bereits ein einschlägiges Studium abgeschlossen hat, einen „Praktikumsvertrag“ mit für Arbeitnehmer üblichen Arbeitsaufgaben schließt, handelt es sich um ein Scheinpraktikum. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer Studentin entschieden, die Modejournalismus studiert hatte und von der Herausgeberin eines Lifestyle-Magazins für ein Jahr als Redaktionspraktikantin eingestellt wurde. Der Vertrag sah übliche Arbeitsaufgaben vor und enthielt eine Vergütung in Höhe von 400 Euro monatlich. Die Praktikantin forderte nach Vertragsbeendigung die Lohndifferenz zur Redakteursvergütung in Höhe von 2.370 Euro monatlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Praktikum nur dann vorliege, wenn der Ausbildungszweck im Vordergrund stehe. Daran fehle es bei Absolventen eines einschlägigen Studiums, mit denen ein Vertrag geschlossen werde, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erreichen, die aber überwiegend mit üblichen Arbeitsaufgaben wie Arbeitnehmer beschäftigt würden. Der Vertrag habe typische Arbeitnehmerpflichten enthalten, z.B. Weisungsgebundenheit, mindestens acht Arbeitsstunden täglich und Tätigkeit im Großraumbüro. Vorliegend sei die Vergütungsvereinbarung nichtig, weil ein wucherähnliches Geschäft vorliege. Es sei ein auffälliges Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung gegeben. Geschuldet werde ein verkehrsüblicher Tariflohn für ein Arbeitsverhältnis. Der Differenzvergütungsanspruch für die Vertragsdauer betrage 20.500 Euro.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.05.2016; Az.: 6 Sa 1787/15

Praxistipp: Generation Praktikum? In den letzten Jahren waren Praktika immer wieder eine Möglichkeit für Hochschulabsolventen, in das Arbeitsleben einzusteigen. Aber: Ein Praktikum muss auch wirklich ein Praktikum sein. Bei einem Praktikum steht erstrangig der Ausbildungszweck und gerade nicht die Erbringung von Arbeitsleistung im Vordergrund. Ist gerade letzteres der Fall, liegt ein Arbeitsverhältnis vor und es gilt als Lohnuntergrenze zumindest das Mindestlohngesetz.

Kündigung wegen verweigerter Sicherheitsunterweisung

Weigert sich ein Arbeitnehmer, an einer vom Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechts angesetzten Sicherheitsunterweisung teilzunehmen, rechtfertigt dieses Verhalten im Wiederholungsfall eine verhaltensbedingte Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Arbeiters in einer Gießerei entschieden. Der Arbeitgeber hatte einen Termin zur Sicherheitsunterweisung vor Schichtbeginn angeordnet, an der der Arbeitnehmer nicht teilnahm mit der Begründung, er sei nicht bereit früher zu erscheinen. Daraufhin erteilte der Arbeitgeber eine Abmahnung und ordnete einen neuen Termin für die Sicherheitsunterweisung an, bei der der Arbeitnehmer erneut nicht erschien. Gegen die hierauf ausgesprochene Kündigung klagte er. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts (vgl. § 106 Gewerbeordnung) berechtigt sei, den Termin der Sicherheitsunterweisung vor dem regulären Schichtbeginn anzuordnen. Mit der erneuten Nichtteilnahme an der Unterweisung habe der Arbeitnehmer eine Pflichtverletzung begangen. Das begründe die negative Prognose, dass es zukünftig zu gleichen oder ähnlichen Pflichtverletzungen kommen werde. Die Kündigung sei als ordentliche Kündigung gerechtfertigt.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.12.2016; Az.: 2 Sa 97/16

Praxistipp: Weitere Informationen zum Thema verhaltensbedingte Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Datenschutz

Änderung des BDSG verabschiedet

Das Anpassungsgesetz zur Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes an die EU-Datenschutz-Grundverordnung hat der Bundestag in 3. Lesung unter Berücksichtigung der Änderungen des Innenausschusses beschlossen. Der Bundesrat hat dieser Version des Gesetzentwurfs am 12.05.2017 zugestimmt. Damit ist das Gesetz beschlossen. Es soll - wie die EU-Datenschutz-Grundverordnung - zum 25.05.2018 in Kraft treten.

