



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter - das Weisungsrecht.....	2
Arbeitgeber trägt Beweislast bei Kassenfehlbestand	2
Anspruch auf ein gutes Arbeitszeugnis?	3
Wenn die Kündigung zu spät kommt	3
Insolvenzgeldumlage: U3 sinkt ab 2016 auf 0,12 %.....	4
Gesellschaftsrecht	4
Identität eines Unternehmens bedeutet Firmierung inklusive Rechtsformzusatz.....	4
Registeranmeldung der Amtsbeendigung eines nicht eingetragenen Geschäftsführers.....	5
GmbH-Prozess: Vertretung der GmbH im Kündigungsrechtsstreit mit ihrem ehemaligen Geschäftsführer	5
Steuern	6
Pferdesteuer zulässig	6
Wettbewerbsrecht	6
Wettbewerbsverbot - Karenzenschädigung - Beteiligung an einem Unternehmen	6
Wirtschaftsrecht	7
Das kann doch weg! - Von Aufbewahrungspflichten und -fristen.....	7
Kauf auf Messe ist bindend!.....	9
Künstlersozialversicherung: Abgabesatz 2016.....	9
Bundesrat lehnt Änderungen in der ZPO zum Sachverständigenrecht überwiegend ab	10
Veranstaltungen	11
Tag der IT-Sicherheit	11
Internationale Vertragspraxis	11
Social Media	11

Arbeitsrecht

Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter - das Weisungsrecht ist entscheidend

Das BAG hatte sich erneut mit der Frage zu beschäftigen, ob ein Vertrag über freie Mitarbeit tatsächlich ein einfacher Dienstvertrag war oder ob nicht doch ein Arbeitsverhältnis vorgelegen hat. Hinsichtlich der Verträge von Zirkusartisten entschied das BAG nun, dass im vorliegenden Fall tatsächlich nur ein einfacher Dienstvertrag und kein Arbeitsverhältnis vorgelegen habe. Es betonte in seiner Entscheidung erneut, dass insofern die persönliche Abhängigkeit und insbesondere die Weisungsgebundenheit eine entscheidende Rolle spielen (BAG vom 11.08.2015 - 9 AZR 98/14).

Das BAG machte deutlich, dass sich das Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines freien Dienstnehmers dadurch unterscheidet, inwiefern eine persönliche Abhängigkeit zu dem Vertragspartner besteht. Arbeitnehmer sei dabei nur der, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Hierzu sei immer eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls durchzuführen. Der Vertrag selber sehe kein für das Arbeitsverhältnis charakteristisches Weisungsrecht vor. Auch seien keine Tatsachen vorgetragen worden, die abweichend von der vertraglichen Regelung eine Durchführung des Vertrags als Arbeitsvertrag annehmen lassen.

Praxistipp: Die Entscheidung zeigt erneut, dass die Unterscheidung zwischen Dienstvertrag und Arbeitsvertrag nicht immer leicht zu treffen ist. Es wird immer auf die konkreten Umstände des Einzelfalls ankommen. Gerade aber bei einem Verhältnis, das durch eine hohe eigene Kreativität und Entscheidungsbefugnis des Dienstverpflichteten geprägt ist, wird vieles gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses sprechen. Gleichwohl bleibt es dabei, dass der Abschluss eines Vertrags mit einem sog. „freien Mitarbeiter“ mit einem erheblichen Risiko verbunden ist. Oftmals sind die Übergänge zwischen den unterschiedlichen Rechtsverhältnissen fließend. Sollte im Nachhinein ein Arbeitsverhältnis festgestellt werden, so wäre dies insbesondere im Hinblick auf sozialversicherungsrechtliche oder steuerrechtliche Nachzahlungen und Strafzahlungen höchst problematisch.

Arbeitgeber trägt Beweislast bei Kassenfehlbestand

Will ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer für Kassenfehlbestände haftbar machen, trägt er die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Arbeitnehmer den Fehlbestand zu vertreten hat. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Verkaufskraft an einem Imbissstand entschieden. Der Arbeitgeber forderte die Tageseinnahme von 624,13 Euro, die sich nicht wie vorgesehen im Tresor befand. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer bei einer Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis nur dann hafte, wenn er die Pflichtverletzung zu vertreten habe. Daraus folge, dass der Arbeitgeber im Schadenersatzprozess die Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der Pflichtverletzung sowie des Vertretenmüssens trage. Das Risiko einer Schlechtleistung liege grundsätzlich beim Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer schulde die Leistung eines Dienstes, nicht einen Leistungserfolg. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht dargelegt und bewiesen, dass der Arbeitnehmer das Geld an sich genommen habe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 29. September 2015; Az.: 4 Sa 136/15)

