



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Kein Anspruch auf ein Arbeitszeugnis auf ungelochtem Papier.....	2
Bundesarbeitsgericht ändert die Spielregeln zur Gefährdungsbeurteilung	2
Datenschutz	3
Unzulässige Verwendung eines Mitarbeiterfotos auf Facebook	3
Gesellschaftsrecht	4
BGH konkretisiert § 6 Abs. 2 GmbHG.....	4
Gewerblicher Rechtsschutz	4
EuGH zur unterschiedlichen Schutzrichtung von Urheber- und Musterschutz.....	4
Onlinerecht	5
„New Deal for Consumers“ bringt Änderungen für Online-Händler.....	5
„Platform-to-Business-Verordnung“ ab dem 12. Juli 2020	6
Informationspflichten im Online-Handel	7
Steuern	8
Gewährung von Zusatzleistungen und Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen – Nichtanwendung der Urteile vom 1. August 2019	8
Wirtschaftsrecht	9
Whistleblowing-Richtlinie im Amtsblatt veröffentlicht	9
EuGH: Der Verkauf „gebrauchter“ E-Books über eine Website stellt eine öffentliche Wiedergabe dar, die der Erlaubnis des Urhebers bedarf	10
Verkauf von Hanfblütentee auch mit niedrigem THC-Gehalt strafbar	11
Veranstaltungen	12
„Richtig kündigen!“	12
„Rund um die BGB-Gesellschaft“	12

Kein Anspruch auf ein Arbeitszeugnis auf ungelochtem Papier

Verfügt ein kleines handwerkliches Unternehmen nur über gelochtes Geschäftspapier, stellt die Verwendung des gelochten Geschäftspapiers für die Erteilung eines Arbeitszeugnisses kein verbotenes Geheimzeichen dar. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg.

Die 68 Jahre alte Klägerin war bei der Beklagten, einem Handwerksbetrieb mit etwa 20 Mitarbeitern, beschäftigt. Das qualifizierte Arbeitszeugnis wurde auf gelochtem Geschäftspapier ausgefertigt. Dagegen wendet sich die Klägerin.

Sowohl das ArbG als auch das LAG lehnten die Klage ab. Die Beklagte habe den Anspruch der Klägerin auf Erteilung eines formell einwandfreien Zeugnisses erfüllt. Zur Überzeugung des Gerichts verfüge die Beklagte nur über gelochtes Geschäftspapier. Einen Anspruch auf Beschaffung eines neuen, ungelochten Geschäftspapiers zur Erstellung eines Zeugnisses habe die Klägerin nicht. Es sei nicht ersichtlich, dass ein ungelochtes Zeugnis maßgebender Standard bei einem eher kleinen Handwerksbetrieb in der Baubranche sei. Auch liege in der Verwendung des gelochten Geschäftspapiers kein unzulässiges Geheimzeichen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 11. Juli 2019, 3 Sa 58/19

Praxistipp: Nach der Rechtsprechung des BAG muss das Arbeitszeugnis auch nach seiner äußeren Form „gehörig“ sein. Danach ist haltbares Papier von guter Qualität zu benutzen, das Zeugnis muss sauber und ordentlich geschrieben sein und darf keine Flecken, Radierungen, Verbesserungen, Durchstreichungen oder Ähnliches enthalten. Die äußere Form muss außerdem so gestaltet sein, dass es nicht einen seinem Wortlaut nach sinnentstellenden Inhalt gewinnt. Durch die äußere Form darf nicht der Eindruck erweckt werden, der ausstellende Arbeitgeber distanzieren sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärung. Mehr Informationen finden Sie in unserem Infoblatt → **A12** „[Zeugnis](#)“, **Kennzahl 67**.

Bundesarbeitsgericht ändert die Spielregeln zur Gefährdungsbeurteilung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Rahmen sogenannter Gefährdungsbeurteilungen erheblich eingeschränkt.

Das Urteil erfolgte vor folgendem rechtlichen Hintergrund:

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Eine Gefährdungsbeurteilung gehört zum Pflichtprogramm eines jeden Arbeitgebers. Es geht darum, die Arbeitsplätze zu analysieren, um die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen und Risiken für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst zu beseitigen. Existiert ein Betriebsrat, räumt das Betriebsverfassungsrecht diesem ein Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung ein.

Bislang ging man davon aus, dass ein Betriebsrat nicht nur bei der Ermittlung von Risiken, sondern auch bei der Lösung, also bei der Festlegung konkreter Schutzmaßnahmen „mit ins Boot geholt“ werden müsste.

