



Wirtschaftsrecht

Schluss mit der „Zettelwirtschaft“ – Bürokratieentlastung auf den Weg gebracht

Am 18. September 2019 hat die Bundesregierung dem Entwurf des Dritten Bürokratieentlastungsgesetz zugestimmt.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geht in seinem Gesetzentwurf davon aus, dass durch Digitalisierungsmaßnahmen die Wirtschaft um 1,168 Milliarden Euro entlastet werde. Hauptsächlich der Mittelstand soll von den Änderungen profitieren.

Im Wesentlichen sind folgende Neuerungen vorgesehen:

1. Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
Ab 1. Januar 2021 soll es nicht mehr notwendig sein, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, den sog. „gelben Schein“, beim Arbeitgeber einreicht. Im Falle der Krankmeldung durch den Arbeitnehmer soll der Arbeitgeber die Dauer der Arbeitsunfähigkeit und den Zeitpunkt der Lohnfortzahlung bei der Krankenkasse abrufen können.
2. Erleichterungen bei der Vorhaltung von Datenverarbeitungssystemen für steuerliche Zwecke
Die bisherige 10-jährige Aufbewahrungsfrist von Datenverarbeitungssystemen wird auf 5 Jahre reduziert. Auch bei einem Systemwechsel oder einer Datenauslagerung soll es genügen, wenn der Steuerpflichtige in Zukunft einen Datenträger mit den gespeicherten Steuerunterlagen vorhält.
3. Option eines digitalen Meldescheins im Beherbergungsgewerbe
Schätzungsweise fallen bislang jährlich 150 Millionen Meldescheine im Beherbergungsgewerbe an. Durch die Digitalisierung des Verfahrens soll dieser bürokratische Aufwand deutlich reduziert werden. Zur Authentifizierung sollen die Möglichkeiten der „Starken Kundenauthentifizierung“ bei elektronischen Zahlungen oder die elektronischen Funktionen des Personalausweises genügen.

Daneben sind noch mehrere kleine Änderungen geplant, z. B. soll die Verpflichtung zur Abgabe der Umsatzsteuer-Voranmeldung für Neugründer nur noch Quartalsweise bestehen.

Der Gesetzesentwurf muss nun noch den Bundestag und den Bundesrat passieren. Es bleibt abzuwarten, welche Änderungen der Entwurf noch erfährt. Über den Verfahrenslauf werden wir Sie an dieser Stelle weiter informieren.

Kontakt: Fernando Koch, Telefon 0651/9777-410, E-Mail: koch@trier.ihk.de

Übergangsregelung für technische Sicherheitseinrichtungen bei Kassen

Der Bund und die Länderfinanzverwaltungen haben am 25. September 2019 eine Nichtaufgriffsregelung hinsichtlich der Implementierung von technischen Sicherheitseinrichtungen bei elektronischen Kassen(systemen) bis zum 30. September 2020 beschlossen. Zugleich wurde vereinbart, dass entsprechende Meldungen der Unternehmen erst bei Verfügbarkeit eines elektronischen Meldeverfahrens durch die Finanzverwaltungen erfolgen müssen. Hierzu wird zeitnah ein entsprechendes Schreiben des Bundesfinanzministeriums veröffentlicht werden.

Damit kommen die Finanzverwaltungen der dringenden Forderung der IHK-Organisation nach. Bekanntlich sind Unternehmen mit elektronischen Registrierkassen beziehungsweise Kassensystemen verpflichtet, diese ab dem 1. Januar 2020 mit einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung (tSE) auszurüsten. Da zurzeit jedoch noch keine zertifizierten Sicherheitslösungen am Markt erhältlich sind und voraussichtlich erst im Oktober 2019 die ersten – vorläufig zertifizierten – tSEs verfügbar sein werden, ist absehbar, dass eine flächendeckende Ausstattung aller geschätzt 2,1 Millionen Kassen in Deutschland bis zum 1. Januar 2020 nicht mehr möglich ist.

