



## **Newsletter-Recht**

### **In dieser Ausgabe**

<b>Arbeitsrecht</b> .....	<b>2</b>
Bis Ende März Resturlaub gewähren!.....	2
Mindestlohn und öffentliches Auftragswesen .....	2
Aufräumarbeiten nach Ladenschluss.....	2
Spesenbetrug: außerordentliche Kündigung.....	3
Verdachtskündigung auch bei Auszubildenden.....	3
<b>Datenschutz</b> .....	<b>3</b>
UKlaG-Änderung vom Bundeskabinett beschlossen: Auswirkungen auf Unternehmer .....	3
Ergebnis der Evaluierung von §§ 28, 29 Bundesdatenschutzgesetz.....	4
<b>Gesellschaftsrecht</b> .....	<b>4</b>
Erlöschen der Handelsregistervollmacht.....	4
Geschäftsführer: Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten bei Abberufung vor rechtskräftiger Entscheidung.....	5
Gesellschafter-Arbeitnehmer: Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nach Kündigung bei Beteiligung bis 50 % .....	6
Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Registerverknüpfung in Kraft getreten .....	6
<b>Gewerblicher Rechtsschutz</b> .....	<b>6</b>
EuGH: Das bloße "Betrachten" urheberrechtlich geschützter Inhalte im Netz ist zulässig.....	6
OLG Frankfurt a. M. zum Schutzzumfang eines eingetragenen Designs .....	7
Wortfolge "for you" kann als Marke eingetragen werden.....	7
<b>Steuern</b> .....	<b>7</b>
Neue EU-Mehrwertsteuervorschriften.....	7
Umsatzsteuer: BMF verlängert Nichtbeanstandungsfrist bei Reverse-Charge für Metalllieferungen bis zum 30. Juni 2015 .....	8
<b>Wirtschaftsrecht</b> .....	<b>8</b>
OLG Schleswig-Holstein: wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb eines Vereins.....	8
Kabinett verabschiedet Gesetzentwurf zur Bekämpfung der Korruption.....	8
<b>Veranstaltungen</b> .....	<b>10</b>
„GoBD“: Neue Regeln für die Buch- und Belegführung!.....	10
Vorsicht, Geldwäsche! .....	10
„FIT FÜR ... Marketing“ .....	11
Gegründet, um zu bleiben.....	11
Rund um den Werkvertrag.....	11

## Arbeitsrecht

### Bis Ende März Resturlaub gewähren!

#### Der Mindesturlaubsanspruch

Für jeden Mitarbeiter beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz der Urlaubsanspruch 24 Werktage. Als Werktage gelten auch Samstage, sodass sich bei einer Arbeitswoche von fünf Arbeitstagen ein Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen berechnet. Dieser Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Jahr zu nehmen bzw. seitens des Arbeitgebers zu gewähren. Wurde der Urlaub aus dem Jahre 2014 also bis zum 31.12.2014 nicht genommen, so verfällt dieser.

#### Übertragung auf das Folgejahr

Wer wegen Erkrankung, Urlaubssperre oder dringenden betrieblichen Gründen den Urlaub im laufenden Jahr nicht nehmen kann, hat die Möglichkeit, den Urlaub auf die ersten drei Kalendermonate des Folgejahres zu übertragen. Stichtag ist also insoweit der 31. März. nach diesem Stichtag verfällt der Urlaub aus dem Vorjahr ersatzlos. Der Urlaub ist nicht in Geld auszuzahlen, sondern der Arbeitgeber hat seinem Mitarbeiter den ihm zustehenden Resturlaub aus dem Vorjahr bis zum 31.03.2015 zu gewähren. (Rest)Urlaub aus dem Jahr 2014 konnte also nur in Ausnahmefällen auf das Jahr 2015 übertragen werden. Dieser muss grundsätzlich bis zum 31.03.2015 genommen bzw. gewährt werden.

#### Urlaubsabgeltung

Der Resturlaub verfällt nach dem 31. März nur dann, wenn der Mitarbeiter im Betrieb und auch weiterhin beschäftigt ist. Ist er dagegen arbeitsunfähig erkrankt, befindet er sich Elternzeit oder in einer Erwerbsminderungsrente, so geht sein Urlaubsanspruch nicht unter. Wichtig: Auch nach mehreren aufeinanderfolgenden Elternzeiten hat eine Arbeitnehmerin noch Anspruch auf ihren zuvor erlangten Resturlaub. Dieser fällt also immer dann an, wenn die Elternzeit beendet ist.

**Praxistipp:** Mehr Informationen zum Urlaub gibt unser Infoblatt **A 18** „Urlaub“, Kennzahl **67**. Außerdem informieren wir Sie im Rahmen von IHK Regional Neunkirchen am 14.07.2015, 19.00 Uhr rundum zum Urlaubsrecht.