Neuer Newsletter zur EU-Datenschutz-Grundverordnung

Unternehmen haben noch rund ein Jahr Zeit, um sich auf das neue Datenschutzrecht einzustellen. Unser regelmäßiger Newsletter informiert Sie in gleichmäßigen Abständen über die Änderungen, auf die sich die Unternehmen einzustellen haben. Der erste Newsletter gibt einen Überblick über die Änderungen im Datenschutz, die durch die EU-Datenschutz-Grundverordnung bedingt sind. Der Newsletter ist zu abonnieren unter der **Kennzahl 2119** unter www.saarland.ihk.de.

Facebook und WhatsApp

Das Verwaltungsgericht Hamburg hat per Beschluss, Az.: 13 E 5912/16, am 25.04.2017 entschieden, dass Facebook vorerst personenbezogene Daten deutscher WhatsApp-Nutzer nur bei Vorliegen einer den deutschen Datenschutzvorschriften entsprechenden Einwilligung verwenden darf.

Ende 2016 hat WhatsApp Inc., die 2014 von der Facebook-Unternehmensgruppe übernommen worden ist, eine Aktualisierung seiner Nutzungsbedingungen und Datenschutzrichtlinien bekanntgegeben, durch die eine - bis dahin nach den Nutzungsbedingungen nicht zugelassene - Weitergabe von personenbezogenen Daten an die Facebook-Unternehmensgruppe vorgesehen ist. Hiergegen wandte sich der hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationssicherheit mit einem sofort vollziehbaren Bescheid. Dieser Bescheid, soweit er die angeordnete Löschung und deren Dokumentation betrifft, ist aufgrund eines formellen Fehlers nicht sofort vollziehbar. Aber: Es ist, so die Ansicht des Verwaltungsgerichts Hamburgs, noch nicht hinreichend geklärt, ob deutsches Datenschutzrecht zur Anwendung kommt. Ist dies der Fall, wäre die Anordnung des Hamburger Datenschutzbeauftragten voraussichtlich rechtmäßig. Denn die von WhatsApp benutzte Zustimmungserklärung wird den Anforderungen des deutschen Datenschutzrechts nicht gerecht.

Gegen die Entscheidung des Verwaltungsgerichts kann Beschwerde an das Hamburgische Obergerverwaltungsgericht eingelegt werden. Ob und wie das Verfahren dann ausgeht, kann zurzeit noch nicht abgesehen werden. Vorerst dürfen jedoch die Nutzerdaten nicht verwendet werden.

Gesellschaftsrecht

Bilanzoffenlegung: Höhe des Ordnungsgeldes

Bei der Bemessung der Höhe des Ordnungsgeldes wegen der unterlassenen Bilanzanreichung beim Bundesanzeiger können auch frühere Verstöße gegen die gesetzlichen Publizitätspflichten (Nichtvorlage von Jahresabschlüssen aus anderen Geschäftsjahren) berücksichtigt werden und zu einer Erhöhung des Ordnungsgeldes führen. Das hat das Oberlandesgericht (OLG) Köln mit Beschluss vom 20.07.2016 festgestellt.

In dem zugrunde liegenden Fall hatte ein Unternehmer in mehreren Jahren beharrlich die Bilanzoffenlegungspflicht nicht beachtet, sodass mehrfach Ordnungsgelder androht und festgesetzt wurden. Das Bundesamt der Justiz hat bei der Festlegung der Höhe des Ordnungsgeldes ein Ermessen und kann in dem Zusammen-

hang nach dem OLG-Beschluss etwa die Kriterien wie Verschulden, Bedeutung der Publizität und „Beharrlichkeit“ der Publizitätsverweigerung heranziehen. Danach war das Ordnungsgeld in Höhe von 6.000 Euro nicht zu beanstanden. Denn das Ordnungsgeld ist nicht nur Beugemittel, sondern auch repressive strafähnliche Sanktion (Az.: 28 Wx 9/16).