Praxistipp: Mit dieser Nichtbeanstandungsregelung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass eine flächendeckende Ausstattung der Kassen nicht mehr fristgerecht erfolgen kann. Unternehmen bekommen nunmehr ausreichend Zeit, die für ihre Kassensysteme passenden Sicherheitseinrichtungen auszuwählen und zu implementieren. Jedoch dürfen die Maßnahmen nicht auf die lange Bank geschoben werden. Vielmehr sollte rasch auf Kassenhersteller zugegangen werden, um gemeinsam passgenaue Sicherheitslösungen zu finden. Hierzu empfiehlt es sich, einen Zeitplan für die Umstellung zu erstellen und die vorgenommenen Maßnahmen zu dokumentieren. Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Freier Datenverkehr in der EU

Die EU-Verordnung über den freien Verkehr nicht-personenbezogener Daten ist am 28. Mai 2019 in Kraft getreten und gilt jetzt unmittelbar in allen Mitgliedsstaaten. Mit der Verordnung soll neben der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ein weiterer Schritt zum freien Datenverkehr in der EU geschaffen werden. Sie beinhaltet Vorschriften über Datenlokalisierungsaufgaben, die Verfügbarkeit von Daten für zuständige Behörden und die Übertragung von Daten für berufliche Nutzer. Bisherige Restriktionen der Mitgliedsstaaten, wo zum Beispiel diese Daten gespeichert werden müssen, sind zukünftig nur noch unter engen Voraussetzungen, etwa aus Gründen der öffentlichen Sicherheit, zulässig und werden von der Kommission geprüft.

Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Wettbewerbsrecht und gewerbliche Rechtsschutz

Internetverkäufer haftet für fehlende Fundstellenangabe bei Werbung mit Testergebnissen

Die Werbung eines Onlinekaufhauses mit einem Testhinweis ohne Angabe der Fundstelle stellt nach ständiger Rechtsprechung einen Wettbewerbsverstoß dar. Der Betreiber der Internetseite kann sich auch nicht darauf berufen, dass nicht er, sondern ein Dritter (z.B. Lieferant oder Hersteller) den Text der Produktbeschreibung verfasst hat. Er muss sich den Inhalt des wettbewerbswidrigen Verkaufsangebots, das von einem Dritten in die Website eingestellt wurde, als eigenen Verstoß gegen das Lauterkeitsrecht zurechnen lassen, wenn er erkennbar als Verkäufer auftrat und sich den Angebotstext dadurch zu eigen gemacht hat.

Urteil des LG Düsseldorf vom 21.02.2019
37 O 56/18

Arbeits- und Sozialrecht

Spaziergang in Mittagspause nicht gesetzlich unfallversichert

Die gesetzliche Unfallversicherung ist nicht eintrittspflichtig, wenn ein Versicherter während eines Spaziergangs in der Mittagspause verunglückt (hier Sturz über eine Steinplatte). Der Argumentation des in diesem Fall betroffenen Fondsmanagers bei einer Investmentgesellschaft, der Spaziergang habe der Förderung seiner Arbeitsleistung gedient, schloss sich das Hessische Landessozialgericht nicht an, da eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zu gesundheitsfördernden, der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit dienenden Handlungen prinzipiell nicht bestehe.

Urteil des Hessischen LSG vom 14.06.2019

L 9 U 208/17

BB 2019, 1913

Kontakt: Anna Hillebrand, Telefon 0651/9777-403, E-Mail: hillebrand@trier.ihk.de

Veranstaltung: Aktuelles aus dem Bereich Arbeitsrecht - Was gibt's Neues aus der Rechtsprechung?