#### Mindestlohn und öffentliches Auftragswesen

Das Mindestlohngesetz ist in Kraft, die Landesgesetze, die den Mindestlohn für öffentliche Aufträge regeln, sind aber nicht außer Kraft getreten. Bei [www.abst.de](http://www.abst.de) stellen die Auftragsberatungsstellen eine Übersicht über die einzelnen Landesvorgaben und rechtlichen Regelungen zur Verfügung.

#### Aufräumarbeiten nach Ladenschluss

Veranlasst ein Arbeitgeber im Anschluss an eine werktägliche Ladenöffnung bis Mitternacht seine Arbeitnehmer, noch anwesende Kunden nach 24 Uhr zu bedienen oder Aufräumarbeiten vorzunehmen, liegt ein Verstoß gegen das Verfassungsgebot des Sonn- und Feiertagsschutzes vor. Das hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) im Fall eines Handelsunternehmens entschieden, das Supermärkte betreibt. Die organisierte Ladenöffnung bis 24 Uhr führte dazu, dass Kunden, die sich bereits im Geschäft befanden, noch abschließend bedient und Aufräumarbeiten bis zu 30 Minuten nach Mitternacht durch die Mitarbeiter erledigt wurden.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die werktäglichen Ladenöffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen nicht allein aus wirtschaftlichen Umsatz- oder Kaufinteressen bis 24 Uhr ausgeschöpft werden dürften, wenn dadurch Arbeitnehmer regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden müssten. Das folge unmittelbar aus der Verfassung.

(Beschluss des BVerwG vom 04. Dezember 2014; Az.: 8 66.14)

**Praxistipp:** Nach dieser Rechtsprechung sind Verkaufsstellen so rechtzeitig zu schließen, dass Kundenbedienung und Aufräumarbeiten vor Beginn des Sonn- oder Feiertags erledigt sind. Das gilt auch für Aufräumarbeiten, die nach Ende der Ladenöffnung erfolgen. (Autor: Hans-Joachim Beckers/DIHK-Redaktionsdienst Nr. 02/2015)

### **Spesenbetrug: außerordentliche Kündigung**

Macht ein Arbeitnehmer in seiner Spesenabrechnung bewusst falsche Angaben, rechtfertigt ein solches Verhalten eine außerordentliche Kündigung. Anders ist ein versehentliches Versäumnis bei der Spesenabrechnung zu beurteilen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Poliers bei einem Tiefbauunternehmen entschieden. Der Arbeitgeber kündigte fristlos, nachdem er festgestellt hatte, dass in der Spesenabrechnung fälschlicherweise eine auswärtige Übernachtung angegeben war (Wert: 24 Euro), obwohl der Arbeitnehmer zu Hause übernachtet hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein erwiesener Spesenbetrug einen Grund für eine fristlose Kündigung darstelle, selbst wenn es sich um einen einmaligen Vorfall und einen geringen Betrag handle. Allerdings sei der Arbeitgeber als Kündigender darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Das betreffe auch Tatsachen der vom Arbeitnehmer behaupteten Rechtfertigungs- und Entschuldigungsgründe. Vorliegend spreche der vom Arbeitnehmer vorgetragene Umstand, dass er entgegen seiner Planung kurzfristig aufgrund eines Telefonanrufs einer Ehefrau dringend nach Hause fahren musste, für ein versehentliches Versäumnis. Die Kündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 03. Juli 2014; Az.: 2 Sa 556/13)

**Praxistipp:** Ein Spesenbetrug liegt vor, wenn vorsätzlich falsche Angaben gemacht werden oder unrichtige Angaben billigend in Kauf genommen werden. Demgegenüber fehlt es an einem Spesenbetrug, wenn versehentlich falsche Angaben gemacht werden.

### **Verdachtskündigung auch bei Auszubildenden**

Auszubildende können nur im Rahmen der Probezeit fristgemäß gekündigt werden, nach deren Ablauf ist nur eine fristlose Kündigung möglich. Nunmehr hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass auch eine Verdachtskündigung möglich ist, wenn bei dem Auszubildenden der dringende Verdacht besteht, dass er seine Pflichten schwerwiegend verletzt hat. Das Bundesarbeitsgericht hatte den Fall zu entscheiden, dass einem angehenden Bankkaufmann vorgeworfen wurde, beim Geldzählen aus einem Nachttresor 500,00 € entwendet zu haben. Der Auszubildende bestritt zwar gegenüber seinem Arbeitgeber den Vorwurf, verriet sich aber dadurch, dass er, ohne konkret darauf angesprochen worden zu sein, den genauen Fehlbetrag kannte. Das Bundesarbeitsgericht hielt deshalb den Vorwurf der Kündigung für nachgewiesen. Damit sei dem Ausbildungsbetrieb die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses objektiv unzumutbar geworden, so dass die fristlose Kündigung Bestand hat. In diesem schwerwiegenden Fall wäre auch nicht erforderlich gewesen, im Vorfeld eine Abmahnung auszusprechen.

**Praxistipp:** Bei einer Kündigung muss der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter den Pflichtverstoß nachweisen, der den Kündigungsgrund bildet. Das ist nicht immer möglich, etwa wenn der Mitarbeiter den Pflichtverstoß bestreitet. Dann ist eine Verdachtskündigung möglich. Dafür muss der Verdacht erdrückend sein und der Mitarbeiter hierzu angehört werden.