Praxistipp: Der Arbeitnehmer haftet für die dem Arbeitgeber entstandenen Schäden nur dann, sofern er diese schuldhaft verursacht hat. Ist das Verschulden nachgewiesen, so sind das ersatzfähige Schäden und unmittelbare Schäden an Materialien, Geräten, Maschinen, Gebäuden sowie auch sonstigen Vermögenseinbußen des Arbeitgebers, etwa der Verlust von Kunden. Daneben haftet der Arbeitnehmer auch für mittelbare Schäden, wie z. B. der Austausch der gesamten Schließanlage infolge Schlüsselverlustes, wenn er diese schuldhaft verursacht hat. Der Arbeitnehmer muss damit vorsätzlich oder zumindest

grob-fahrlässig gehandelt haben. Von einer groben Fahrlässigkeit ist auszugehen, wenn der Mitarbeiter die im Verkehr erforderliche Sorgfalt im besonders schweren Maße verletzt hat. Ansonsten haftet er nicht.

Anspruch auf ein gutes Arbeitszeugnis?

Will ein Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis mit einer guten Gesamtbeurteilung erhalten, muss er Tatsachen vortragen, die die Erteilung eines guten Zeugnisses rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht Dortmund im Fall eines Produktionsmitarbeiters entschieden, der nach einem Kündigungsrechtsstreit von seinem Arbeitgeber die Ausstellung eines selbst formulierten Zeugnisses mit guter Gesamtbeurteilung sowie einer Dankformel mit guten Zukunftswünschen verlangte. Sein Arbeitgeber lehnte das ab. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung haben. Vielmehr könne der Arbeitgeber den Wortlaut bestimmen. Grundsätzlich bestehe kein Anspruch auf eine gute Gesamtbeurteilung. Ausgangspunkt für die Leistungsbeurteilung sei ein befriedigender Maßstab. Verlangt ein Arbeitnehmer eine bessere Bewertung, müsse er konkrete Anhaltspunkte vortragen, die eine überdurchschnittliche Bewertung rechtfertigten. Anschließend obliege es dann im Arbeitsrechtsprozess dem Arbeitgeber, Tatsachen vorzutragen, die einer besseren Bewertung entgegenstünden. Vorliegend habe der Arbeitnehmer keine Tatsachen für eine bessere Bewertung vorgetragen, sodass seine Forderung unbegründet sei.

(Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Dortmund vom 16. Juni 2015; Az.: 7 Ca 2708/14)

Praxistipp: Alles Wissenswerte rund um das Arbeitszeugnis enthält unser Infoblatt → **A12** „Zeugnis“, das unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de einsehbar ist.

Wenn die Kündigung zu spät kommt

Arbeitsgerichte haben immer wieder darüber zu urteilen, ob eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig erfolgt und es zum gewünschten Termin wirksam beendet. Das LAG Schleswig-Holstein hat in seinem Urteil vom 13.10.2015 (Az. 2 Sa 149/15) zugunsten einer Arbeitnehmerin entschieden, deren Arbeitgeber die Kündigung an einem Sonntag in den Briefkasten reingeworfen hat.

Der Arbeitgeber war ein Rechtsanwalt, bei dem die Klägerin als Rechtsanwaltsgehilfin eingestellt war. Es wurde eine Probezeit vereinbart, die am 30.11.2014 endete und für die eine Kündigungsfrist von zwei Wochen vorgesehen war. Der Arbeitgeber wollte die Rechtsanwaltsgehilfin nach Ablauf der Probezeit nicht weiter beschäftigen und kündigte das Arbeitsverhältnis am 30.11.2014 zum 15.12.2014 mit einem Kündigungsschreiben, das er am gleichen Tag in den Briefkasten der Arbeitnehmerin eingeworfen hat. Da der 30.11.2014 ein Sonntag war, war die Arbeitnehmerin der Ansicht, dass die Kündigung erst am nächsten Tag, dem 01.12.2014, zugegangen ist und die zweiwöchige Kündigungsfrist nicht mehr galt. Das Arbeitsverhältnis konnte somit nur mit der gesetzlichen Kündigungsfrist von vier Wochen erst zum 31.12.2014 beendet werden.

