



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Ordnungsgemäße Unterschrift auf Arbeitszeugnis	2
Voller Urlaubsanspruch: Ab wann?	2
BAG: Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz	3
Datenschutz	4
Broschüre EU-Datenschutz-Grundverordnung der AWV herausgekommen	4
Gesellschaftsrecht	4
Verschwiegenheitspflicht von Aufsichtsräten	4
Insolvenzhaftung auch für Direktor der Ltd.	5
Zweigniederlassung auch möglich für die Stiftungs-Limited	5
Gewerblicher Rechtsschutz	6
Kein Urnehmerschutz für die Aussage "wenn das Haus nasse Füße hat"	6
EuGH: Der Begriff "Spa" Ist kein Gattungsbegriff für Kosmetika.....	6
Wortmarke „Qui“ unterscheidungskräftig?	7
Künstlersozialabgabe sinkt auf 4,8 Prozent	8
Steuern	8
Steuerliche Änderungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge geplant	8
Neuregelung der Grundvermögensbewertung für Zwecke der Grundsteuer	9
Umsatzsteuerliche Behandlung von Gutscheinen	9
Wirtschaftsrecht	10
Reisebüros droht mehr Bürokratie durch neue EU-Reiserichtlinie	10
Einzelne Reiseleistungen sind keine Pauschalreise!	10
Mittelstandfreundliche Lösung für Reisebüros finden!	11
BGH: Zur außerordentlichen Kündbarkeit von langfristigen Fitness-Studioverträgen	11
Veranstaltungen	12
Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis	12

Ordnungsgemäße Unterschrift auf Arbeitszeugnis

Bei der Unterschrift unter ein Arbeitszeugnis ist der Arbeitgeber verpflichtet die Unterschrift in der Weise vorzunehmen, wie er auch sonst wichtige betriebliche Dokumente unterzeichnet. Das ist bei einer quer zum Zeugnistext verlaufenden Unterschrift nicht der Fall. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer ehemaligen Arbeitnehmerin entschieden, die ihren Anspruch auf Erfüllung eines im Wege des Vergleichs vereinbarten Zeugnisanspruchs im Wege der Zwangsvollstreckung durchsetzen musste. Der Arbeitgeber hatte zunächst lediglich mit Handzeichen kinderschriftartig unterzeichnet, in einer späteren Version dann mit einer schräg abfallenden Unterschrift. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Unterschrift in der Weise erfolgen müsse, wie der Unterzeichner im Übrigen wichtige betriebliche Dokumente unterschreibe; er dürfe im Zeugnis keine Unterzeichnung wählen, die hiervon abweiche. Der Namenszug auf dem Zeugnis weiche von der sonstigen Weise der Unterzeichnung ab, damit lasse sich nicht mehr eindeutig die Identität des Unterzeichners feststellen. Das zweite ausgestellte Zeugnis enthalte ebenfalls keine wirksame Unterschrift, weil diese nicht parallel zum Text, sondern von links oben nach rechts unten gekippt erfolgt sei. Zeugnisse dürften keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck hätten eine andere als aus der äußeren Form oder dem Wortlaut ersichtliche Aussage zu treffen. Vorliegend begründe die Art der Unterschrift erhebliche Zweifel an der Ernsthaftigkeit des Textes und entwerte ihn vollständig. Das festgesetzte Zwangsgeld zur Erfüllung des Zeugnisanspruchs sei daher rechtmäßig.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Hamm vom 27.07.2016; Az.: 4 Ta 118/16

Praxistipp: Zeugnisse müssen grundsätzlich unterschrieben werden. Bei einem qualifizierten Arbeitszeugnis ist es typischerweise der Arbeitgeber, der unterschreibt. Die Bedeutung eines Zeugnisses ergibt sich nämlich gerade daraus, dass der Arbeitgeber selbst unterschreibt. Unterschreibt dieser nicht selbst, sondern unterschreibt dessen Vertreter, so muss dessen Vertretungsmacht für den Arbeitgeber erkennbar gemacht werden, um den Verdacht zu vermeiden, das Zeugnis sei gefälscht oder stamme in dieser Form nicht vom Arbeitgeber. Das Zeugnis muss mit dem ausgeschriebenen Namen unterschrieben werden, eine Unterschrift nur mit Namenskürzel genügt nicht. Es ist für den künftigen Leser des Arbeitszeugnisses nützlich, wenn der Name des Unterschreibenden, versehen mit einer Funktionsangabe, unterhalb der Namenszeichnung edv-schrifttechnisch wiederholt wird.