## **Datenschutz**

### **UKlaG-Änderung vom Bundeskabinett beschlossen: Auswirkungen auf Unternehmen**

Der Referentenentwurf des BMJV ist mit Änderungen von der Bundesregierung beschlossen worden. Diese betreffen insbesondere die Formulierung des § 2 Abs. 2 Ziff. 11 sowie

§ 12a UKlaG, wonach das Gericht die zuständige Datenschutzbehörde bei Ansprüchen nach § 2 UKlaG vorher anzuhören hat. Ferner soll das Gesetz bezüglich der AGB-Änderungen erst 6 Monate nach Verkündung in Kraft treten, um den Unternehmen mehr Zeit für die Umstellung ihrer AGBs zu gewähren.

### **Praktische Auswirkungen:**

#### 1. Datenschutz

Verbraucherschutzverbände können Unterlassungsansprüche geltend machen, sprich Abmahnungen aussprechen für:

- Verarbeitung von Kundendaten für Werbezwecke, also Versendung von Werbe-Mails
- Erstellung von Persönlichkeits- und Nutzungsprofilen auf Grund der erhobenen Daten
- Adress- und Datenhandel

#### 2. AGB

Die „Schriftform“ wird durch die „Textform“ ersetzt. In AGB, gerade im Onlinehandel, wird oft Schriftform, sprich schriftliche Abfassung mit voller Namensschriftunterzeichnung verlangt. Künftig genügt, wenn das Gesetz erlassen ist, die Textform: Dann genügt auch eine Mitteilung per Mail, die der Kunde dem Unternehmer gegenüber abgibt.

### **Ergebnis der Evaluierung von §§ 28, 29 Bundesdatenschutzgesetz**

Die Bundesregierung hat ihren Bericht zu der Evaluierung vorgelegt, für den sie alle beteiligten Kreise befragt hatte. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass die Änderungen des BDSG Werbung und Adresshandel eingeschränkt haben, so dass das Ziel der Gesetzesänderung erreicht wurde. Weiteres Fazit ist, dass es keiner legislativen Initiativen bedarf, sondern der Gesetzesvollzug gestärkt werden müsse.

## **Gesellschaftsrecht**

### **Erlöschen der Handelsregistervollmacht**

In einem jüngsten Beschluss hat sich das OLG Karlsruhe zum ordnungsgemäßen Nachweis der Erteilung einer Handelsregistervollmacht geäußert.

Das Gericht hält fest, dass eine Anmeldung zur Eintragung in das Handelsregister grundsätzlich durch einen Bevollmächtigten möglich ist. Nach § 12 Abs. 1 S. 2 HGB ist für eine Vollmacht zur Anmeldung die gleiche Form wie in § 12 Abs. 1 S. 1 HGB für die Anmeldung selbst vorgesehen, nämlich die öffentliche Beglaubigung. Daher findet § 129 BGB i.V. m. §§ 39, 40 BeurkG Anwendung. Maßgeblicher Zeitpunkt für das Bestehen der Vertretungsmacht ist dann derjenige der Abgabe der Registeranmeldung. Der Nachweis des Bestehens einer Vollmacht zu einem bestimmten Zeitpunkt ist dabei in den Nachweis der Erteilung der Vollmacht und in den Nachweis, dass die Vollmacht bis zu dem entscheidenden Zeitpunkt nicht erloschen ist, zu splitten.

Für den Nachweis der Erteilung der Vollmacht ist anerkannt, dass der durch § 12 Abs. 1 HGB vorgeschriebenen Form durch eine beglaubigte Abschrift der öffentlich beglaubigten Vollmachtserklärung genügt wird.

Bei der Frage, ob die vorgelegte Vollmacht zum maßgeblichen Zeitpunkt der Registeranmeldung noch nicht erloschen ist, gilt dann hingegen der Amtsermittlungsgrundsatz, da die Verwendung beglaubigter Abschriften den Vollmachtgeber nicht daran hindert, die Vollmacht zu widerrufen und die Urschrift herauszuverlangen. Für die Anwendung des Amtsermittlungsgrundsatzes hält das Gericht dann fest, dass die nur gedachte Möglichkeit des Erlöschens der Vollmacht für weitere Nachforschungen nicht ausreicht. Vielmehr sind nähere Nachforschungen zum Fortbestehen der Vertretungsmacht nur dann anzustellen, wenn begründeter Anlass zu Zweifeln gegeben ist. Ist seit der Erteilung der Vollmacht nicht allzu viel Zeit vergangen, besteht für begründete Zweifel kein Anlass und das Gericht kann sich mit dem bloßen Nachweis der Erteilung begnügen. Der Ablauf einer erheblichen Zwischenzeit stellt allerdings einen Anlass für weitere Nachforschungen dar.