Kaum ein anderes Rechtsgebiet unterliegt einem derart rasanten Wandel wie das Arbeitsrecht. Fast monatlich ändern sich Gesetze oder es kommt eine neue grundlegende Rechtsprechung zum Arbeitsrecht. Damit Sie in Ihrem Unternehmen und Ihrer Personalabteilung nicht den Überblick verlieren und kostenintensive Fehlentscheidungen vermeiden, bieten wir Ihnen in diesem Seminar einen praxisnahen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen und informieren über die neueste Rechtsprechung, die auch für Sie relevant sein könnte.

Beginn: 17. Oktober 2019, 9:00 Uhr im Bildungszentrum der IHK Trier

Hier gelangen Sie zur Anmeldung:

https://www.ihk-trier.de/p/Aktuelles_aus_dem_Bereich_Arbeitsrecht-9-19180.html

Verbot der sachgrundlosen Befristung bei Vorbeschäftigung – Ende der flexiblen Personalpolitik?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat unter dem Eindruck einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts seine Rechtsprechung zum Verbot der sachgrundlosen Befristung bei einer Vorbeschäftigung geändert. Am bisherigen rückwirkenden Betrachtungszeitraum von 3 Jahren zur Feststellung einer Vorbeschäftigung hält das BAG nicht mehr fest. Vielmehr kann trotz Vorbeschäftigung ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund befristet werden, wenn eine der folgende Voraussetzungen gegeben ist:

1. Die Vorbeschäftigung liegt sehr lange zurück
Eine genaue Zeitdauer ist durch das BAG noch nicht ausgeurteilt. 15 Jahre seien wohl noch keine lange Zeit. Es kommt jedoch immer auf den Einzelfall an.
2. Die Vorbeschäftigung war gänzlich anders geartet
Verglichen werden dabei Arbeitsplatz und die zu verrichtenden Tätigkeiten der Vorbeschäftigung und der neuerlichen Beschäftigung. Stehen diese in keinem Sachzusammenhang, spricht viel für die Andersartigkeit. Auch hier kommt es auf den Einzelfall an.
3. Die Vorbeschäftigung war nur von sehr kurzer Dauer
Auch hier schwankt die Rechtsprechung. Die Tendenz geht jedoch dahin, die „sehr kurze Dauer“ als Zeitraum von maximal 3 Monaten zu betrachten.

Zusätzlich bedarf es des Interessenvergleichs des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers an der Befristung. Beim Arbeitnehmer dürfte das Interesse an wenigstens einem befristeten Arbeitsverhältnis darin liegen, dass er nach einer längeren Zeit der Arbeitslosigkeit wieder in ein Beschäftigungsverhältnis gelangt.
Kontakt: Fernando Koch, Telefon 0651/9777-410, E-Mail: koch@trier.ihk.de

Steuerrecht

Umsatzsteuer: Nachweissystem "Export Certificate" reicht nicht aus

Das Bundesfinanzministerium (BMF) teilt mit Schreiben vom 15. Juli 2019 mit, dass das Nachweissystem „Export Certificate“ nicht pauschal als Nachweis der Gelangensvoraussetzungen anzusehen ist. Hintergrund des Schreibens ist, dass eine im Ausland ansässige Firma sich zu Beginn dieses Jahres an Finanzämter im Bundesgebiet gewandt und ein von ihr entwickeltes elektronisches Verfahren „Export Certificate“ als Gelangensbestätigung beworben hat. Damit sollen die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung für innergemeinschaftliche Lieferungen nachgewiesen werden. Dabei wurde der Anschein erweckt, dass das Verfahren in Abstimmung mit den deutschen Landesfinanzbehörden entwickelt wurde und die Firma in enger Abstimmung mit dem BMF steht.

Trotz Hinweis des BMF, dass das Nachweissystem weder von Bund und Ländern evaluiert noch allgemein anerkannt wurde und der Aufforderung nach einer Richtigstellung, suggeriert die Firma weiterhin in ihrer Werbung die Billigung des Systems durch die deutschen Finanzbehörden.

Das BMF warnt vor der Nutzung des Systems ohne weitere Prüfung, ob die Gelangensvoraussetzungen im Einzelfall tatsächlich erfüllt sind.

Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Alkoholkonsum von Mitarbeitern

Der Gesundheitsreport 2019 der DAK-Gesundheit offenbart: Jeder zehnte Arbeitnehmer hat einen riskanten Alkoholkonsum! Auswirkungen auf die Arbeitswelt bleiben somit nicht aus.

Doch wie ist als Arbeitgeber mit diesem heiklen Thema umzugehen?

Wird ein Konsum vermutet oder festgestellt, sollte in einem ersten Schritt immer das Gespräch mit dem betreffenden Mitarbeiter – ggf. unter Hinzuziehung einer Vertrauensperson – gesucht werden!

Verletzt der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten, so hängen möglicherweise notwendige arbeitsrechtliche Schritte davon ab, ob der Alkohol krankheitsbedingt, also aufgrund einer Sucht, konsumiert wurde, oder aber ob das Trinkverhalten für den Arbeitnehmer (noch) steuerbar ist.

Sollte der Mitarbeiter alkoholkrank sein, ist ihm zunächst die Durchführung einer Entziehungskur oder einer sonst geeigneten Therapie zu ermöglichen. Lehnt er dies ab oder ist eine solche Maßnahme nicht von dauerhaftem Erfolg gekrönt, besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis krankheitsbedingt zu kündigen. Arbeitgeber müssen hier jedoch hohe Anforderungen beachten!

Erscheint der Arbeitnehmer z. B. nach einer durchzechten Nacht alkoholisiert am Arbeitsplatz und kann daher seine Arbeit nicht ordnungsgemäß verrichten, ist zunächst an eine Abmahnung zu denken. Erzielt diese nicht die gewünschte Wirkung und erscheint der Arbeitnehmer erneut alkoholisiert, kann eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden.

Unabhängig von den Hintergründen des Alkoholkonsums, muss der Arbeitgeber im Einzelfall ein temporäres Beschäftigungsverbot verhängen, was eine Kürzung des Vergütungsanspruchs zur Folge haben kann.

Kontakt: Anna Hillebrand, Telefon 0651/9777-403, E-Mail: hillebrand@trier.ihk.de

Online- und Datenschutzrecht

Ankunftserteilung gegenüber Betriebsrat über Sonderzahlungen

Dem Betriebsrat ist auf Anfrage Auskunft darüber zu erteilen, an welche Arbeitnehmer mit Ausnahme leitender Angestellter Sonderzahlungen geleistet wurden, wenn die Daten zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sind. Für das Hessische Landesarbeitsgericht stehen dem Auskunftsanspruch keine datenschutzrechtlichen Bedenken entgegen.

Beschluss des Hessischen LAG vom 10.12.2018

16 TaBV 130/18

NZA-RR 2019, 196

Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Umfang des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs

Privatpersonen steht gemäß Art. 15 Abs. 1 DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) ein umfassender Auskunftsanspruch über beim Verantwortlichen gespeicherte bzw. verarbeitete, sie betreffende personenbezogene Daten sowie in dem Gesetz aufgezählte Informationen zu.

Für das Landgericht Köln bezieht sich der Auskunftsanspruch eines Versicherungsnehmers gegenüber seiner Versicherung auf personenbezogene Daten wie Namen oder Geburtsdaten sowie z.B. auf Gesundheitsdaten, Kontonummern oder auch auf ärztliche Unterlagen, Gutachten oder sonstige vergleichbare Mitteilungen der Versicherung. Kein Auskunftsanspruch besteht jedoch hinsichtlich interner Vorgänge der Versicherung, wie z.B. interne (Mitarbeiter-)Vermerke oder Beratungsprotokolle, und auf nochmalige Vorlage des dem Versicherungsnehmer bereits bekannten Schriftverkehrs.