Das LAG hat der Klägerin Recht gegeben. Die Kündigung war verspätet, weil sie nicht am Sonntag, sondern erst am Montag zugegangen ist, als die Probezeit bereits abgelaufen war, sodass das Arbeitsverhältnis nun mit der vierwöchigen Kündigungsfrist gekündigt werden konnte. Dass die Klägerin an diesem Sonntag arbeiten musste und das Ende der Probezeit auf diesen Tag fiel, spielte für das LAG keine Rolle. Denn es besteht keine all-gemeingültige Pflicht, Briefkästen am Sonntag zu leeren und von dem Arbeitnehmer nicht erwartet werden kann, dass er seinen Briefkasten auch am Sonntag kontrolliert.

Praxistipp: Eine Kündigung wird erst dann wirksam, wenn sie dem Mitarbeiter zugeht. Der Zugang muss seitens des Arbeitgebers bewiesen werden. Während bei einem Unternehmer davon ausgegangen werden kann, dass er mehrmals am Tag seinen Briefkasten kontrolliert, ist dies bei einem Privaten nicht der Fall. Ein Mitarbeiter braucht also höchstens

bis 14.00 Uhr seinen Briefkasten zu kontrollieren, damit ein Schreiben ihm zugeht. Sonntags geht weder einem Unternehmer noch einem Arbeitnehmer ein Schreiben zu. Der Zugang erfolgt erst am folgenden Tag, das war, wie auch vorliegend, der Montag.

Insolvenzgeldumlage: U3 sinkt ab 2016 auf 0,12 %

Entlastung für Arbeitgeber: Die Insolvenzgeldumlage, also die sogenannte U3, sinkt im kommenden Jahr von 0,15 % auf 0,12 %. Die Insolvenzgeldumlage U3 wird alleine vom Arbeitgeber getragen und ist monatlich fällig. Seit 2013 beträgt der Umlagesatz 0,15 %, jetzt wird er auf 0,12 % abgesenkt. Für die Unternehmen bedeutet dies eine Entlastung um rund 270 Millionen Euro im Jahr. Da die Einnahmen deutlich über den Ausgaben liegen, hatte die Wirtschaft eine Absenkung auf 0,10 % gefordert.

Gesellschaftsrecht

Identität eines Unternehmens bedeutet Firmierung inklusive Rechtsformzusatz

§ 3 UWG bestimmt, dass unlautere geschäftliche Handlungen unzulässig sind, wenn sie geeignet sind, die Interessen von Mitbewerbern, Verbrauchern oder sonstigen Marktteilnehmern spürbar zu beeinträchtigen. In dem Urteil des OLG Thüringen vom 25.03.2015 - 2 U 476/14 ging es um die sich daran anschließende Regelung des § 5a UWG, der die Irreführung durch Unterlassen regelt.

Nach § 5a Abs.2 UWG handelt unlauter, wer die Entscheidungsfähigkeit von Verbrauchern dadurch beeinflusst, dass er eine Information vorenthält, die im konkreten Fall unter Berücksichtigung aller Umstände wesentlich ist. Wesentlich i.S.d. Vorschrift ist sodann insbesondere die Identität des Unternehmers (§ 5a Abs.3 Nr. 2 UWG), wenn Waren oder Dienstleistungen unter Hinweis auf deren Merkmale und Preis in einer dem verwendeten Kommunikationsmittel angemessenen Weise so angeboten werden, dass ein durchschnittlicher Verbraucher das Geschäft abschließen kann. Die Identität des Unternehmers umfasst nach Einschätzung des OLG Thüringen die genaue Firmierung des anbietenden Unternehmens samt Rechtsformzusatz. Dies folge bereits aus dem Wortlaut der Norm. Allgemein sprachlich besteht die Identität aus den Merkmalen, die eine Person kennzeichnen und sie von anderen unterscheiden. Das entscheidende Kennzeichnungsmerkmal einer Person im Rechtsverkehr ist der Name. Eine natürliche Person führt dabei Namen i.S.v. § 12 BGB, eine juristische Person im Handelsverkehr ihre Firma (§ 17 HGB), zu der bei Handelsgesellschaften, die juristische Personen sind, auch der Rechtsformzusatz gehört (§ 19 HGB, § 4 GmbHG).