**Praxistipp:** In dem zu entscheidenden Fall waren die erteilten Vollmachten teils viele Jahre alt. Die beglaubigten Abschriften wurden zudem bereits im Zuge der Vollmachtserteilung erstellt, so dass hier - wie auch vom Registergericht angenommen - genügend Anlass bestand, das Fortbestehen der Vertretungsmacht anzuzweifeln, wenn mit Vollmachten gearbeitet wird, sollten die obigen Grundsätze beachtet werden.  
(OLG Karlsruhe, Beschl. v. 12.11.2014 - 11 Wx 61/14)

### **Geschäftsführer: Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten bei Abberufung vor rechtskräftiger Entscheidung**

Nachträgliche zuständigkeitsbegründende Umstände sind auch dann zu berücksichtigen, wenn ein zum Zeitpunkt der Klageerhebung vor dem Arbeitsgericht noch nicht abberufener Geschäftsführer vor einer rechtskräftigen Entscheidung über die Rechtswegzuständigkeit abberufen wird; damit entfällt die Fiktionswirkung des § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG mit der Folge, dass der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen zulässig ist. **(Änderung der Rechtsprechung).**

Die Gerichte für Arbeitssachen sind ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis und über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Wer Arbeitnehmer i.S.d. Arbeitsgerichtsgesetzes ist, bestimmt § 5 ArbGG. Danach sind Arbeitnehmer Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. In Betrieben einer juristischen Person oder einer Personengesamtheit gelten jedoch nach § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG Personen nicht als Arbeitnehmer, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrags allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans zur Vertretung der juristischen Person oder der Personengesamtheit berufen sind. Das betrifft damit die GmbH-Geschäftsführer. Für einen Rechtsstreit zwischen dem Vertretungsorgan und der juristischen Person sind nach dieser gesetzlichen Fiktion die Gerichte für Arbeitssachen nicht zuständig.

Die Fiktion des § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG greift unabhängig davon ein, ob das der Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis materiell-rechtlich als freies Dienstverhältnis oder als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist. Sie soll sicherstellen, dass die Mitglieder der Vertretungsorgane mit der juristischen Person keinen Rechtsstreit im „Arbeitgeberlager“ vor dem ArbG führen. Auch wenn ein Anstellungsverhältnis zwischen der juristischen Person und dem Mitglied des Vertretungsorgans wegen dessen starker interner Weisungsabhängigkeit als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist und deshalb materielles Arbeitsrecht zur Anwendung kommt, sind zur Entscheidung eines Rechtsstreits aus dieser Rechtsbeziehung die ordentlichen Gerichte berufen, solange die Fiktion Wirkung entfaltet.

Nach der Beendigung der Organstellung und damit nach dem Wegfall der Fiktion des § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen berufen, über diese arbeitsrechtlichen Streitgegenstände zu entscheiden. Dann ist auch für die GmbH-Geschäftsführer der Weg zum Arbeitsgericht eröffnet.

Nach bisheriger Sen.-Rspr. müssen die Voraussetzungen für das Eingreifen der Fiktion des § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG im Zeitpunkt der Zustellung der Klage vorliegen. Ist ein Geschäftsführer zu diesem Zeitpunkt noch nicht wirksam abberufen, ist und bleibt für die Klage der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten und nicht zu den Arbeitsgerichten zulässig. Hieran hält der Senat nicht weiter fest. Nachträgliche zuständigkeitsbegründende Umstände sind vielmehr auch dann zu berücksichtigen, wenn ein zum Zeitpunkt der Klageerhebung vor dem ArbG noch nicht abberufener Geschäftsführer vor einer rechtskräftigen Entscheidung über die Rechtswegzuständigkeit abberufen wird. Damit entfällt die Fiktionswirkung des § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG.  
(BAG, Beschl. v. 22.10.2014 - 10 AZB 46/14)

## **Gesellschafter-Arbeitnehmer: Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nach Kündigung bei Beteiligung bis 50 %**

Verfügt ein in einer GmbH mitarbeitender Gesellschafter über mehr als 50 % der Stimmrechte, steht er regelmäßig nicht in einem Arbeitsverhältnis zu der Gesellschaft. Die Parteien streiten in dem Kündigungsschutzprozess über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Der Kl. war zum Zeitpunkt der Kündigung Arbeitnehmer der Bekl. i. S. v. § 5 Abs. 1 ArbGG.

Nach den vom BAG zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis eines freien Dienstnehmers aufgestellten Grundsätzen unterscheiden sich beide durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Weisungsrecht ist wesentlicher Bestandteil eines jeden Arbeitsverhältnisses. Es kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Auch Gesellschafter können in einem Arbeitsverhältnis zu der Gesellschaft stehen, deren Gesellschafter sie sind. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn ein Gesellschafter als Kapitaleigner einen so großen Einfluss auf die Führung der Gesellschaft hat, dass er über seine Gesellschafterstellung letztlich auch die Leitungsmacht hat. In diesem Fall unterliegt er nicht dem Weisungsrecht des Geschäftsführers. Ob ein solcher Einfluss besteht, richtet sich in erster Linie nach den Stimmrechtsverhältnissen. Dementsprechend kann regelmäßig ein Gesellschafter, dem mehr als 50 % der Stimmrechte zustehen, nicht zugleich Arbeitnehmer dieser Gesellschaft sein. Auch der Minderheitsgesellschafter ist bei Bestehen einer Sperrminorität im Regelfall kein Arbeitnehmer.

