



Wirtschaftsrecht

Bürokratieentlastungsgesetz III - Der "gelbe Schein" wird digital

Bisweilen erscheint der Gesetzgeber wie ein Getriebener: noch am 18. September 2019 verwies der Bundestag das Dritte Bürokratieentlastungsgesetz an die Ausschüsse (Newsletter Recht Oktober 2019). Reichlich einen Monat später, am 24. Oktober 2019, wurde das Gesetz verabschiedet. Damit kommt auf die Unternehmer*innen in den nächsten Jahren eine Reihe von Entlastungen und Änderungen zu:

ab 01.01.2020

Einführung des elektronischen Meldescheins im Hotelgewerbe;
Entscheidungen über Teilzeitwünsche der Arbeitnehmer in Textform möglich;
Anhebung der Gesamtumsatzgrenze für Kleinunternehmer auf 22.000 Euro

ab 01.07.2020

Weniger Betriebe des produzierenden Gewerbes müssen statistische Daten vorhalten;
Für die Meldung zur Unfallversicherung genügt die Gewerbeanmeldung

ab 01.01.2021

Quartalsweise statt monatliche Umsatzsteuervoranmeldung für Gründer*innen

ab 01.01.2022

Digitale Krankenscheine für gesetzlich Krankenversicherte
Kontakt: Fernando Koch, Telefon 0651/9777-410, E-Mail: koch@trier.ihk.de

Schenkung eines Kommanditanteils an Minderjährigen

Bei der schenkungsweisen Übertragung eines Gesellschaftsanteils auf einen Minderjährigen ist stets zu prüfen, ob hierbei eine familiengerichtliche Genehmigung nach § 1822 Nr. 3 BGB erforderlich ist. Nach dieser Vorschrift bedarf es der Genehmigung des Familiengerichts zu einem Vertrag, der auf den entgeltlichen Erwerb oder die Veräußerung eines Erwerbsgeschäfts gerichtet ist, sowie zu einem Gesellschaftsvertrag, der zum Betrieb eines Erwerbsgeschäfts eingegangen wird.

Für das Oberlandesgericht Oldenburg ist die auf die Eintragung im Handelsregister aufschiebend bedingte unentgeltliche Übertragung eines voll eingezahlten Kommanditanteils auf einen Minderjährigen nicht lediglich rechtlich vorteilhaft und bedarf, soweit der Zweck der Gesellschaft auf eine Erwerbstätigkeit gerichtet ist, der familiengerichtlichen Genehmigung.

Beschluss des OLG Oldenburg vom 17.07.2019
12 W 53/19
jurisPR-HaGesR 9/2019 Anm. 5
Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail:neises@trier.ihk.de

Trockenes Brötchen mit Kaffee ist kein Frühstück

Stellt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern unbelegte Backwaren (Brötchen, Rosinenbrot) nebst Heißgetränken kostenlos zum sofortigen Verzehr im Betrieb bereit, handelt es sich nicht um Arbeitslohn, sondern um nicht steuerbare Aufmerksamkeiten. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) am 3.7.2019 entschieden (Az.: VI R 36/17). Zwar sehen die Richter hierin einen Vorteil für den Arbeitnehmer, nicht aber einen steuerpflichtigen Arbeitslohn. Denn die Ausgaben des Arbeitgebers sind mit Aufwendungen zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und zur Schaffung günstiger betrieblicher Arbeitsbedingungen vergleichbar.

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

Neue Anforderungen für elektronische Registrierkassen - Frist zur Umsetzung verlängert

Mit dem „Gesetz zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen“ (Kassengesetz) werden Unternehmen mit elektronischen Registrierkassen bzw. Kassensystemen verpflichtet, diese Kassen mit einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung auszurüsten. Diese Verpflichtung sollte ab dem 1. Januar 2020 gelten und von den Unternehmen bis zu diesem Stichtag umgesetzt werden. Da jedoch voraussichtlich erst im Oktober 2019 die ersten zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtungen am Markt verfügbar sein werden, bekommen Unternehmen einen zeitlichen Aufschub bis zum 30. September 2020. Dies haben Bund und Länderfinanzverwaltungen beschlossen, womit sie der dringenden Forderung der IHK-Organisation nachgekommen sind.

Auch wenn hierdurch den Unternehmen mehr Zeit zur Implementierung dieser Sicherheitseinrichtungen eingeräumt wurde, sollte die Umsetzung nicht auf die lange Bank geschoben werden. Wir empfehlen allen Betrieben zeitnah auf ihre Kassenhersteller zuzugehen und geeignete Sicherheitslösungen einzuführen. Die grundsätzlichen Anforderungen an Registrierkassen hat das Bundesfinanzministerium (BMF) am 17. Juni 2019 in einem Schreiben veröffentlicht, das Sie hier finden.

Kontakt: Jennifer Schöpf, Telefon 0651/9777-411, E-Mail:schoepf@trier.ihk.de

Arbeitsrecht

Urlaub verfällt am Jahresende nur bei explizitem Hinweis

Resturlaub verfällt am Jahresende oder spätestens am 31. März des jeweiligen Folgejahres – dieser Automatismus war einmal!