Dem hat der Erste Senat des BAG nun einen Riegel vorgeschoben: Fortan kann ein Arbeitgeber ohne den Betriebsrat die denkbaren Gefährdungen ermitteln, die am Arbeitsplatz auftreten können. Falls eine festgestellte Gefährdung durch verschiedene Maßnahmen beseitigt werden kann, ist der Betriebsrat allerdings wieder im Spiel, wenngleich die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Schutzmaßnahmen dem Arbeitgeber obliegt.

BAG, Urteil vom 13. August 2019, 1 ABR 6/18

Datenschutz

Unzulässige Verwendung eines Mitarbeiterfotos auf Facebook

Verwendet der Arbeitgeber ein Mitarbeiterfoto mit Namensnennung auf seiner Facebookseite, bedarf es hierzu einer schriftlichen Einwilligung des Beschäftigten. Dies entschied das Arbeitsgericht Lübeck im Rahmen eines Prozesskostenhilfeantrages.

Im Rahmen eines Prozesskostenantrags überprüft das Gericht summarisch, ob der Rechtsstreit mit hinreichender Wahrscheinlichkeit Aussicht auf Erfolg hat. Der Antragsteller beabsichtigt gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber Klage auf Zahlung von Schmerzensgeld einzureichen. Während seines Arbeitsverhältnisses hatte der Antragsteller seine Zustimmung für einen Aushang mit seinem Bewerbungsbild erteilt. Dieser Aushang wurde auch auf Facebook gepostet. In einer an damaligen Geschäftsführer gerichteten E-Mail schrieb der Antragsteller:

"Sollte ich den Arbeitsvertrag bis Mittwoch nicht per Mail erhalten haben, so darf ich Sie bitten, mein Foto von der Website mit der Bezeichnung Pflegedienstleitung zu nehmen auch die Patienten [...] darüber in Kenntnis zu setzen, dass es sich um einen Irrtum handelt oder was auch immer sie angeben wollen. Ich möchte nicht, dass in der Öffentlichkeit mit meiner Person in irgendeiner Weise geworben wird, die nicht den Tatsachen entspricht."

Der Aufforderung zur Löschung des Bildes auf der Homepage kam der Arbeitgeber nach, auf Facebook nicht. Erst auf anwaltliche Aufforderung wurde das Bild auf der Facebook-Seite nebst Namen entfernt. Auf die zugleich geltend gemachte Schmerzensgeldforderung reagierte die Antragsgegnerin nicht.

Das Gericht geht davon aus, dass der Anspruch auf Schmerzensgeld dem Grunde nach besteht. Der Facebook-Post mit dem Foto und dem Namen des Antragstellers stellt eine Datenverarbeitung im Sinne der DSGVO dar. Eine Erlaubnis zur Veröffentlichung liegt nicht vor. Insbesondere liegt keine wirksame Einwilligung für die Veröffentlichung mangels Schriftform vor (§ 26 Abs. 2 S. 3 BDSG in der alten Fassung). Die Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos in sozialen Netzwerken ist auch nicht durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gedeckt. Weiter führt das Gericht aus, dass maximal 1.000 € als Schmerzensgeld gefordert werden können.

ArbG Lübeck, Beschluss vom 20. Juni 2019, 1 Ca 538/19

Praxistipp: Das Arbeitsgericht legte bei seiner Entscheidung § 26 BDSG in seiner alten Fassung zu Grunde. Seit dem 26. November 2019 sieht § 26 Abs. 3 BDSG vor, dass die Einwilligung schriftlich oder elektronisch erteilt werden kann. Es bleibt abzuwarten, ob und in welcher Höhe das Gericht den Schadensersatz im Hauptsacheverfahren zusprechen wird. Gibt das Gericht der Klage statt, ist damit zu rechnen, dass Arbeitgeber zukünftig immer häufiger mit solchen Ansprüchen von Arbeitnehmern konfrontiert werden.

Gesellschaftsrecht

BGH konkretisiert § 6 Abs. 2 GmbHG

Der BGH hat sich mit der Auslegung der Inhabilitätsgründe für Geschäftsführer einer GmbH befasst. Geschäftsführer kann nach § 6 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 GmbHG nicht sein, wer wegen einer oder mehrerer vorsätzlich begangener Straftaten verurteilt worden ist. Bislang war strittig, ob dabei zwischen Täterschaft (§ 25 StGB) und Teilnahme (§§ 26, 27 StGB) bei vorsätzlich begangenen Straftaten des § 6 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 GmbHG unterschieden werden muss.