Ist der Unternehmer verpflichtet, Angaben zu seiner Identität zu machen, kann also nicht auf die Angabe der vollständigen Firma und der Rechtsform verzichtet werden. Die Angaben zur Identität sollen die informierte geschäftliche Entscheidung des Verbrauchers flankieren bzw. ermöglichen. Daher ist erforderlich, dass der Verbraucher weiß, mit welcher Person er in geschäftlichen Kontakt tritt bzw. einen Vertrag schließt. Auch ist dieses Kenntnis z.B. erforderlich, um die Bonität des jeweiligen Vertragspartners einschätzen zu können. Wenn die für die informierte geschäftliche Entscheidung erforderliche Basisinformation also eine Aussage dazu treffen muss, wer genau die hinter der geschäftlichen Bezeichnung stehende Person ist, dann ist bei Unternehmen, die juristische Personen sind, eine korrekte und vollständige Information über die Rechtspersönlichkeit, d.h. den Unternehmensträger, erforderlich.

Quelle: GmbHRundschau, Heft 15, 1. August 2015, Seite R229

Praxistipp: Das OLG Thüringen legt in seinem Urteil klar fest, dass jedes Unternehmen seine Firmierung inkl. Rechtsformzusatz korrekt führen muss. Dadurch soll dem Verbrau-

cher ermöglicht werden, sich ohne weitere Nachforschungen über die Identität seines Vertragspartners zu informieren.

Registeranmeldung der Amtsbeendigung eines nicht eingetragenen Geschäftsführers

In seinem Beschluss vom 03.06.2015 - 2 Wx 117/15 hatte das OLG Köln über die Möglichkeit der Anmeldung der Amtsbeendigung eines vorher nicht eingetragenen Geschäftsführers zum Handelsregister zu entscheiden.

Es bejahte die Möglichkeit einer solchen Eintragung mit den folgenden überzeugenden Argumenten: Es ging dabei zunächst auf die Vorschrift des § 39 Abs. 1 GmbHG ein, der bestimmt, dass jede Änderung in den Personen der Geschäftsführer sowie die Beendigung der Vertretungsbefugnis eines Geschäftsführers zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden ist. Zu den danach anmeldepflichtigen Tatsachen zählt neben der Neubesetzung von Geschäftsführern insbesondere auch die Beendigung des Geschäftsführeramtes, die entweder durch Abberufung oder durch Amtsniederlegung eintreten kann. Die Eintragungspflicht für eine Amtsbeendigung entfällt nach herrschender Auffassung auch nicht deshalb, weil schon die Bestellung nicht eingetragen worden war. Dies liegt auch nach Ansicht des OLG Köln maßgeblich daran, dass die Eintragung einer nach § 39 Abs. 1 GmbHG anmeldepflichtigen Tatsache grundsätzlich keine konstitutive Wirkung für die durch sie bekundeten Rechtsvorgänge hat. Sofern also der Bestellung eines GmbH-Geschäftsführers nicht anderweitige Hindernisse entgegenstehen, ist diese auch dann wirksam, wenn sie nicht im Handelsregister eingetragen wird. Somit führt auch die Abberufung eines nicht voreingetragenen Geschäftsführers zu einer Änderung in der Person der Geschäftsführer, die somit wiederum gemäß § 39 Abs. 1 GmbHG eingetragen werden muss.

Quelle: GmbHReport, Heft 9/2015, Seite R294

Praxistipp: Dieses Ergebnis gilt zudem vor allem mit Blick auf eine etwaige Rechtsscheinhaftung nach § 15 Abs. 1 HGB. Dieser bestimmt, dass solange eine in das Handelsregister einzutragende Tatsache nicht eingetragen und bekanntgemacht ist, sie von demjenigen, in dessen Angelegenheiten sie einzutragen war, einem Dritten nicht entgegen gesetzt werden kann, es sei denn, dass sie diesem bekannt war. Eine solche Rechtsscheinhaftung droht bei fehlender Eintragung der Amtsbeendigung auch dann, wenn schon die Bestellung nicht eingetragen worden war. Dies beruht auf der Überlegung, dass der Dritte auch auf andere Weise von der relevanten Tatsache - wie hier der Geschäftsführerstellung einer bestimmten Person - erfahren haben kann. Die Gesellschaft kann demnach einem Dritten die Abberufung eines Geschäftsführers unabhängig von dessen Voreintragung nur dann entgegenhalten, wenn die Abberufung entweder in das Handelsregister eingetragen und bekanntgemacht wurde oder dem Dritten positiv bekannt war. Es muss daher bereits aufgrund dieser Überlegung möglich sein, die Abberufung ohne Rücksicht auf eine etwaige Voreintragung eintragen zu lassen.