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) Vorgaben der europäischen Richter umgesetzt:

Der Verfall von Urlaub kann nur dann eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums erlischt.

Was bedeutet dies in der Praxis?

Da der Arbeitgeber nachweisen muss, dass die Voraussetzungen für einen Verfall vorliegen, sollte eine entsprechende Mitteilung an den Arbeitnehmer nicht mündlich, sondern stets zumindest in Textform erfolgen. Ob ein Aushang am schwarzen Brett ausreicht, ist fraglich. Wer auf Nummer sicher gehen will, sollte jeden einzelnen Mitarbeiter rechtzeitig unter Mitteilung des konkreten Urlaubsanspruchs auffordern, den Urlaub zu nehmen.

Was in diesem Zusammenhang rechtzeitig bedeutet, ist noch nicht geklärt. Es erscheint jedoch sinnvoll, umso früher auf den Resturlaub und seinen Verfall hinzuweisen, je höher

der Resturlaubsanspruch tatsächlich ist.

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

Wettbewerbsrecht und gewerblicher Rechtsschutz

Telefonischer Abwerbungsversuch über Mobiltelefon des Arbeitnehmers

Das unter dem Gesichtspunkt der unlauteren Behinderung nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs bestehende Verbot, Arbeitnehmer zum Zwecke der Abwerbung - über eine erste Kontaktaufnahme hinaus - an ihrem Arbeitsplatz anzurufen, besteht nach Auffassung des Oberlandesgerichts Frankfurt auch für Anrufe unter einer Mobilfunknummer, soweit der Anrufer sich nicht zu Beginn des Gesprächs vergewissert hat, dass der Arbeitnehmer sich nicht an seinem Arbeitsplatz oder sonst bei der Arbeit befindet.

Beschluss des OLG Frankfurt vom 08.08.2019

6 W 70/19

WRP 2019, 1353

Kontakt: Jennifer Schöpf, Telefon 0651/9777-411, E-Mail:schoepf@trier.ihk.de

Lichtmiete markenrechtlich geschützt

Der Begriff „Lichtmiete“ ist nach einem Urteil des Landgerichtes Hamburg (LG) keine Gattungsbezeichnung und auch keine verbreitete Beschreibung der Vermietung von LED-Beleuchtungsanlagen. Wird diese Bezeichnung als Unternehmenskennzeichen verwendet, werden die Rechte an der Marke „Deutsche Lichtmiete“ verletzt. Der Markeninhaber kann daher die Unterlassung der weiteren Verwendung dieser Bezeichnung verlangen. Die Hamburger Richter sehen in „Lichtmiete“ ein Fantasiewort, da keine unmittelbar erkennbare Bedeutung hat, da man Licht nicht mieten kann. Es bedarf somit weiterer Gedankenschritte, um zu der Vermietung von Beleuchtungsanlagen zu kommen. Damit liegt eine ausreichende Kennzeichnungs- und Unterscheidungskraft vor (Az.: 312 O 29/18).

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

Versicherungsrecht

Pflichten eines (Pseudo-) Versicherungsmaklers

Für den Umfang der Pflichten des Vermittlers von Versicherungen in Bezug auf den Kunden kommt es wesentlich darauf an, ob er als Versicherungsmakler oder -vertreter tätig wird. Den Versicherungsmakler treffen weitergehende Pflichten als den Versicherungsvertreter. Er ist beispielsweise verpflichtet, "seinem Rat eine hinreichende Zahl von auf dem Markt angebotenen Versicherungsverträgen und von Versicherern zugrunde zu legen". Als Versicherungsmakler gilt auch, wer gegenüber dem Versicherungsnehmer den Anschein erweckt, er erbringe seine Leistung als Versicherungsmakler.

Ein Versicherungsvermittler, der im Verhältnis zu den Versicherungen Versicherungs- oder Mehrfachagent ist, haftet dem Versicherungsnehmer als Versicherungsmakler, wenn er diesem gegenüber nicht deutlich macht, dass er als Versicherungsvertreter auftritt.

Geht es um einen beabsichtigten Versicherungswechsel in einem für den Versicherungsnehmer existenziell bedeutsamen Bereich (hier betriebliche Inhaltsversicherung), in dem Versicherungsschutz nicht ohne Weiteres erlangt werden kann, so sind die an den Versicherungsmakler gestellten Anforderungen an eine sachgerechte Aufklärung und Beratung besonders hoch. Er hat zu beachten, dass der Versicherungsnehmer in der Regel weder eine Deckungslücke noch eine Verschlechterung des Versicherungsschutzes in Kauf nehmen will.