Gesellschafterausschluss

Ein GmbH-Gesellschafter kann aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden, wenn er die Einzahlungen auf seine Stammeinlagen nicht rechtzeitig leistet. Diese so genannte Kaduzierung setzt voraus, dass er trotz Aufforderung und Nachfristsetzung keine Zahlungen leistet. Die Aufforderung an den säumigen Gesellschafter muss nach dem GmbH-Gesetz mittels eingeschriebenen Briefs erfolgen. Nach einem Urteil des Bundesgerichtshofes (BGH) vom 27.09.2016 reicht auch ein Einwurf-Einschreiben aus. Dieses erfüllt nach den Bundesrichtern die gleichen formalen Anforderungen wie ein Übergabe-Einschreiben (Az.: II ZR 299/15).

Einberufung einer Gesellschafterversammlung

Nach § 121 Abs. 2 Satz 2 Aktiengesetz (AktG) sind Personen, die im Handelsregister als Vorstand eingetragen sind, grundsätzlich befugt, die Hauptversammlung einzuberufen. Aus Gründen der Rechtssicherheit genügt bei der Aktiengesellschaft (AG) allein die formale Rechtsposition, um die Einberufungskompetenz zu begründen. Dies ist bei der GmbH anders:

Bei der GmbH ist der Gesellschafterkreis überschaubarer. Die Gesellschafter bestellen die Geschäftsführer und berufen diese auch selbst ab. Bei der anonymeren Aktiengesellschaft macht das der Aufsichtsrat. Daher genügt bei der GmbH schon allein die Abberufung als Geschäftsführer, um die Einberufungskompetenz zu verlieren, auch wenn er zu diesem Zeitpunkt noch im Handelsregister eingetragen ist. So entschied der Bundesgerichtshof (BGH) mit Urteil vom 08.11.2016 (Az.: II ZR 304/15).

Im Übrigen und auch für Externe greift der gute Glaube des Handelsregisters bei der GmbH und somit die Vermutung, dass die im Handelsregister eingetragenen Geschäftsführer zur Vertretung berechtigt sind.

GmbH: Bürgschaften der Gesellschafter

Übernehmen die GmbH-Gesellschafter für eine Verbindlichkeit der Gesellschaft Bürgschaften in unterschiedlicher Höhe, so richtet sich die Höhe des Ausgleichs untereinander grundsätzlich nach dem Verhältnis der mit den Bürgschaften jeweils übernommenen Höchstbeträge. Dies entschied der Bundesgerichtshof (BGH) mit Urteil vom 27.09.2016.

Zur Sicherung der Ansprüche der Sparkasse übernahmen die Gesellschafter einer GmbH Höchstbetragsbürgschaften, wobei der Kläger mit einem Betrag von 300.000 Euro die höchste Bürgschaft übernahm. Nachdem über das Vermögen der GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet wurde, nahm die Sparkasse einzig den Kläger in Anspruch. Dieser beglich die Forderungen und forderte seinen Mitbürgen auf Ausgleich im Verhältnis der übernommenen Höchstbeträge auf.

Dem gab der BGH in der Revision Recht. Entscheidend für den Ausgleich innerhalb der Gesellschaft ist nicht die Höhe der Gesellschaftsanteile der Gesellschafter. Vielmehr kann in einem solchen Fall, der Gesellschafter, der mit dem Höchstbetrag der Bürgschaft in Anspruch genommen wurde, einen internen Ausgleich nur im Verhältnis der einzelnen Höchstbeträge zueinander verlangen.

BGH, Urteil vom 27.09.2016, Az.: XI ZR 81/15

Wettbewerbsrecht

Urteil des Europäischen Gerichtshofs zu vergleichender Werbung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 08.02.2017 entschieden, dass Werbung, die Preise zwischen Geschäften unterschiedlicher Art und Größe vergleicht, unter Umständen unzulässig sein kann, soweit der Verbraucher nicht hinreichend auf diesen Umstand hingewiesen wird. Die französische Handelsgruppe Carrefour hatte eine groß angelegte Fernsehwerbekampagne, die Preise für bestimmte Produkte in den Geschäften von Carrefour mit denen in Geschäften konkurrierender Handelsgruppen verglich und Verbrauchern eine Tiefstpreisgarantie versprach. Dabei waren die für den Vergleich ausgewählten Konkurrenzgeschäfte ausnahmslos Supermärkte, während die Carrefour-Geschäfte alle wesentlich größere, sogenannte Hypermärkte waren. Diese Information erschien nur in kleiner Schrift unterhalb des Namens des Konkurrenzunternehmens.