Mit einem aktuellen Beschluss hat sich der BGH dafür ausgesprochen, dass beide Begehungsformen gleichbehandelt werden. Der BGH leitet dies aus dem Wortlaut sowie auch Sinn und Zweck der Regelung ab. Die Vorschrift dient dem Schutz fremden Vermögens, insbesondere dem der Gesellschaftsgläubiger. Der Schutzzweck, bezieht sich auf das Erfolgs-, nicht das Handlungsunrecht, folglich lässt sich aus Sicht des BGH die Beschränkung auf Verurteilungen als Täter nicht rechtfertigen. Auch ist unerheblich, ob die Verurteilung durch Strafbefehl erfolgt.

BGH, Beschluss vom 3. Dezember 2019, II ZB 18/19

Gewerblicher Rechtsschutz

EuGH zur unterschiedlichen Schutzrichtung von Urheber- und Musterschutz

Mit Urteil vom 12.09.2019 (C-683/17) entschied der EuGH, dass Modellen von Kleidungsstücken nicht allein aufgrund des Umstands, dass sie über ihren Gebrauchszweck hinaus eine spezielle ästhetische Wirkung haben, urheberrechtlicher Schutz zukomme. Dafür müsste es sich bei den Modellen um "originale" Werke handeln. Nur weil eine Jeans eine "spezielle ästhetische Wirkung" hat, könne sie noch nicht als "Werk" i. S. des Urheberrechts eingestuft werden.

Zwar könne der Schutz für Muster und Modelle und der Schutz des Urheberrechts in bestimmten Fällen auch kumulativ anwendbar sein und ein Muster somit auch als "Werk" im Sinne des Urheberrechts eingestuft werden. Zu beachten sei laut EuGH aber die unterschiedliche Schutzrichtung der Regelungen. Der Schutz von Mustern und Modellen erfasse Gegenstände, die zwar neu und individualisiert sind, aber dem Gebrauch dienen und für die Massenproduktion gedacht sind. Außerdem sei die Schutzdauer auf einen Zeitraum begrenzt, der sicherstellt, dass die für das Entwerfen und die Produktion der Gegenstände erforderlichen Investitionen rentabel sind. Den Wettbewerb solle der Schutz von Mustern und Modellen aber nicht übermäßig einschränken.

„New Deal for Consumers“ bringt Änderungen für Online-Händler

Die sog. Omnibusrichtlinie, mit der im Rahmen des „New Deal for Consumers“ vier Verbraucher-Richtlinien geändert wurden, ist am 07. Januar 2020 in Kraft getreten. Die Mitgliedstaaten müssen bis zum 28. November 2021 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen, die erforderlich sind, um der Richtlinie nachzukommen. Diese Rechtsvorschriften sind dann spätestens ab dem 28. Mai 2022 anzuwenden.

Ziel der Richtlinie ist es, Verbraucher und Unternehmer bezüglich der bestehenden Rechtsinstrumente zu sensibilisieren und die Verbraucherschutzrechte zu stärken. Inhaltlich geht es bei den Änderungen u.a. um individuelle Verbraucheransprüche bei unlauteren Geschäftspraktiken (z. B. Rücktritt, Schadenersatz), zusätzliche Informationspflichten bei Plattformen und die Einführung von Bußgeldern als Sanktion bei unlauteren Geschäftspraktiken.

Nachfolgend möchten wir Ihnen die wichtigsten Änderungen aufzeigen.

Ausdehnung des Anwendungsbereiches

Der Verbraucherschutz gilt nunmehr auch für Verträge über digitale Inhalte, die nicht auf einem Datenträger gespeichert sind. Sie gilt zudem für digitale Dienstleistungen, für die der Verbraucher (unentgeltlich) personenbezogene Daten zur Verfügung stellt und der Unternehmer diese Daten nicht zur Erfüllung des Vertrages benötigt (Bezahlung mit Daten). Die Begriffe „digitaler Inhalt“ und „digitale Dienstleistung“ werden neu definiert. Digitale Inhalte sind Daten, die in digitaler Form erstellt und bereitgestellt werden. Unter „digitale Dienstleistungen“ versteht man Dienstleistungen, die dem Verbraucher die Erstellung, Verarbeitung oder Speicherung von Daten in digitaler Form oder den Zugang zu solchen Daten ermöglichen. Eine digitale Dienstleistung liegt ebenfalls z.B. bei Diensten zur gemeinsamen Nutzung von Video- oder Audioinhalten, soziale Medien, Cloud-Anwendungen Webmail oder Textverarbeitungsprogrammen vor. Auch der Begriff der Ware wird um „Waren mit digitalen Elementen“ erweitert.