GmbH-Prozess: Vertretung der GmbH im Kündigungsrechtsstreit mit ihrem ehemaligen Geschäftsführer

Bei Klagen eines Geschäftsführers einer GmbH oder eines ehemaligen Geschäftsführers gegen die GmbH kann die Gesellschaft durch den neuen Geschäftsführer solange vertreten werden, wie die Gesellschafterversammlung nicht von ihrer Befugnis Gebrauch macht, einen - anderen - besonderen Vertreter zu bestellen.

OLG Zweibrücken, Urt. v. 29.07.2015 - I U 194/13 (nicht rechtskräftig)

Praxistipp: § 46 Nr. 8 GmbHG steht einer ordnungsgemäßen Vertretung der Bekl. durch ihre Geschäftsführer nicht entgegen, denn die Gesellschafterversammlung hat von ihrer Befugnis, einen - anderen - besonderen Prozessvertreter zu bestellen, keinen Gebrauch

gemacht. Auf die Erklärung, sie werde die bisherige Prozessführung nicht genehmigen, kommt es nicht an.

Steuern

Pferdesteuer zulässig

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat mit Beschluss vom 18.08.2015 (BVerfG 9 BN 2.15) entschieden, dass die Gemeinden grundsätzlich berechtigt sind, auf das Halten und das entgeltliche Benutzen von Pferden für den persönlichen Lebensbedarf eine örtliche Aufwandsteuer (Pferdesteuer) zu erheben. Das Halten eines Pferdes gehe über das Alltägliche hinaus und erfordere einen zusätzlichen Vermögensaufwand. Pferdebesitzer seien wirtschaftlich so leistungsfähig, dass sie auch mit Steuern belegt werden dürften.

Das Bundesverwaltungsgericht stellte klar, dass schon nach den bisher entwickelten Maßstäben fest stehe, dass eine örtliche Aufwandsteuer auf das Halten und entgeltliche Benutzen von Pferden erhoben werden darf, soweit es sich um eine Einkommensverwendung für den persönlichen Lebensbedarf handelt. Das Halten bzw. die entgeltliche Benutzung eines Pferdes geht - vergleichbar der Hundehaltung oder dem Innehaben einer Zweitwohnung - über die Befriedigung des allgemeinen Lebensbedarfs hinaus und erfordert einen zusätzlichen Vermögensaufwand. Im Hinblick darauf, dass nur die Einkommensverwendung für den persönlichen Lebensbedarf besteuert werden darf, beschränkt die dem Rechtsstreit zugrunde liegende Satzung den Steuergrund auf das Halten und Benutzen von Pferden „zur Freizeitgestaltung“ und nimmt Pferde, die nachweislich zum Haupterwerb im Rahmen der Berufsausübung eingesetzt werden, von der Steuerpflicht aus. Für den erforderlichen örtlichen Bezug kommt es nicht auf den Wohnort des Pferdehalters, sondern auf die Unterbringung des Pferdes in der steuererhebenden Gemeinde an. Ob die Gemeinde über den Zweck der Einnahmeerzielung hinaus noch weitere Zwecke verfolgt, insbesondere den, das besteuerte Verhalten - hier die Pferdehaltung - mittelbar zu beeinflussen, ist für die Rechtmäßigkeit der Steuererhebung unerheblich.

Mit seinem Beschluss (Az.: BVerwG 9 BN 2.15) wies das Gericht eine Nichtzulassungsbeschwerde der Pferdehalter und eines Reitvereins zurück. Bereits der Hessische Verwaltungsgerichtshof hatte die Pferdesteuer für rechtmäßig erklärt. Dieses Urteil hat nun Bestand. Bad Sooden-Allendorf hatte als erste Kommune in Deutschland die Pferdesteuer eingeführt. Pro Tier wurden jährlich 200 Euro gefordert. Weitere Kommunen folgten dem Beispiel der nordhessischen Kleinstadt, zahlreiche haben eine Pferdesteuer in Planung.

Wettbewerbsrecht

Wettbewerbsverbot - Karenzenschädigung - Beteiligung an einem Unternehmen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindet nicht nur ein formaler Arbeitsvertrag, sondern sie sind beide mit einem gewissen Maß zur Treue bzw. zur Loyalität einander verpflichtet. Deshalb muss der Arbeitnehmer jeglichen Wettbewerb unterlassen, solange er ein Arbeitsverhältnis unterhält. Anders sieht es dagegen aus, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Nur dann, wenn ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde, darf der Arbeitnehmer auch nach Arbeitsvertragsbeendigung seinem Arbeitgeber keinen Wettbewerb machen.