Die Richter des EuGH haben entschieden, dass die EU-Irreführungs-Richtlinie in Verbindung mit der EU-Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken verlange, dass Preisvergleiche unter objektiven Umständen erfolgen müssen. Dies sei bei Preisvergleichen von Geschäften unterschiedlicher Größe nicht unbedingt der Fall, da Warenpreise gerade aufgrund der Geschäftsgröße variieren könnten. Zudem dürfe Werbung nicht irreführend sein. Dies sei sie, wenn sie dem Verbraucher wesentliche Informationen vorenthält, die seine Kaufentscheidung beeinflussen kann. Vorliegend entstehe der falsche Eindruck, dass alle Geschäfte der konkurrierenden Handelsgruppe grundsätzlich teurere Preise anbieten würden, wobei dies eben nur bei den kleineren Geschäften der Fall war. Um eine Irreführung des Verbrauchers zu vermeiden, müssten sich die entsprechenden Informationen auf klare Weise in der Werbebotschaft selbst finden.

In Deutschland sind die EU-Richtlinien im UWG umgesetzt. Nach dem Urteil ist bei Preisvergleichen verstärkt auf Objektivität, tatsächliche Vergleichbarkeit und gegebenenfalls entsprechende Verbraucherhinweise zu achten.

Quelle: Pressemitteilung 12/17 des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 08.02.2017

Praxistipp: Details zur vergleichenden Werbung zeigt Ihnen unser Infoblatt →W09 „Vergleichende Werbung“, das unter der **Kennzahl 65** unter www.saarland.ihk.de eingestellt ist.

Onlinerecht

Achtung: Bezahlmöglichkeit „Lastschriftverfahren“ muss auch für Konten im EU-Ausland möglich sein

Die Wettbewerbszentrale ist in zehn Fällen gegen größere Onlinehändler vorgegangen, die Verbrauchern eine Bezahlung per Lastschrift anboten, aber gleichzeitig den Lastschrifteinzug von Konten in EU-Staaten ausschlossen oder einschränkten.

Aufgrund von Beschwerden gegen eine private Krankenversicherung und ein Telekommunikationsunternehmen leitete die Wettbewerbszentrale in einem Zeitraum von drei Monaten eine Überprüfung von 95 Onlineshops ein. Dabei sollte festgestellt werden, ob die Unternehmen die europäische SEPA-Verordnung (EU-Verordnung Nr. 260/2012) einhalten. Nach der Verordnung müssen Unternehmen, die Lastschriften zum Einzug von Forderungen anbieten und verwenden, ihren Kunden ermöglichen, den Einzug aus allen Mitgliedsstaaten der EU durchführen zu lassen. Die Unternehmen sind verpflichtet, den Einzug von Konten in der EU zuzulassen, die mit dem SEPA-Lastschriftverfahren erreichbar sind.

Überprüft wurden Seiten aus dem Bereich Elektronik, Bekleidung, Sport und Freizeit sowie Tourismus. Der überwiegende Teil der überprüften Onlinehändler beachtete die Vorgaben der SEPA-Verordnung. In zehn Fällen jedoch wurde die Lastschriftzahlung in unzulässiger Weise beschränkt.

Die betroffenen Unternehmen wurden zur Abgabe von strafbewehrten Unterlassungsverpflichtungserklärungen in Anspruch genommen und verpflichtet, in Zukunft beim Angebot von Waren und Dienstleistungen den Einzug von Forderungen per Lastschrift aus allen Mitgliedsstaaten der EU zuzulassen. Neun Unternehmen haben bereits die Unterlassungserklärung abgegeben. Das zehnte Unternehmen hat bereits angekündigt, ebenfalls eine Unterlassungserklärung abzugeben.

Quelle: Pressemeldung vom 27.04.2017, Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs Frankfurt am Main e.V., Rechtsanwalt Peter Breun-Goerke

Keine Platzhalter im Impressum

Ein nicht im Handelsregister eingetragenes Unternehmen, welches in seinem Internetauftritt die Angaben „Registergericht: Amtsgericht 000“ und „Registergericht: HR 000“ macht, verstößt gegen die Impressumspflicht, so das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main.