Änderungen im Widerrufsrecht

Der Gesetzgeber stellt Unternehmen seit 2014 ein Muster für die Widerrufsbelehrung zur Verfügung. Ab dem 28. Mai 2022 müssen Händler in die Widerrufsbelehrung in jedem Fall eine Telefonnummer und eine E-Mail-Adresse angeben. Die Angabe der Faxnummer ist entfallen. Nach momentanem Stand sind Telefon- und Faxnummer und die E-Mail-Adresse nur anzugeben, „soweit verfügbar“. Werden weitere Kommunikationsmittel bereitgestellt, die es Verbrauchern ermöglichen, die Korrespondenz mit dem Unternehmen auf einem dauerhaften Datenträger zu speichern, ist auch darüber zu informieren.

Neue Informationspflichten

Neu eingeführt wird die Pflicht, den Verbraucher darüber zu informieren, wenn der Preis auf der Grundlage einer automatisierten Entscheidungsfindung personalisiert wurde.

Anbieter von Online-Marktplätzen wie z.B. Amazon oder Rakuten, die bei der Hervorhebung der Angebote auf Rankingmechanismen zurückgreifen, müssen Verbraucher über die Hauptparameter informieren, die über das Ranking der Angebote entscheiden. Ebenfalls angegeben werden muss, ob es sich bei dem Dritten, der

Waren, Dienstleistungen oder digitale Inhalte auf dem Online-Marktplatz anbietet, um einen Unternehmer oder einen Verbraucher handelt. Falls es sich nicht um einen Unternehmer handelt, muss der Anbieter des Online-Marktplatzes darauf hinweisen, dass die Verbraucherschutzrechte keine Anwendung finden. Der Verbraucher muss auch darüber informiert werden, wie sich die vertraglichen Pflichten zwischen dem Anbieter und dem Dritten aufteilen, also z.B. wer für die Gewährleistung der Verbraucherrechte oder für die Lieferung oder die Ausübung des Widerrufsrechts verantwortlich ist.

Verbraucher stützen sich bei ihren Kaufentscheidungen zunehmend auf Bewertungen. Dies wurde in der Vergangenheit oft ausgenutzt, um mit falschen Bewertungen, den Verbraucher zu einer Kaufentscheidung zu verleiten. Künftig muss der Online-Händler darüber informieren, ob und wie er sicherstellt, dass die Bewertungen tatsächlich von Käufern des Produktes stammen. Insbesondere muss darüber informiert werden, ob diese Bewertungen im Wege eines Vertragsverhältnisses mit einem Gewerbetreibenden gesponsert oder beeinflusst wurden.

Angabe des früheren Preises

Bei jeder Bekanntgabe einer Preisermäßigung ist der vorherige Preis anzugeben, den der Händler vor der Preisermäßigung über einen bestimmten Zeitraum angewandt hat. Der vorherige Preis ist dabei der niedrigste Preis, den der Händler innerhalb eines Zeitraums von mindestens 30 Tage vor der Anwendung der Preisermäßigung angewandt hat.

Verschärfte Sanktionen

Die Sanktionen, die bei Wettbewerbsverstößen oder bei der Verletzung von Verbraucherrechten drohen, werden extrem verschärft. Neben den „lästigen“ Abmahnungen, mit denen Online-Händler bereits jetzt zu kämpfen haben, können künftig auch Bußgelder durch die Behörden verhängt werden. Diese müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Vorgesehen ist ein Höchstbetrag von mindestens 4 % des Jahresumsatzes oder - soweit der Jahresumsatz sich nicht ermitteln lässt – von mindestens zwei Millionen Euro.

Bei Verstößen soll der Verbraucher zudem die Möglichkeit haben, in verhältnismäßiger und wirksamer Form Schadenersatz sowie gegebenenfalls eine Preisminderung zu erhalten oder den Vertrag zu beenden.