Hiernach steht der rechtlichen Einordnung des zwischen den Parteien bestehenden Vertragsverhältnisses als Arbeitsverhältnis nicht entgegen, dass der Kläger über einen Gesellschaftsanteil von 50 % verfügt. Er ist damit nicht Mehrheitsgesellschafter der Beklagten. Aufgrund dieses Gesellschaftsanteils besitzt er keine Weisungsbefugnis gegenüber der Geschäftsführerin. Hierfür bedarf es nach § 13 Abs. 6 des Gesellschaftsvertrages mindestens 75 % der Anteile. Der Kläger kann damit als Gesellschafter die Geschäftsführerin nicht anweisen, ihm bestimmte Weisungen zu erteilen oder solche zu unterlassen. (BAG, Beschl. v. 17.09.2014 - 10 AZB 43/14)

## **Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Registerverknüpfung in Kraft getreten**

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2012/17/EU in Bezug auf die Verknüpfung von Zentral-, Handels- und Gesellschaftsregistern in der Europäischen Union wurde am 30.12.2014 im Bundesgesetzblatt verkündet und ist seit 31.12.2014 in Kraft.

## **Gewerblicher Rechtsschutz**

### **EuGH: Das bloße "Betrachten" urheberrechtlich geschützter Inhalte im Netz ist zulässig**

Mit Urteil vom 5.6.2014 (RS C-360/13) verneint der EuGH bei Streaming, RAM und Caching einen Verstoß gegen das Urheberrecht, solange kein Ausdruck oder ein Herunterladen des Inhalts durch den Betrachter erfolgt. Letzteres ist nur mit Zustimmung des Rechteinhabers möglich.

Die von einem Endnutzer bei der Betrachtung einer Internetseite erstellten Kopien auf dem Bildschirm seines Computers und im "Cache" der Festplatte seien als flüchtige und integrale Bestandteile eines technischen Verfahrens anzusehen.

Der EuGH sieht diese auf die reine Betrachtung beschränkten Vorgänge daher als vereinbar mit Art. 5 der "Richtlinie 2001/29/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Mai 2001 zur Harmonisierung bestimmter Aspekte des Urheberrechts und der verwandten Schutzrechte in der Informationsgesellschaft" an.

**Praxistipp:** Das Betrachten von Fotos im Internet ist zulässig, das Herunterladen und vor allem die gewerbliche Nutzung verstoßen gegen das Urheberrecht. Konsequenz davon: Abmahnung, Entrichtung von Lizenzgebühren und Tragung der Rechtsanwaltskosten. Es sollte deshalb unbedingt nur dann ein Foto genutzt werden, wenn der Urheber=Fotograf dazu seine Einwilligung erteilt hat.

### **OLG Frankfurt a. M. zum Schutzzumfang eines eingetragenen Designs**

Mit Beschluss vom 17.11.2014 (Az.: 6 W 96/14) hat das OLG Frankfurt a. M. entschieden, dass, falls dem Entwerfer eines eingetragenen Designs aufgrund dessen Verwendungszwecks nur ein geringer Gestaltungsspielraum verbleibt, der Schutzzumfang des Designs als gering gewertet werden muss. Eine Ausnahme bestehe nur, wenn das eingetragene Design vom vorbekannten Formenschatz einen größeren als zur Begründung der Eigenart erforderlichen Abstand hält.

(Die Entscheidung ist veröffentlicht in WRP 2015, S. 238)

**Praxistipp:** Recherchen zum Gebrauchs-, Geschmacksmuster sowie zu Patenten können beim Patentinformationszentrum, Herrn Schlimmer, Tel: 0681/9520-462, joerg.schlimmer@saar-is.de, durchgeführt werden.

### **Wortfolge "for you" kann als Marke eingetragen werden**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Beschluss vom 10.7.2014 festgestellt, dass die Wortfolge „for you“ ausreichende Unterscheidungskraft hat und deshalb für Waren aus dem Gesundheits- und Ernährungsbereich eingetragen werden kann (Az.: I ZB 81/13). Nach Auffassung der obersten Bundesrichter ist die Marke geeignet, vom Verkehr als Unterscheidungsmittel aufgefasst zu werden, das die in Rede stehenden Waren oder Dienstleistungen als von einem bestimmten Unternehmen stammend kennzeichnet und sie damit von denjenigen anderer Unternehmen unterscheidet.

**Praxistipp:** Das Eintragungskriterium der Unterscheidungskraft ist im Einzelfall schwierig zu beurteilen. Vor der Markenmeldung sollte deshalb fachmännischer Rat eingeholt werden, etwa im Rahmen des kostenfreien IHK- Patent- und Markensprechtages.