Beschluss des OLG Dresden vom 09.04.2019
4 U 441/19
jurisPR-HaGesR 7/2019 Anm. 7
Kontakt: Fernando Koch, Telefon 0651/9777-410, E-Mail:koch@trier.ihk.de

Datenschutz

Gefällt-mir-Button: Mitverantwortung des Webseitenbetreibers

Der Betreiber einer Website, in der der „Gefällt mir“-Button von Facebook enthalten ist, kann für das Erheben und die Übermittlung der personenbezogenen Daten der Besucher seiner Website gemeinsam mit Facebook datenschutzrechtlich verantwortlich sein. Dies hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden. Denn offenbar entscheiden der Webseitenbetreiber und Facebook gemeinsam über die Zwecke und Mittel der Datenerhebung und deren Weiterleitung an Facebook. Bei einer Mitverantwortung des Webseitenbetreibers muss dieser die Besucher insbesondere darüber informieren, dass beim Anklicken des Buttons seine Daten an Facebook übermittelt werden (Urteil vom 29.07.2019, Az.: C-40/17).

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

Facebook Fanpage

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat entschieden, dass der Betreiber eines im Sozialen Netzwerk „Facebook“ unterhaltenen Unternehmensauftrittes (so genannte Fanpage) verpflichtet werden kann, diese abzuschalten, wenn die von Facebook zur Verfügung gestellte digitale Infrastruktur schwerwiegende datenschutzrechtliche Mängel aufweist (Urteil v. 11.09.2019, Az. BVerwG 6 C 15.18).

Hintergrund des Rechtsstreites ist eine Anordnung der schleswig-holsteinischen Datenschutzaufsicht. Diese hatte eine in Kiel ansässige Bildungseinrichtung verpflichtet, ihre Facebook-Fanpage zu deaktivieren, da diese datenschutzrechtliche Mängel aufweise. In diesem Zusammenhang hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) festgestellt, dass der Fanpagebetreiber gemeinsam mit Facebook datenschutzrechtlich verantwortlich ist. Das BVerwG hat aber noch nicht abschließend entschieden, sondern zunächst nur festgestellt, dass eine Aufsichtsbehörde grundsätzlich das Abschalten einer Facebook-Fanpage anordnen könne, wenn deren Datenverarbeitung rechtswidrig ist. Ob die Datenverarbeitung von Facebook tatsächlich rechtswidrig ist, ist mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts noch nicht geklärt. Das muss nun wieder das Schleswig-Holsteinische Obergericht entscheiden.

Praxistipp: Bisher liegt nur die Pressemitteilung des BVerwG vor. Die ausführliche Urteilsbegründung steht noch aus. Hieraus dürften sich weitere Anhaltspunkte für die Fanpagebetreiber, aber auch die Beurteilung der Datenschutzaufsicht ergeben. Klar ist, dass die grundsätzlichen datenschutzrechtlichen Bedenken bestehen bleiben. Die IHK wird weiter berichten.

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

Bundesrat stimmt Zweitem Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU zu

Am 20.09.2019 hat der Bundesrat dem Gesetzentwurf zugestimmt. Damit werden u. a. das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) geändert. Die wesentliche Änderung im BDSG betrifft die Benennungspflicht eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Während bisher eine Grenze von zehn Personen galt, wird diese nun auf 20 Personen erhöht. Zudem wird in § 26 – Beschäftigtendatenschutz – die Schriftform bei der Einwilligung abgeschafft. Es reicht zukünftig die elektronische Form aus.

Es ist davon auszugehen, dass das Gesetz noch in diesem Jahr verkündet wird, so dass es am Tag danach in Kraft tritt.

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

Bußgeldrahmen bei Verstößen festgelegt

Die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK) hat ihr Konzept zur Zumessung von Geldbußen bei Verstößen gegen die DS-GVO durch Unternehmen vorgelegt. Ziel des Konzepts ist es, den Datenschutzaufsichtsbehörden eine einheitliche Methode für eine systematische, transparente und nachvollziehbare Bemessung von Geldbußen zur Verfügung zu stellen. Bis der Europäische Datenschutzausschuss endgültige Leitlinien erstellt hat, bietet das vorliegende Konzept die Grundlage für die Bußgeldzumessung in der Sanktionspraxis der deutschen Aufsichtsbehörden.

Das Konzept unterstützt mit der Anknüpfung an den Umsatz eines Unternehmens bei der Bußgeldzumessung den erklärten Willen des europäischen Gesetzgebers, die Wirksamkeit, Verhältnismäßigkeit und abschreckende Wirkung der Verhängung von Geldbußen sicherzustellen. Dabei erfolgt eine Kategorisierung der Unternehmen in vier Größenklassen. Außerdem wird die Schwere des Verstoßes, aber auch die Kooperation des Betriebes berücksichtigt. Hieraus kann sich beispielsweise bei einem Kleinunternehmen (Jahresumsatz zwischen 700.000 EUR und 1,4 Mio. EUR) bei einem leichten Verstoß ein Bußgeld von rund 3.000 EUR ergeben. Handelt es sich um einen schweren Verstoß, wäre ein Bußgeld von rund 17.000 EUR möglich.

Das Bußgeldkonzept finden Sie auf der Internetseite des rheinland-pfälzischen Datenschutzbeauftragten unter: www.datenschutz.rlp.de – Rubrik: Aktuelles.
Kontakt: Reinhard Neises, Telefon 0651/9777-450, E-Mail: neises@trier.ihk.de

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

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