Aber: Voraussetzung ist, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot auch richtig abgefasst wurde. Es ist insbesondere dann nichtig, wenn es nicht schriftlich vereinbart wurde oder wenn das Wettbewerbsverbot keine Vereinbarung über eine Karenzenschädigung enthält. Das arbeitsrechtliche Wettbewerbsverbot setzt insoweit auf der gesetzlichen Regelung der §§ 74 ff HGB auf.

Das Bundesarbeitsgericht hatte die Frage zu entscheiden, ob ein vorgelegtes Wettbewerbsverbot, das weit gefasst war, wirksam vereinbart wurde. Das BAG hat mit Urteil vom 07.07.2015 – 10 AZR 260/14 – wie folgt entschieden:

1. Das Wettbewerbsverbot ist ein gegenseitiger Vertrag, auf den die Regelungen der §§ 320 ff. BGB grundsätzlich Anwendung finden. Damit steht dem Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer seiner Pflicht zur Unterlassung von Wettbewerb nicht nachkommt. Da die Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot die dem Arbeitnehmer obliegende Leistung für die entsprechende Zeit unmöglich macht, verliert er seinen Anspruch auf die Karenzentschädigung.
2. Ein Wettbewerbsverbot, das sich auf jede denkbare Form der Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens bezieht, umfasst auch das Belassen eines zinslosen Darlehens, das der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses einem Konkurrenzunternehmen zum Zweck seiner Gründung ausgereicht hat. Dem Tätigsein steht das Unterlassen der Rückforderung eines solchen Darlehens gleich, wenn dieses für das Fortbestehen des Konkurrenzunternehmens von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung ist.
3. Neben dem Schutz von Betriebsgeheimnissen und vor Einbruch eines ausgeschiedenen Mitarbeiters in den Kunden- oder Lieferantenkreis kann im Einzelfall ein berechtigtes geschäftliches Interesse des Arbeitgebers auch daran bestehen, dass sich der ausgeschiedene Mitarbeiter nicht in erheblichem wirtschaftlichem Umfang an einem Konkurrenzunternehmen beteiligt und so mittelbar in Wettbewerb zum Arbeitgeber tritt.
4. Darlegungs- und beweispflichtig für Tatsachen, welche die Unverbindlichkeit des Wettbewerbsverbots begründen sollen, ist der Arbeitnehmer.

Wirtschaftsrecht

Das kann doch weg! - Von Aufbewahrungspflichten und -fristen

Gerade der Neujahresbeginn wird oft genutzt, um Kehraus zu machen. Büros werden aufgeräumt und die vorhandenen Unterlagen werden entrümpelt. Aber: Geschäftsunterlagen können nicht ohne Weiteres entsorgt werden. Es ergeben sich Aufbewahrungsfristen sowohl aus dem Steuerrecht wie auch aus dem Handelsrecht.

Was ist aufzubewahren?

Die steuerrechtlich aufzubewahrenden Unterlagen werden überwiegend im § 147 AO geregelt. Es zählen dazu folgende Unterlagen:

- Bücher und Aufzeichnungen,
- Inventar,
- Jahresabschlüsse, bestehend aus Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung,
- Lageberichte,
- Eröffnungsbilanz,
- die zum Verständnis dieser Unterlagen erforderlichen Arbeitsanweisungen und sonstige Organisationsunterlagen,
- empfangene Handels- und Geschäftsbriefe,
- Wiedergabe der abgesandten Handels- und Geschäftsbriefe,
- Buchungsbelege,
- Unterlagen, die zur Zollanmeldung zählen,
- sonstige Unterlagen, soweit sie für die Besteuerung von Bedeutung sind.

Nach § 257 Abs. 1 HGB ist jeder Kaufmann verpflichtet, die folgenden Unterlagen geordnet aufzubewahren:

- Handelsbücher,
- Inventar,
- Eröffnungsbilanzen,
- Jahresabschlüsse,
- Einzelabschlüsse,
- Lageberichte,
- Konzernabschlüsse,
- Konzernlageberichte sowie die zu ihrem Verständnis erforderlichen Arbeitsanweisungen und sonstigen Organisationsunterlagen,
- empfangene Handelsbriefe,
- Wiedergaben der abgesandten Handelsbriefe,
- Buchungsbelege.

Was sind Geschäftsbriefe?

Nicht jeder Brief, der im Unternehmen abgesandt wird, ist ein Geschäftsbrief. Dazu zählt nur diejenige Korrespondenz, die die Vorbereitung, die Durchführung oder die Rückgängigmachung eines Geschäftes zum Inhalt hat. Darunter fallen auch elektronische Nachrichten wie E-Mails und E-Faxe. Kommt kein Geschäft bzw. Vertrag zustande, dann handelt es sich nicht um einen Geschäftsbrief, dieser ist nicht aufzubewahren.