Voller Urlaubsanspruch: Ab wann?

Bei einem mit Wirkung zum 1. Juli eines Jahres begründeten Arbeitsverhältnis entsteht nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in diesem Jahr kein Vollurlaubsanspruch. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Diensthundeführers entschieden, dessen Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2013 begann und bis zum 2. Januar 2014 dauerte. Da er während dieser Zeit keinen Urlaub hatte, zahlte der Arbeitgeber für den tarifmäßigen Urlaubsanspruch von 26 Tagen anteilige Urlaubsabgeltung für 13 Urlaubstage, errechnet aus sechs Monaten Beschäftigung. Der Arbeitnehmer forderte Abgeltung für weitere 13 Urlaubstage. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben werde. Diese Formulierung („nach“) zeige, dass der volle Urlaubsanspruch nicht bereits mit sechsmonatigem

Bestehen erworben werde und der Ablauf der Wartezeit und das Entstehen des Vollurlaubsanspruchs nicht zusammenfallen. Die gesetzliche Regelung des Bundesurlaubsgesetzes gehe nicht davon aus, dass ein Arbeitnehmer, der bei einem Arbeitgeber vom 1. Januar bis zum 30. Juni und bei einem anderen Arbeitgeber vom 1. Juli bis zum 31. Dezember beschäftigt werde, zweimal den vollen Urlaubsanspruch erwerbe.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 17.11.2015; Az.: 9 AZR 179/15

Praxistipp: Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Gewährung bezahlten Erholungsurlaubs. Der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz beträgt 24 Werktage. Damit, auch bei einem Arbeitgeberwechsel im laufenden Jahr, diese Zahl der Urlaubstage weder über- noch unterschritten wird, gewährt das Bundesurlaubsgesetz einen Teilurlaubsanspruch. Solange in einem Arbeitsverhältnis die Wartezeit von sechs Monaten nicht erfüllt wird, entsteht ein Teilurlaubsanspruch. Ist die Wartezeit einmal erfüllt, entsteht der volle Urlaubsanspruch. Dies war vorliegend nicht der Fall, da der Mitarbeiter erst zum 01.07. sein Arbeitsverhältnis begonnen hat und somit nicht länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt war.

BAG: Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. Die ArbStättV geht damit davon aus, dass Passivrauchen die Gesundheit gefährdet. Bei Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 ArbStättV nur insoweit Schutzmaßnahmen zu treffen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen. Der Kläger arbeitet in dem von der Beklagten in Hessen betriebenen Spielcasino als Croupier. Er hat hierzu im Durchschnitt wöchentlich zwei Dienste (jeweils sechs bis zehn Stunden) in einem abgetrennten Raucherraum zu arbeiten. Nur dort und im Barbereich ist den Gästen das Rauchen gestattet. Der Raucherraum ist mit einer Klimaanlage sowie einer Be- und Entlüftungsanlage ausgestattet. Der Kläger verlangt von der Beklagten, ihm ausschließlich einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Zwar hat der Kläger nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV grundsätzlich Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Die Beklagte macht in ihrem Spielcasino jedoch von der Ausnahmeregelung in § 2 Abs. 5 Nr. 5 des Hessischen Nichtraucherschutzgesetzes (HessNRSG) Gebrauch, die das Rauchen in Spielbanken ermöglicht. Sie muss deshalb Schutzmaßnahmen nur insoweit treffen, als die Natur ihres Betriebs und die Art der Beschäftigung dies zulassen. § 5 Abs. 2 ArbStättV verpflichtet sie allerdings, die Gesundheitsgefährdung zu minimieren. Diese Verpflichtung hat sie mit der baulichen Trennung des Raucherraums, seiner Be- und Entlüftung sowie der zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit des Klägers im Raucherraum erfüllt.