Nach § 5 Telemediengesetz (TMG) müssen Anbieter von nicht rein privaten Internetseiten notwendige Angaben machen - sog. Anbieterkennzeichnung oder Impressum. Wenn der Anbieter im Handels-, Vereins-, Partner- oder Genossenschaftsregister eingetragen ist, müssen das Registergericht und die Registernummer angegeben werden. Werden Telemedien im Rahmen einer Tätigkeit erbracht, die der behördlichen Zulassung bedarf, müssen Angaben zur zuständigen Aufsichtsbehörde samt Postadresse gemacht werden.

In dem zu entscheidenden Fall machte ein Energie- und Versicherungsmakler auch zur Aufsichtsbehörde sowie zur Umsatz- und Wirtschaftsidentifikationsnummer die

Angabe „000“. Das OLG hielt die Angaben für unvollständig und irreführend. Die Angabe „000“ sei mehrdeutig, da sie darauf hindeuten könnte, dass es keine zuständige Aufsichtsbehörde gäbe und damit kein erlaubnispflichtiges Gewerbe vorliege.

OLG Frankfurt am Main, Urteil vom 14.03.2017, 6 U 44/16

Praxistipp: Weitere Informationen zum Impressum finden Sie in unserem Infoblatt →R13 „Anbieterkennzeichnung bei einer Firmenhomepage - Impressum“ unter der **Kennzahl 44** unter www.saarland.ihk.de.

Steuern

Schadensersatz des Arbeitgebers wegen Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung ist kein Arbeitslohn und damit steuerfrei

Mit Urteil vom 21.03.2017 (Az. 5 K 1594/14) hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) entschieden, dass eine Entschädigung, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer wegen Diskriminierung zahlen muss, auch dann steuerfrei (also kein Arbeitslohn) ist, wenn der Arbeitgeber die behauptete Benachteiligung bestritten und sich lediglich in einem gerichtlichen Vergleich zur Zahlung bereit erklärt hat.

Die Klägerin erhob gegen die ordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses "aus personenbedingten Gründen" eine Kündigungsschutzklage, mit der sie auch eine Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund ihrer Behinderung begehrte. Wenige Wochen vor der Kündigung hatte das Amt für soziale Angelegenheiten eine Körperbehinderung von 30 % festgestellt. Vor dem Arbeitsgericht Kaiserslautern schlossen die Klägerin und ihr Arbeitgeber sodann einen Vergleich, in dem "eine Entschädigung gem. § 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)" i. H. v. 10.000 Euro vereinbart und das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wurde.

Mit ihrer Klage wandte sich die Klägerin gegen die Auffassung des beklagten Finanzamtes, dass es sich bei dieser Entschädigung um steuerpflichtigen Arbeitslohn gehandelt habe. Das FG gab der Klägerin Recht und führte zur Begründung Folgendes aus:

Dem beim Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich sei zu entnehmen, dass es sich bei der Zahlung nicht um Ersatz für entstandene materielle Schäden i. S. des § 15 Abs. 1 AGG (z. B. entgehenden Arbeitslohn) gehandelt habe, sondern um den Ausgleich immaterieller Schäden i. S. des § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Diskriminierung der Klägerin als Behinderte. Eine solche Entschädigung sei steuerfrei und nicht als Arbeitslohn zu qualifizieren. Der Arbeitgeber der Klägerin habe die Benachteiligung zwar bestritten. Im Wege des Vergleichs sei er jedoch bereit gewesen, eine Entschädigung wegen (nur) behaupteter Benachteiligung zu zahlen. Solche Einnahmen hätten keinen Lohncharakter und seien daher steuerfrei.