Praxistipp: Der deutsche Gesetzgeber ist nun gehalten, die Richtlinien entsprechend in nationales Recht umzusetzen. Auch wenn bis dahin noch Zeit ist, sollten Unternehmer sich jetzt schon mit den Änderungen betraut machen, um 2022 gewappnet zu sein. Den Richtlinien text können Sie [hier](#) nachlesen.

„Platform-to-Business-Verordnung“ ab dem 12. Juli 2020

Ab dem 12. Juli 2020 gilt die EU-Verordnung zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten (Platform-to-Business-Verordnung). Die Verordnung gilt unmittelbar - eine Umsetzung in nationales Recht ist nicht erforderlich.

Mit der Verordnung werden Anbietern von Online-Vermittlungsdiensten und Online-Suchmaschinen, wie etwa Amazon, eBay neue Verpflichtungen im Verhältnis zu gewerblichen Nutzern auferlegt. Art. 3 (Allgemeine Geschäftsbedingungen) sieht u.a. vor, dass die AGB von Anbietern von Online-Vermittlungsdiensten für gewerbliche Nutzer zu jedem Zeitpunkt leicht verfügbar sind und die Gründe nennt, die dazu führen, dass der Dienst vollständig oder teilweise ausgesetzt, eingeschränkt oder beendet werden kann. Ebenso müssen die Hauptparameter eines Rankings offengelegt werden.

Informationspflichten im Online-Handel

Online-Händler haben ihre Kunden unmittelbar vor Vertragsschluss über die wesentlichen Merkmale der Ware zu informieren. Mit der Frage, an welcher Stelle die Angabe der wesentlichen Eigenschaften eines Produktes zu platzieren sind, hatte sich das Landgericht München (LG München, Urteil vom 4. April 2018, 33 O 9318/17) in einem Verfahren gegen Amazon auseinander gesetzt. Das LG hat entschieden, dass die Produktbeschreibung dem Käufer vor Abschluss des Bestellvorgangs unmittelbar zur Verfügung stehen muss. Ein Link auf die Produktinformationen allein genügt nicht.

Amazon ging in die Berufung. Das OLG München (Urteil vom 31. Januar 2019, 29 U 1582/18) hat sich der Entscheidung des Landgerichts angeschlossen und die Berufung zurückgewiesen.

Bei Verträgen mit Verbrauchern im elektronischen Geschäftsverkehr ist der Unternehmer verpflichtet, dem Verbraucher u.a. die wesentlichen Eigenschaften der Ware, unmittelbar bevor der Verbraucher seine Bestellung abgibt, klar und verständlich in hervorgehobener Weise zur Verfügung zu stellen. Nach Ansicht des LG liegt ein „Zurverfügungstellen“ in diesem Sinne nur vor, wenn sich die Informationen auf der Internetseite befinden, auf der der Kunde den Bestellvorgang abschließt, nicht aber, wenn die Informationen nur über einen Link abrufbar sind oder aber sogar nur über einen Link auf einer vorgeschalteten Internetseite erreichbar sind. Die Informationen müssen im räumlich-funktionalen Zusammenhang, also auf derselben Internetseite, mit der Schaltfläche für die Bestellung stehen.

Welche Eigenschaften „wesentlich“ sind, richtet sich danach, welche Informationen für den Verbraucher entscheidend sind.

Da die Revision vom OLG nicht zugelassen worden war, hat Amazon eine Nichtzulassungsbeschwerde beim BGH eingelegt. Der BGH hat mit Beschluss vom 28. November 2019 (Az.: I ZR 43/19) die Nichtzulassungsbeschwerde abgelehnt, da „die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch die Fortbildung des Rechts oder die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung eine Entscheidung des Revisionsgerichts erfordert“. Eine Vorlage an den EuGH sei ebenfalls nicht veranlasst, weil die von der Beklagten gewählte Gestaltung mit einem Link auf Produktdetails nur im Warenkorb zweifelsfrei nicht den gesetzlichen Vorgaben genügt.

Praxistipp: Damit wird Abmahnern eine neue Angriffsfläche geboten. Online-Händler auf Amazon, aber auch alle Online-Händler, die ähnliche Gestaltungen nutzen, sind derzeit einem Risiko ausgesetzt. Denn: Der Online-Händler haftet für die „Fehler“ des Marktplatz-Anbieters. Amazon muss schnellstmöglich dafür sorgen, dass eine rechtskonforme Darstellung der wesentlichen Eigenschaften auf der Bestellabschlussseite möglich ist.