## **Steuern**

### **Neue EU-Mehrwertsteuervorschriften**

Seit dem 1. Januar 2015 gelten neue Vorschriften für die Berechnung der Mehrwertsteuer auf Telekommunikations-, Rundfunk-, Fernseh- und sonstigen auf elektronischem Weg erbrachten Leistungen. Demnach muss ab sofort eine solche Leistung nicht mehr mit dem Mehrwertsteuersatz berechnet werden, der in demjenigen EU-Mitgliedstaat gilt, in dem der Leistungserbringer seinen Sitz hat, sondern mit dem im Land des Empfängers gültigen Steuersatz. Das heißt also, ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland, das beispielsweise ein eBook oder eine App verkauft, kann dafür seit Beginn dieses Jahres nicht mehr pauschal 19 Prozent Mehrwertsteuer berechnen, sondern nur noch dann, wenn es an einen Kunden in Deutschland verkauft. Für einen schwedischen Kunden werden 25 Prozent Mehrwertsteuer fällig, für einen luxemburgischen 15 Prozent, für einen belgischen Kunden 21 Prozent.

Ganz abgesehen von dem Aufwand, der für das rechnungsstellende Unternehmen, das seine Leistungen EU-weit anbietet, mit der neuen Regelung verbunden ist, stellt sich die Frage, wie sich die Herkunft des Käufers bestimmen lässt. Im Gegensatz zu physischen Lieferungen ist schließlich keine Lieferadresse erforderlich bzw. kann theoretisch eine falsche Lieferadresse in einem Land mit niedrigerem Mehrwertsteuersatz angegeben werden.

Die Anbieter digitaler Güter und Dienstleistungen benötigen daher ab sofort unabhängige Quellen, anhand derer sie das Herkunftsland des Käufers bestimmen können. Hier bietet

sich zum einen die Geolokalisierung über die IP-Adresse an, zum anderen die Bestimmung aufgrund der Bezahlung, z.B. über das verwendete Bankkonto oder die Nutzung länderspezifischer Zahlarten. Die PPRO Group hat speziell hierfür ihre Schnittstelle geändert, um mit jeder Transaktion zurückmelden zu können, von welchem Land aus eine Zahlung getätigt wurde. Händler und Anbieter digitaler Leistungen sollten ihren Payment-Anbieter nach entsprechenden Services fragen.

### **Umsatzsteuer: BMF verlängert Nichtbeanstandungsfrist bei Reverse-Charge für Metalllieferungen bis zum 30. Juni 2015**

Mit Schreiben vom 5.12.2014 verlängert das BMF die Nichtbeanstandungsfrist für die Anwendung des Reverse-Charge-Verfahrens bei Metalllieferungen im Inland. Für Umsätze, die im Zeitraum vom 1. Oktober 2014 bis einschließlich 30. Juni 2015 ausgeführt werden, kann demnach noch die Regelbesteuerung (Ausstellung einer Bruttorechnung) angewendet werden. Voraussetzung ist, dass der leistende Unternehmer den Umsatz ordnungsgemäß versteuert.

([http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF\\_Schreiben/Steuerarten/Umsatzsteuer/Umsatzsteuer-Anwendungserlass/2014-12-05-steuerschulnerschaft-leistungsempfaenger-kroatien-nichtbeanstandungsregelung.html](http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Umsatzsteuer/Umsatzsteuer-Anwendungserlass/2014-12-05-steuerschulnerschaft-leistungsempfaenger-kroatien-nichtbeanstandungsregelung.html))

## **Wirtschaftsrecht**

### **OLG Schleswig-Holstein: wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb eines Vereins**

Das OLG Schleswig-Holstein hat sich relativ ausführlich mit der Frage, ob der Vereinszweck, der auf den Betrieb einer Kindertagesstätte ausgerichtet ist, einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb darstellt, auseinandergesetzt. Das OLG konnte mangels anfechtbarer Zwischenverfügung keine Sachentscheidung treffen, hat jedoch ausführliche Hinweise zu Idealvereinen und wirtschaftlicher Betätigung verfasst.

Der Beschluss des OLG Schleswig-Holstein vom 18.09.2012, Az.: 2 W 152/11, ist über Juris oder Beck-Online (BeckRS) abrufbar.

### **Kabinett verabschiedet Gesetzentwurf zur Bekämpfung der Korruption**

Der Gesetzentwurf dient u. a. der Umsetzung verschiedener Rechtsinstrumente des Europarats und des EU-Rahmenbeschlusses von 2003 zur Bekämpfung der Bestechung im privaten Sektor sowie der Überführung mehrerer Korruptionstatbestände aus dem Nebenstrafrecht in das Strafgesetzbuch. Ein früherer, sehr ähnlicher Entwurf, aus der 16. Legislaturperiode war der Diskontinuität anheimgefallen.