Praxistipp: Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des AGG ist der Arbeitgeber nach § 15 Abs. 1 AGG verpflichtet, den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Wird z. B. wegen Kündigung entgehender Arbeitslohn ersetzt, handelt es sich um steuerpflichtige Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit. Nach § 15

Abs. 2 AGG hat der Arbeitgeber allerdings auch einen Schaden, der nicht Vermögensschaden ist (= immaterielle Schäden), zu ersetzen. Solche Zahlungen haben keinen Lohncharakter und sind deshalb steuerfrei. Mehr Informationen zum Benachteiligungsverbot finden Sie in unserem Infoblatt → **A29** „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Quelle: FG Rheinland-Pfalz, PM vom 24.04.2017

Auch Selbstständige können ein häusliches Arbeitszimmer absetzen

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sind grundsätzlich nicht abziehbar. Sie können immer nur dann von der Einkommensteuer abgesetzt werden, wenn für die berufliche Tätigkeit kein anderer, zumutbarer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Ein selbstständiger Logopäde war in zwei Praxen in angemieteten Räumen tätig. Genutzt wurden die Räume weit überwiegend von seinen vier Angestellten. Für die anfallenden Verwaltungsarbeiten nutzte er daher ein häusliches Arbeitszimmer, das er auch steuerlich geltend machte. Den Abzug wollte das Finanzamt jedoch nicht anerkennen.

Das Finanzgericht war der Meinung, dass eine Erledigung der Büroarbeiten in den Praxisräumen - auch außerhalb der Öffnungszeiten - nicht zumutbar sei. Daher seien die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer begrenzt (Höchstbetrag: 1.250 Euro) abzugsfähig. Dieser Meinung schloss sich der Bundesfinanzhof (BFH) an. Entscheidend seien die konkreten Umstände.

Auch der BFH war der Ansicht, dass die angemieteten Räume keinen zumutbaren Arbeitsplatz für die Verwaltungsarbeiten boten. Zum einen war die Nutzung der Räume durch die Angestellten zu intensiv, um für den notwendigen Umfang der Bürotätigkeiten genügend Raum zu bieten. Andererseits fehlte es in den Räumen auch an der Möglichkeit, die bearbeiteten Unterlagen vertraulich zu behandeln.

BFH, Urteil vom 22.02.2017, Az.: III R 9/16

Gesetz zur elektronischen Rechnungsstellung im öffentlichen Auftragswesen verkündet

Das Gesetz ist im BGBl I, 770 verkündet worden und tritt am 27.11.2018 in Kraft. Damit sind öffentliche Auftraggeber verpflichtet, elektronische Rechnungen der Auftragnehmer anzunehmen. Es wird eine Rechtsverordnung geben, die die technischen Parameter festlegt. Hierfür sollen die von CEN erarbeiteten Standards abgewartet werden. Die Verpflichtung für öffentliche Auftraggeber, elektronische Rechnungen zu akzeptieren, gilt auch für den Unterschwellenbereich.

„Massenabmahnern“ drohen hohe Nachzahlungen

Laut einem aktuellen Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH, Urt. v. 21.12.2016, XI R 27/14) sind Abmahnungen steuerbare Leistungen im Sinne des Umsatzsteuerrechts. Demnach sind für diese auch Mehrwertsteuern abzuführen. In dem vorliegenden Fall ließ ein Unternehmen mehrfach Mitbewerber wegen fehlerhafter AGB-Klauseln durch einen von ihm beauftragten Rechtsanwalt abmahnen, der neben den

Kosten für die Abmahnung auch Rechtsanwaltskosten in Rechnung stellte, jedoch ohne Umsatzsteuer auszuweisen. Nach erfolgter Zahlung stellte der Rechtsanwalt seinem Auftraggeber seine Leistungen zuzüglich Umsatzsteuer in Rechnung. Das Finanzamt war der Auffassung, dass die GmbH durch die Abmahnungen umsatzsteuerpflichtige Leistungen an ihre Mitbewerber erbracht hat. Hierfür erließ sie Änderungsbescheide für mehrere Jahre.

Das BFH bestätigte nunmehr diese Auffassung. Für Abmahnungen durch Vereine hatte das der BFH bereits in der Vergangenheit entschieden. Dies gelte aber auch für Abmahnungen durch Mitbewerber, da das Rechtsverhältnis zwischen Mitbewerbern kein anderes sei als zwischen dem Abgemahnten und einem Abmahnverein.

Die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Neutralität der Mehrwertsteuer gebieten, die Abmahnleistung, die der Abmahnende an den Abgemahnten erbringt, gleich zu besteuern, ob sie nun zivilrechtlich auf § 9 UWG oder auf § 12 UWG gestützt ist.