Steuern

Gewährung von Zusatzleistungen und Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen – Nichtanwendung der Urteile vom 1. August 2019

Mit BMF-Schreiben vom 5. Februar hat die Finanzverwaltung bekannt gegeben, dass die Urteile des BFH vom 1. August 2019 zum Aktenzeichen VI 32/18, VI R 21/17 und VI R 40/17 zu möglichen steuerfreien Gehaltsumwandlungen nicht von der Finanzverwaltung angewendet werden. Vielmehr wird eine gesetzliche Regelung der bisherigen Verwaltungsauffassung angestrebt. Hierzu liegt bereits ein Gesetzentwurf zur Einführung einer Grundrente eine Neuregelung in § 8 Abs. 4 EStG vor.

Mit den o. g. Urteilen hat der BFH seine Rechtsprechung zu der in verschiedenen Steuerbefreiungs- und Pauschalbesteuerungsnormen oder anderen steuerbegünstigenden Normen des Einkommensteuergesetzes enthaltenen Tatbestandsvoraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ (sog. Zusätzlichkeitsvoraussetzung), geändert.

Der BFH verneint, dass bestimmte Steuervergünstigungen für Sachverhalte mit Gehaltsverzicht oder -umwandlung (je nach arbeitsvertraglicher Ausgestaltung) durch die Zusätzlichkeitsvoraussetzung ausgeschlossen werden. Voraussetzung sei nur, dass der verwendungsfreie Arbeitslohn zugunsten verwendungs- oder zweckgebundener Leistungen des Arbeitgebers arbeitsrechtlich wirksam herabgesetzt wird (Lohnformwechsel). Ansonsten liege eine begünstigungsschädliche Anrechnung oder Verrechnung vor.

Tarifgebundener verwendungsfreier Arbeitslohn kann somit nicht zugunsten bestimmter anderer steuerbegünstigter verwendungs- oder zweckgebundener Leistungen herabgesetzt oder zugunsten dieser umgewandelt werden, da der tarifliche Arbeitslohn nach Wegfall der steuerbegünstigten Leistungen wiederauflebt.

Die neue BFH-Rechtsprechung betrifft z. B. die Vorschriften § 3 Nummer 15, 33, 34, 34a, 37, 46 EStG und § 37b Absatz 2 EStG, § 40 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 und 6 EStG, § 100 Absatz 3 Nummer 2 EStG sowie die mit dem „Gesetz zur weiteren Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ eingeführten Regelungen zu den Zuschüssen zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte etc. (§ 40 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe b EStG), zur Übereignung betrieblicher Fahrräder (§ 40 Absatz 2 Satz 1 Nummer 7 EStG) und zur Anwendung der 44-Euro-Freigrenze bei Gutscheinen und Geldkarten (§ 8 Absatz 2 Satz 11 zweiter Halbsatz EStG).

Der Gesetzgeber hat regelmäßig auf die Formulierung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ zurückgegriffen, wenn Sachverhalte mit Gehaltsverzicht oder -umwandlung explizit von der Steuerbegünstigung ausgeschlossen werden sollten; so zuletzt noch in der Einzelbegründung zu § 8 Absatz 2 Satz 11 zweiter Halbsatz EStG (Gesetz zur weiteren Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften -Bericht des Finanzausschusses des Deutschen Bundestages, BT-Drs. 19/14909 Seite 44), wo es beispielsweise heißt: „Die Ergänzung des § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG soll sicherstellen, dass Gutscheine und Geldkarten nur dann unter die 44-Euro-Freigrenze fallen, wenn sie vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Der steuerliche Vorteil soll damit insbesondere im Rahmen von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen werden.“

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt daher zu der Tatbestandsvoraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ im Vorgriff auf eine entsprechende Gesetzesänderung abweichend von der neuen BFH-Rechtsprechung und über den Einzelfall hinaus zur Gewährleistung der Kontinuität der Rechtsanwendung weiterhin Folgendes:

Im Sinne des Einkommensteuergesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Dies gilt im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichmäßigkeit der Besteuerung unabhängig davon, ob der Arbeitslohn tarifgebunden ist.

Es sind somit im gesamten Lohn- und Einkommensteuerrecht nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt. Das neue Schreiben ersetzt das BMF-Schreiben vom 22. Mai 2013 (BStBl I Seite 728) zur Anwendung der BFH-Urteile vom 19. September 2012 - VI R 54/11 - BStBl II 2013, Seite 395, und -VI R 55/11 - BStBl II 2013, Seite 398.