Im Gesetzentwurf sind u. a. folgende Änderungen enthalten:

Ausdehnung des Geltungsbereichs des deutschen Strafrechts (§ 5 StGB) auf Auslandstaten der Vorteilsgewährung und Vorteilsnahme (unabhängig vom Recht des Tatorts) durch Deutsche. Erweiterung auf Taten von und gegenüber Amtsträgern/europäischen Amtsträgern. Erfassung von im Ausland begangenen Korruptionstaten von und gegenüber Schiedsrichtern, die zur Zeit der Tat Deutsche sind. Bestechlichkeit und Bestechung von Mandatsträgern (§ 108e), wenn der Täter zur Zeit der Tat Mitglied einer deutschen Volksvertretung oder Deutscher ist oder die Tat gegenüber einem Mitglied einer deutschen Volksvertretung oder einer Person, die zur Zeit der Tat Deutsche ist, begangen wird.

Einbeziehung der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB) sowie der Bestechlichkeit und Bestechung von ausländischen und internationalen Amtsträgern (§ 335a StGB) in den Vortatenkatalog des Geldwäschetatbestandes (§ 261 StGB). Änderung von § 299 StGB insoweit, als auf eine Pflichtverletzung gegenüber dem Geschäftsherrn abgestellt wird und eine Wettbewerbsverzerrung nicht mehr erforderlich ist. Einbeziehung der Europäischen Amtsträger in die Straftatbestände der Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung (§§ 331, 333 StGB).

Überführung der Bestechungsvorschriften des Nebenstrafrechts (IntBestG, EUBestG, NATOTruppen-Schutzgesetz, IStGH-Gleichstellungsg) in das StGB.



Umsetzung der EU-Richtlinie über Angriffe auf Informationssysteme mit Anhebung des Strafrahmens von § 202c StGB auf Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren.  
Umsetzung der EU-Richtlinie über den strafrechtlichen Schutz der Umwelt mit der Aktualisierung der Verweisungen in § 329 Absatz 4 Nr. 1 und 2 StGB.

Die Pressemitteilung des BMJV und den Gesetzentwurf finden Sie hier:  
[http://www.bmjb.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2015/20150115\\_Korruptionsbekämpfung.html?nn=1468684](http://www.bmjb.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2015/20150115_Korruptionsbekämpfung.html?nn=1468684) .

## Veranstaltungen

### **„GoBD“: Neue Regeln für die Buch- und Belegführung!**

**Montag, 13. April 2015, 17.00 – ca. 19.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der Jahreswechsel hat für Unternehmen in Deutschland zahlreiche Rechtsänderungen mit sich gebracht. Dazu gehören auch die „Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“. In Ihnen beschreibt das BMF konkret, wie sich die Finanzverwaltung künftig eine ordnungsgemäße Buchführung und die sonstigen steuerrelevanten Aufzeichnungen in Unternehmen vorstellt, insbesondere, wenn diese mit Hilfe der EDV erstellt und archiviert werden.

Einige der neuen Vorgaben werden Anpassungen in den kaufmännischen Prozessen von Unternehmen erforderlich machen, zumindest aber die Überprüfung vorhandener bzw. die Erstellung neuer Verfahrensdokumentationen. Betroffen von den GoBD sind dabei nicht nur bilanzierungspflichtige Unternehmen, sondern alle Buchführungs- bzw. Aufzeichnungspflichtigen, und zwar auch im Hinblick auf Vor- und Nebensysteme der Finanzbuchführung - wie etwa die Material- und Warenwirtschaft, die Lohnabrechnung und die Zeiterfassung.

Referent der Veranstaltung ist Herr Dipl.-Kfm. Michael Leistenschneider, Steuerberater, Vizepräsident der Steuerberaterkammer Saarland. Herr Leistenschneider war viele Jahre Mitglied des Vorstandes der DATEV eG und ist Mitglied des EDV-Ausschusses der Bundessteuerberaterkammer.

Anmeldungen **bis 10. April 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Vorsicht, Geldwäsche!**

**Dienstag, 14. April 2015, 17.00 - 19.30 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

„Geldwäsche kommt nur bei Banken und Versicherungen vor“, so denken viele Gewerbetreibende. Opfer der Geldwäsche können jedoch auch Unternehmen im Nichtfinanzdienstleistungsbereich werden, so vor allem Händler von hochpreisigen Produkten, Immobilienmakler oder auch etwa Spediteure. Der Gesetzgeber hat deshalb auch diese Unternehmen in den Anwendungsbereich des Geldwäschegesetzes einbezogen. Bei großen Barzahlungen oder verdächtigen Transaktionen müssen bestimmte Prüfpflichten seitens des Unternehmers eingehalten werden. Hat er eindeutige Hinweise darauf, dass eine Geldwäsche vorliegt oder bei seinem Unternehmen versucht wurde, muss er dies der Polizei anzeigen. Hinzukommen die einzuhaltenden Aufzeichnungs- und Aufbewahrungsfristen sowie die Schulung seiner Mitarbeiter.