Wirtschaftsrecht

Warnung vor Betrugsmasche

Die BRAK warnt aus aktuellem Anlass vor einer dreisten Betrugsmasche, mit der ein Unbekannter unter Vorspiegelung, der Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft anzugehören, zu Zahlungen auffordert.

Auf die nachfolgende Pressemitteilung der Schlichtungsstelle vom 18.05.2017 hierzu wird verwiesen:

Pressemitteilung der Schlichtungsstelle vom 18.05.2017

Warnung vor Betrugsmasche

Es werden Briefe mit dem Logo der Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft und dem Slogan "*Wir schlichten für Sie. Unabhängig und neutral.*" und Angabe einer anderen Adresse (Fasanenstraße 81, 10623 Berlin), bundesweit mit einer Zahlungsaufforderung in Höhe von 3.300 Euro versandt. Diese Schreiben werden von einem Herrn F. Mertens unterzeichnet. Die Betroffenen werden nach Zugang dieses Schreibens wiederholt von einem Herrn angerufen, der sich als Herr Mertens ausgibt, und sie unter Nennung einer Kontoverbindung auffordert, den Betrag zu zahlen.

Diese Schreiben und Anrufe stammen nicht von der Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft.

Das Logo der Schlichtungsstelle und der Slogan "*Wir schlichten für Sie. Unabhängig und neutral.*" wurden offenbar von der Website der Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft kopiert und in betrügerischer Absicht verwendet, um Zahlungen von den Betroffenen zu erhalten.

Wenn Sie ein derartiges Schreiben erhalten sollten, nehmen Sie bitte auf keinen Fall eine Zahlung vor und erstatten Strafanzeige.

Die Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft hat bereits Strafanzeige gegen Unbekannt gestellt.

Bitte informieren Sie sie, wenn Sie derartige Schreiben erhalten!

Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft
Geschäftsführerin Dr. Sylvia Ruge
Neue Grünstraße 17 in 10179 Berlin
Telefon: +49(0)30-2844417-0 Telefax: +49(0)30-2844417-12
E-Mail: schlichtungsstelle@s-d-r.org
Website: www.s-d-r.org

Kassensicherungsverordnung von der Bundesregierung verabschiedet

Nachdem am 22.12.2016 das sog. Kassengesetz verabschiedet worden ist, ist nunmehr am 03.05.2017 die sog. Kassensicherungsverordnung von der Bundesregierung verabschiedet worden. Dieses soll bspw. die technischen Sicherheitseinrichtungen sowie die Anforderungen des § 146a Abgabenordnung präzisieren. Im Einzelnen:

- § 1 elektronische Aufzeichnungssysteme
- § 2 Protokollierung der digitalen Grundaufzeichnung
- § 3 Speicherung der digitalen Grundaufzeichnungen
- § 4 Anforderungen an eine einheitliche digitale Schnittstelle
- § 5 Anforderungen an die technische Sicherheitseinrichtung
- § 6 Anforderungen an den auszustellenden Beleg
- § 7 Kosten der Zertifizierung

Fahrscheinautomaten, Waren- und Dienstleistungsautomaten oder Taxameter/Wegstreckenzähler fallen nicht in den Anwendungsbereich der Regelung. Die Belegausgabepflicht nach § 6 der Verordnung geht nicht mit einer Belegmitnahmepflicht des Kunden (z. B. wie in Italien) einher.

Veranstaltungen

EU-Datenschutz-Grundverordnung

Donnerstag, 08.06.2017, 14.00 - 17.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gemeinschaftsveranstaltung mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland.

Anmeldungen bis **07.06.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht

Dienstag, 20.06.2017, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

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

Anmeldungen bis **07.06.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

AÜG-Entleiher - Was auf Sie zukommt?

Dienstag, 22.08.2017, 09.00 - 15.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referenten: Dr. jur. Martin Dreyer und Clemens von Kleinsorgen, Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Anmeldungen bis **21.08.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Das neue Insolvenzanfechtungsrecht

Mittwoch, 30.08.2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Michael Bach, Rechtsanwälte Heimes & Müller, Saarbrücken

Anmeldungen bis **29.08.2017** unter E-Mail: 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.

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

Anmeldungen bis **06.11.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

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

Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

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

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

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

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.