Es gilt in allen offenen Fällen.

Wirtschaftsrecht

Whistleblowing-Richtlinie im Amtsblatt veröffentlicht

Die Whistleblower-Richtlinie ist am 16.12.2019 in Kraft getreten. Sie ist von den Mitgliedstaaten innerhalb von zwei Jahren bis zum 17.12.2021 in nationales Recht umzusetzen. Die EU-Regeln garantieren Hinweisgebern, sogenannten Whistleblowern, künftig EU-weit einheitliche Standards für ihren Schutz. Die Vorschriften verpflichten öffentliche und private Organisationen als auch Behörden dazu, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten, so dass Hinweisgeber Verstöße gegen das EU-Recht möglichst gefahrlos melden können.

Die neuen Vorschriften umfassen im Wesentlichen folgende Punkte:

- **Einrichtung von Meldekanälen innerhalb von Unternehmen und Verwaltungen:** Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten und Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern werden verpflichtet, zuverlässig funktionierende Meldekanäle einzurichten. Dies wird dazu beitragen, dass ein gesundes Betriebsklima entstehen kann.
- **Hierarchie der Meldekanäle:** Hinweisgebern wird empfohlen, zunächst die internen Kanäle ihrer Organisation zu nutzen, bevor sie auf externe, von den Behörden eingerichtete Kanäle zurückgreifen. Aber auch dann, wenn sie sich sofort an externe Stellen wenden, behalten sie auf jeden Fall ihren Schutz.
- Geschützt werden Personen mit den unterschiedlichsten Profilen, die Informationen über Verstöße im beruflichen Kontext erlangen könnten: Angestellte und Beamte auf nationaler oder lokaler Ebene, Freiwillige und Praktikanten, nicht geschäftsführende Mitglieder, Gesellschafter usw.
- Die neuen Vorschriften gelten für Bereiche wie die öffentliche Auftragsvergabe, Finanzdienstleistungen, die Verhütung von Geldwäsche, das Gesundheitswesen usw. Aus Gründen der Rechtssicherheit wurde der Richtlinie eine Liste mit allen erfassten EU-Rechtsinstrumenten angefügt. Die Mitgliedstaaten können bei der Umsetzung der Neuregelung über diese Liste hinausgehen.
- **Unterstützung und Schutzvorkehrungen für Hinweisgeber:** Mit den neuen Vorschriften werden Schutzvorkehrungen eingeführt, um Hinweisgeber vor Repressalien zu schützen, z. B. davor, suspendiert, herabgestuft oder eingeschüchtert zu werden. Auch ihre Unterstützer, etwa Kollegen und Angehörige, werden geschützt. Die Richtlinie enthält auch eine Liste unterstützender Maßnahmen, zu denen Hinweisgeber Zugang haben müssen.
- **Rückmeldepflichten für Behörden und Unternehmen:** Behörden und Unternehmen müssen innerhalb von drei Monaten auf Meldungen von Missständen reagieren und diese weiterverfolgen (wobei für externe Kanäle diese Frist in ausreichend begründeten Fällen auf sechs Monate verlängert werden kann).

Der Text der Richtlinie ist [hier](#) zu finden.

Quelle: PM der EU-Kommission

EuGH: Der Verkauf „gebrauchter“ E-Books über eine Website stellt eine öffentliche Wiedergabe dar, die der Erlaubnis des Urhebers bedarf

Mit Urteil vom 19.12.2019 (Rechtssache C-263/18) hat der EUGH entschieden, dass die Überlassung eines E-Books zur dauerhaften Nutzung durch Herunterladen nicht unter das Recht der „Verbreitung an die Öffentlichkeit“ i. S. von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2001/29 fällt, sondern von Art. 3 Abs. 1 dieser Richtlinie vorgesehene Recht der „öffentlichen Wiedergabe“ erfasst wird, für das die Erschöpfung gemäß Art. 3 Abs. 3 ausgeschlossen ist.

Verkauf von Hanfblütentee auch mit niedrigem THC-Gehalt strafbar

Das LG Braunschweig hat in dem Verfahren gegen die Betreiber der "Hanfbar" in Braunschweig beide Angeklagte wegen Verstößen gegen das Betäubungsmittelgesetz zu Freiheitsstrafen mit Strafaussetzung zur Bewährung verurteilt.