Was sind Buchungsbelege?

Unter den Begriff der Buchungsbelege fallen alle Unterlagen, die einzelne Geschäftsvorfälle dokumentieren und damit die Grundlage der einzelnen Eintragungen in den Geschäftsbüchern und für die sonstigen Aufzeichnungen sind. Über den Buchungsbeleg wird der Nachweis erbracht, dass einem gebuchten Sachverhalt auch ein tatsächlich existierender Geschäftsvorgang zugrunde liegt.

Was sind sonstige Unterlagen?

Dazu zählen beispielsweise Kalkulationsunterlagen, Ausfuhrbelege, Bewertungen von Eigenleistungen, Registrierkassenstreifen, Kassenzettel, Personalunterlagen etc.. Diese müssen sich nicht auf konkrete Geschäftsvorfälle beziehen, es reicht vielmehr aus, dass sie in irgendeiner Form „für die Besteuerung von Bedeutung“ sind. Speziell für Rechnungen sieht das § 14 b Abs. 1 Umsatzsteuergesetz vor. Danach hat ein Unternehmer ein Doppel der Rechnungen, die er selbst oder ein Dritter in seinem Namen und auf seine Rechnung ausgestellt hat, sowie alle Rechnungen, die er erhalten hat oder die ein Leistungsempfänger in diesen Namen und auf dessen Rechnung ein Dritter ausgestellt hat, aufzubewahren.

Nicht aufbewahrungspflichtige Unterlagen?

Darunter fallen alle betriebsinternen Aufzeichnungen, wie z. B. Kalender oder Arbeits- und Fahrtberichte. Diese Papiere können zeitnah vernichtet werden und müssen dem Außenprüfer oder Steuerfahnder nicht vorgelegt werden.

Wie lange ist aufzubewahren?

Eine zehnjährige Aufbewahrungsfrist gilt für folgende Unterlagen:

- Bücher und Aufzeichnungen,
- Jahresabschlüsse,
- Inventar,

- Lageberichte,
- Eröffnungsbilanz sowie die zu ihrem Verständnis erforderlichen Arbeitsanweisungen und sonstigen Organisationsunterlagen,
- Buchungsbelege,
- Rechnungen,
- Unterlagen, die mit der Zollanmeldung in Verbindung stehen.

Eine sechsjährige Aufbewahrungsfrist gilt für alle anderen aufbewahrungspflichtigen Geschäftsunterlagen:

- empfangene Handels- oder Geschäftsbriefe,
- Wiedergabe der abgesandten Handels- oder Geschäftsbriefe,
- sonstige Unterlagen, soweit sie für die Besteuerung von Bedeutung sind.

Die jeweilige Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzte Eintragung in den Papieren gemacht wurde. Bei Verträgen (Mietverträge, Kaufverträge usw.) beginnt die Aufbewahrungsfrist erst nach dem Ende der Vertragsdauer zu laufen.

Konsequenzen bei Verstößen gegen die Aufbewahrungspflicht

Grundsätzlich hat der Steuerpflichtige die Beweispflicht für die steuerentlastenden oder -mindernden Tatsachen. Wer also seine Ausgaben nicht belegen kann, riskiert seinen Betriebsausgabenabzug. Verstöße gegen die Aufbewahrungspflicht stellen zugleich Verstöße gegen die Buchführungspflicht dar. Fehlt der Buchführung mangels Belegen die Beweiskraft, ist das Finanzamt berechtigt, die Besteuerungsgrundlagen zu schätzen. Außerdem können Verletzungen der Buchführungspflicht auch strafrechtliche Sanktionen auslösen, wie etwa die Verfolgung von Insolvenzstraftaten usw.

Praxistipp: Unser Infoblatt → **R16** „Aufbewahrungspflichten“, **Kennzahl 64**, zeigt das **ABC der Aufbewahrungspflichten** auf.

Kauf auf Messe ist bindend!