Welche präventiven Handlungen jeder Unternehmer durchführen sollte, stellt Herr Thomas Kreuzsch, Landesverwaltungsamt Saarland vor. Welche Maßnahmen die Polizei ergreift, wenn es tatsächlich zu einer Geldwäsche gekommen ist, erklären Frau Ursula Wendels-Christian, Kriminalhauptkommissarin, sowie Herr Roland Müller, Kriminalhauptkommissar, Landespolizeipräsidium.

Die Veranstaltung richtet sich speziell an Händler und Immobilienmakler und zeigt diesen Branchen die Handlungsmöglichkeiten auf, um mit dem Geldwäschegesetz korrekt umgehen zu können.

Anmeldungen **bis 13. April 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **„FIT FÜR ... Marketing“**

**Dienstag, 21. April 2015, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr**, Raum 0.01, Seminargebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Marketing, das ist die Strategie zur Förderung von Kreativität, Ideen und Innovationen mit dem Ziel, außergewöhnliche Unternehmenskonzepte am Markt zu positionieren. Diese Strategie erfordert ein neues Denken, um Dinge zu sehen, die man so noch nie gesehen hat: vernetzt, quer, dreidimensional oder auch um die Ecke.

Alle Unternehmen, sowohl Start-ups aber auch etablierte Unternehmen dürfen nicht nur verrückt sein, sondern sie müssen es sogar. Denn, wie sagt Mark Twain: „Jemand mit einer neuen Idee ist solange ein Spinner, bis sich seine Idee als erfolgreich erweist.“ Herr Klaus Huwig, Kompetent Managementberatung GmbH, Illingen, zeigt auf, dass es für Marketing wichtig ist, aus gewohnten Denkstrukturen auszubrechen, Wissen und Erfahrung neu zu kombinieren und auch die Perspektive zu wechseln. Er zeigt in seinem Vortrag auf, dass das Thema „Marketing“ quer durch das gesamte Unternehmen reicht, spannend und grenzenlos ist.

Anmeldungen **bis 20. April 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Gegründet, um zu bleiben**

**Donnerstag, 23. April 2015, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Sie haben Mut bewiesen, sich selbstständig gemacht und Ihr Unternehmen gegründet. Die ersten Jahre als Unternehmer haben Sie erfolgreich hinter sich gebracht. Sie wissen, dass ein Unternehmer sowohl Rückenwind als auch Gegenwind aushalten kann und muss. Wir wollen Ihnen mit unseren Referenten die typischen Fragen beantworten, die auf Unternehmen mit ca. fünfjähriger Marktexistenz zukommen.

Von Betriebswirtschaft, Finanzierung bis hin zur Krisenprävention: Wir möchten Ihnen wertvolle Tipps und Informationen auf Ihre Fragen geben sowie im Rahmen der Veranstaltung eine Plattform zum austauschen und netzwerken bieten.

Anmeldungen **bis 22. April 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Rund um den Werkvertrag**

**Dienstag, 5. Mai 2015, 19.00 - 21.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

In der Praxis gehört der Werkvertrag zu den Vertragsarten, der häufig Anwendung findet. Deshalb ist wichtig zu wissen, wann ein Werkvertrag, ein Dienstvertrag oder ein Kaufvertrag vorliegt. Die korrekte Abgrenzung, etwa von Dienst- oder Kaufvertrag, ist oft schwieriger als Sie denken. Der Gesetzgeber knüpft allerdings an das Vorliegen einer bestimmten Vertragsart unterschiedliche gesetzliche Folgen.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian, Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird aufzeigen, worin die Unterscheidungsmerkmale der einzelnen Verträge liegen. Ein Schwerpunkt des Vortrages liegt darin, wie die vertragliche Gestaltung und die tatsächliche Durchführung eines Werkvertrages auszusehen hat, damit Sie eine saubere Abgrenzung zwischen Werkvertrag und (illegaler) Arbeitnehmerüberlassung erreichen. Zudem zeigt Herr Brombach die Risiken dieser Abgrenzungsproblematik - die derzeit viele Firmen beschäftigt - auf.

Herr Michael Spletter, Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bund, befasst sich in diesem Gesamtzusammenhang mit der Frage, wie Sie sich bei dem Einsatz sog. „freier Mitarbeiter“ absichern können. Hier könnte möglicherweise doch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen Dies kann ggf. sogar zur Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Ihnen führen.

Beide Referenten sind langjährige praktische Kenner der Materie und stehen für Fragen und Antworten sowohl während als auch nach der Veranstaltung zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 4. Mai 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

**Arbeitsrecht, Onlinerecht,  
Wirtschaftsrecht**

**Georg Karl**

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: [georg.karl@saarland.ihk.de](mailto:georg.karl@saarland.ihk.de)

**Gesellschaftsrecht**

**Thomas Teschner**

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [thomas.teschner@saarland.ihk.de](mailto:thomas.teschner@saarland.ihk.de)

**Wettbewerbsrecht**

**Dr. Heino Klingen**

Tel.: (0681) 9520-410

Fax: (0681) 9520-489

E-Mail: [heino.klingen@saarland.ihk.de](mailto:heino.klingen@saarland.ihk.de)

**Steuerrecht**