Das Landgericht sah es als erwiesen an, dass die Angeklagten mehrere Kilogramm unverarbeitete Cannabisblüten und -blätter im Ausland bestellten und in Gläser zu 2 g und 5 g-Portionen abfüllten. Die Gläser veräußerten sie mit der Aufschrift "Hanfblütentee" in zwei Ladengeschäften zu einem Preis von 10 Euro pro Gramm an Endverbraucher. Der Wirkstoffgehalt der in über 1.600 Gläsern veräußerten Pflanzenteile bewegte sich nach Gutachten des Landeskriminalamts überwiegend im Bereich von 0,2 % THC oder darunter, so dass insgesamt nur wenige Gramm des Wirkstoffs THC in den Verkehr gelangten.

Das LG Braunschweig hat entschieden, dass die Veräußerung der Hanfblütentees an Endverbraucher trotz des niedrigen Wirkstoffgehalts ein unerlaubtes Handel-treiben mit Betäubungsmitteln darstellt.

Nach Auffassung des Landgerichts können sich die Angeklagten nicht darauf berufen, dass das Betäubungsmittelgesetz in der Anlage I für Cannabis eine Ausnahmenvorschrift vorsehe. Demnach falle Cannabis nicht unter das Betäubungsmittelgesetz, wenn es aus EU-zertifiziertem Anbau stamme oder der THC-Gehalt unter 0,2% liege und der Verkehr damit ausschließlich gewerblichen oder wissenschaftlichen Zwecken diene, die einen Missbrauch zu Rauschzwecken ausschließen. Ein gewerblicher Zweck liege ausschließlich bei der Veräußerung an andere Gewerbetreibende vor, beispielsweise an Hersteller von Textilien, jedoch nicht bei der Veräußerung an Endverbraucher wie die Kunden der Hanfbar. Zudem lasse sich nach dem Gutachten von zwei Sachverständigen nicht ausschließen, dass unverarbeitetes wirkstoffarmes Cannabis abhängig von der Art des Konsums geeignet sei, einen Rauschzustand hervorzurufen.

Der 28-jährige Angeklagte und Betreiber der Hanfbar wurde wegen unerlaubten Handel-treibens mit Betäubungsmitteln in zwei Fällen im Zeitraum von April bis September 2018 zu einer Freiheitsstrafe von neun Monaten verurteilt, der 37-jährige Mitangeklagte wegen unerlaubten Handel-treibens mit Betäubungsmitteln in einem Fall im Zeitraum August bis September 2018 zu einer Freiheitsstrafe von sieben Monaten.

Die Vollstreckung der Freiheitsstrafen wurde für drei Jahre zur Bewährung ausgesetzt. Zugleich wurden die Angeklagten angewiesen, die Abgabe von Cannabis und Cannabisprodukten, die aus unverarbeiteten Hanfteilen bestehen – insbesondere Hanfblütentee – an Endverbraucher, auf jeglichem Vertriebswege auch dann zu unterlassen, wenn deren THC-Gehalt unter 0,2 % liegt. Bei Weisungsverstößen innerhalb der Bewährungszeit droht den Angeklagten der Widerruf der Bewährung.

LG Braunschweig, Urteil vom 29. Januar 2020, 4 KLS 5/19 (nicht rechtskräftig)

Quelle: Pressemitteilung des LG Braunschweig vom 29. Januar 2020

Veranstaltungen

„Richtig kündigen!?“

Montag, 16. März 2020, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken, wird im Rahmen seines Vortrages vorstellen, wie die Formalien bei einer Kündigung in den Griff zu bekommen sind. Außerdem geht er auf die Besonderheiten ein, wenn der bzw. die zu Kündigende im Ausbildungsverhältnis steht oder sich in der Mutterschutz- oder Elternzeit befindet.

Die Teilnehmerpauschale (inkl. MwSt.) beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 13. März 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de

„Rund um die BGB-Gesellschaft“

Donnerstag, 26. März 2020, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Frau Dr. Carmen Palzer, Kanzlei DR. PALZER | BERGER, Saarbrücken, gibt Ihnen einen praxisgeprägten Einblick in das Recht der BGB-Gesellschaft. Als potenziell betroffener Unternehmer sollte man wissen, welche Handlungsinstrumente das Gesetz an die Hand gibt, falls keiner oder nur ein unvollständiger Gesellschaftsvertrag geschlossen wurde. Und vor allem: was im Gesellschaftsvertrag geregelt werden kann - oder auch soll.

Die Teilnehmerpauschale (inkl. MwSt.) beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 25. März 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@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
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