Urteil des LG Köln vom 18.03.2019

26 O 25/18

GWR 2019, 214

Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Löschung des Lichtbilds des Krankenversicherten nach Erstellung der elektronischen Gesundheitskarte

Die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Verarbeitung des von einem Versicherten zur Verfügung gestellten Lichtbilds durch die Krankenkasse beschränkt sich nach § 284 Abs. 1 Nr. 2 SGB V auf die Herstellung der konkreten elektronischen Gesundheitskarte. Eine weitergehende Speicherung der Lichtbilder auf Vorrat ist grundsätzlich rechtswidrig. Der Versicherte kann deren Löschung verlangen.

Urteil des BSG vom 18.12.2018

B 1 KR 31/17 R

PaPfleReQ 2019, 35

Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Bescheinigungspflicht für Anbieter auf Online-Marktplätzen

Anfang 2019 Jahres hat die Politik endlich dem Umsatzsteuerbetrug im Online-Handel den Kampf angesagt. Umfangreiche Aufzeichnungspflichten und eine Haftungsregelung sollen Umsatzsteuerausfälle in Milliardenhöhe beim Handel mit Waren auf Online-Marktplätzen, wie Amazon, eBay, etc., künftig verhindern. Im Wesentlichen geht es darum, dass Betreiber dieser Plattformen für nicht abgeführte Umsatzsteuer ihrer Händler haften. Sollte dem Marktplatzbetreiber jedoch eine Umsatzsteuerbescheinigung des deutschen Finanzamtes vorliegen entfällt diese Haftung. Hintergrund der

Bescheinigungspflicht ist, dass sich in der Vergangenheit insbesondere Händler aus Drittstaaten nicht für Umsatzsteuerzwecke in Deutschland registriert und die Umsatzsteuer auch nicht abgeführt haben. Das führte zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen für deutsche Unternehmen, die ihren Pflichten ordnungsgemäß nachkamen.

Die neue Bescheinigungspflicht gilt für alle Marktteilnehmer auf elektronischen Plattformen –auch für die etwa 300.000 deutschen Anbieter. Der Nachweis muss dem Marktplatzbetreiber bis zum 1. Oktober 2019 vorliegen. Daran sollten sich Unternehmen auch unbedingt halten, weil sie andernfalls Gefahr laufen, dass der Betreiber ihren Account schließt, um sein Haftungsrisiko zu minimieren. Betriebe, die über elektronische Marktplätze Waren anbieten, sollten sich also schnellstmöglich mit ihrem Finanzamt in Verbindung setzen und die entsprechende Bescheinigung beantragen, sofern sie das noch nicht getan haben. Die Bescheinigungspflicht betrifft auch Kleinunternehmer, die grundsätzlich bis zu einer bestimmten Umsatzgrenze von bürokratischen Pflichten entlastet sind. Auch sie müssen die Bescheinigung bei ihrem Finanzamt beantragen. Kontakt: Jennifer Schöpf, Telefon 0651/9777-411, E-Mail: schoepf@trier.ihk.de

Benennung eines Datenschutzbeauftragten

Nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) muss ein Datenschutzbeauftragter bestellt werden, wenn die Kerntätigkeit eine regelmäßige und systematische Überwachung von Personen oder die Verarbeitung besonderer Kategorien von Daten umfasst. Außerdem sieht das Bundesdatenschutz-gesetz die Pflicht zur Bestellung vor, wenn mindestens zehn Mitarbeiter mit der automatisierten Datenverarbeitung ständig befasst sind. Diese Mindestschwelle soll nach einer vom Bundestag beschlossenen Gesetzesänderung jetzt auf zwanzig Personen angehoben werden. Der Bundesrat muss dem Gesetz noch zustimmen; damit ist am 20.09.2019 zu rechnen. Ab wann die Änderung dann in Kraft tritt, ist derzeit noch unklar.

Die Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten nach der DSGVO bleibt hiervon aber unberührt.

Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

Der Newsletter kann unter folgendem [Link](#) abbestellt werden.

[Impressum](#) | [Datenschutzhinweis](#) | [Kontakt](#)