Mit Urteil vom 22.10.2015 hat das Landgericht Freiburg entschieden, dass Verbrauchern, die auf Messeständen Kaufverträge abschließen, kein Widerrufsrecht zusteht. Bei dem Rechtsstreit hatte der Kläger am Ausstellungsstand der Beklagten auf der Grünen Woche 2015 in Berlin einen Dampf-Staubsauger mit Zubehör zum Preis von 1.600 Euro erworben. Die Parteien stritten darüber, ob der Aussteller seine Kunden auf der Grünen Woche 2015 über ein Widerrufsrecht und das Musterwiderrufsformular nach § 312d BGB, Art. 246a § 1 Abs. 2 EGBGB hätte informieren müssen. Nach der dem Gesetz zugrundeliegenden EU-Verbraucherrechterichtlinie sollen als Geschäftsräume alle Arten von Räumlichkeiten gelten, an denen der Unternehmer sein Gewerbe ständig oder gewöhnlich ausübt. In Konkretisierung der Verbraucherrechterichtlinie wird in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen, dass die Anwendung des Kriteriums der gewöhnlichen Ausübung der Tätigkeit des Unternehmers auf Markt- und Messestände vor dem Hintergrund erfolgt sei, Verbraucher vor übereilten Vertragsschlüssen zu schützen. Dies gilt insbesondere in Fällen, in denen sie nicht mit einem Vertragsschluss über bestimmte Waren rechnen müssen.

Künstlersozialversicherung: Abgabesatz 2016

Jedes Unternehmen, das regelmäßig künstlerische Leistungen in Auftrag gibt und verwertet, muss in der Regel auf die gezahlten Entgelte eine Abgabe in Höhe von 5,1% für 2007, 2008 = 4,9 %, 2009 = 4,4 %, für 2010/2011/2012 = 3,9 %, für 2013 = 4,1 % und für 2014 = 5,2 %, an die KSK leisten. Selbstständige Künstler und Publizisten zahlen ihrerseits ebenfalls Beiträge und werden auf diese Weise über die KSK versichert. Der Entwurf der Künst-

lersozialabgabe-Verordnung 2016 sieht einen Abgabesatz in Höhe von 5,2 Prozent vor. Damit wird der Abgabesatz im kommenden Jahr voraussichtlich nicht erhöht.

→ [BMAS - Entwurf der Künstlersozialabgabe-Verordnung 2016 \[LINK\]](#)

Bundesrat lehnt Änderungen in der ZPO zum Sachverständigenrecht überwiegend ab

Die Bundesregierung hat am 25.09.2015 den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sachverständigenrechts und zur weiteren Änderung des FamFG beschlossen. Am 06.11.2015 hat der Bundesrat auf Grundlage der Empfehlungen der beteiligten Ausschüsse kritisch zu dem Gesetzesentwurf Stellung genommen und darin die Änderungen in der ZPO überwiegend abgelehnt. Die Dokumente und Stellungnahmen zur ZPO-Änderung sind abrufbar unter

www.ifsforum.de

Quelle: https://www.ifsforum.de/fileadmin/user_upload/Stellungnahme_BR.pdf

Veranstaltungen

Tag der IT-Sicherheit

Dienstag, 2. Februar 2016, 10.00 - 17.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Nach dem erfolgreichen Auftakt im Februar 2015 werden saar.is und IHK Saarland auch 2016 wieder einen Tag der IT-Sicherheit durchführen.

Folgende Themen aus der IT-Sicherheit sind im Vortragsprogramm vorgesehen:

- das neue IT-Sicherheitsgesetz
- Aktuelle Forschungsfragen zu Schadsoftware
- Netzwerksicherheit und Datenschutz
- Sichere Bürokommunikation am Beispiel von Fax/Kopierern/Scannern/Druckern und Mail
- Sicheres Cloud-Computing: Standortbestimmung, Sicherheit, Prüfverfahren
- IT-Sicherheit von industriellen Steuerungssystemen
- Mobile Endgeräte - Was verraten sie über ihren Besitzer?

Daneben gibt es wieder eine Ausstellung mit IT-Dienstleistern, die ihre Produkte und Dienstleistungen zeigen. Das ausführliche Programm steht ab Anfang Januar 2016 an dieser Stelle zur Verfügung!

Anmeldungen **bis 1. Februar 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Internationale Vertragspraxis

Dienstag, 8. März 2016, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Anmeldungen **bis 7. März 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Social Media

Mittwoch, 9. März 2016, 19.00 - 21.00 Uhr, Konferenzraum, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Anmeldungen **bis 8. März 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartner:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht

Georg Karl

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: georg.karl@saarland.ihk.de**Gesellschaftsrecht****Thomas Teschner**

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: thomas.teschner@saarland.ihk.de**Wettbewerbsrecht****Dr. Heino Klingen**

Tel.: (0681) 9520-410

Fax: (0681) 9520-489

E-Mail: heino.klingen@saarland.ihk.de**Steuerrecht**