BAG, Urteil vom 10.05.2016 - 9 AZR 347/15

Praxistipp: Arbeitgeber haben laut Arbeitsstättenverordnung die Pflicht, Nichtraucher vor Tabakrauch und möglichen gesundheitlichen Folgen zu schützen. Diese Schutzvorschriften hat der Arbeitgeber vorliegend eingehalten. Deshalb ging die Klage des Mitarbeiters ins Leere. Bei einem privaten Arbeitgeber liegt das Haus-

recht bei ihm: Es liegt in seinem Ermessen, ob er ein generelles Rauchverbot ausspricht oder die Zigaretten am Arbeitsplatz in den gesetzlich geregelten Ruhepausen erlaubt. Raucherräume sind kein Muss für ihn: Er ist nicht verpflichtet, spezielle Raucherräume einzurichten oder spezielle Raucherbereiche im Freien zu überdachen. Im Sinne des Betriebsfriedens empfiehlt sich dieses jedoch.

Datenschutz

Broschüre EU-Datenschutz-Grundverordnung der AWW herausgegeben

Der AK Datenschutz der Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung (AWV) hat eine kurze Broschüre zur EU-DSGVO herausgegeben. Sie ist kostenlos erhältlich unter

<http://www.awv-net.de/aktuelles/meldungen/meldung-broschuere-dsgvo.html>.

Gesellschaftsrecht

Verschwiegenheitspflicht von Aufsichtsräten

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in seiner Entscheidung vom 26.04.2016 klargestellt, dass einer Gesellschaft das Wissen eines Mitglieds ihrer Geschäftsleitung nicht zugerechnet wird, wenn dieses Wissen auf der Aufsichtsratsstätigkeit des Mitglieds in einer anderen Gesellschaft beruht und der damit einhergehenden Verschwiegenheitspflicht unterfällt.

In dem zugrundeliegenden Fall beehrte der Kläger Schadensersatz von der beklagten Bank, bei der er über ein Wertpapierhandelshaus ein Depotkonto eröffnet hatte. Der Kläger trug vor, von dem Wertpapierhandelshaus fehlerhaft beraten worden zu sein. Die kontoführende Bank habe ihn vor dem Kauf verlustreicher Wertpapiere nicht gewarnt. Der Prokurist der beklagten Bank war zugleich Mitglied des Aufsichtsrats des Wertpapierhandelshauses, daher habe die Bank Kenntnis von der systematischen Fehlberatung gehabt.

Bei vertraulichen Angaben handelt es sich um nicht allgemein bekannte (offenkundige) Tatsachen, an deren Geheimhaltung ein objektives Interesse des Unternehmens besteht. Für solche Umstände, die unter die Verschwiegenheitspflicht fallen und durch deren Weitergabe das Aufsichtsratsmitglied seine Schweigepflicht verletzen würde, scheidet eine Wissenszurechnung von vornherein aus.

Ferner stellt der BGH klar, dass ein Mitglied eines Aufsichtsrats einer Aktiengesellschaft nicht im Vorhinein für einen bestimmten Themenbereich generell von der Schweigepflicht entbunden werden kann. Denn nur wenn die Verschwiegenheitspflicht absolut gelte, sei gewährleistet, dass der Aufsichtsrat seine gesetzliche Überwachungs- und Beratungsfunktion erfüllen kann. Insbesondere ist die Hauptversammlung einer Aktiengesellschaft nicht befugt, über die Offenbarung vertraulicher Angaben und Geheimnisse zu befinden.

BGH, Urteil vom 26.04.2016, Aktenzeichen: XI ZR 108/15

Insolvenzhaftung auch für Direktor der Ltd.

Auch Direktoren einer private company limited by shares haften ab Insolvenzreife persönlich für die Zahlungen der Gesellschaft, sofern das Insolvenzverfahren in Deutschland eröffnet worden ist.

Nach § 64 Satz 1 GmbHG sind die Geschäftsführer einer GmbH zum Ersatz von Zahlungen verpflichtet, die nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft oder nach Feststellung ihrer Überschuldung geleistet werden.

Schon im Dezember 2015 entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH), dass § 64 Abs. 2 GmbHG a.F. (=§ 64 Abs. 1 GmbHG n.F.) nicht gegen die europarechtlich garantierte Niederlassungsfreiheit verstößt und bei Insolvenzeröffnung in Deutschland auch auf Geschäftsführer ausländischer Gesellschaften angewendet werden kann.

Basierend auf dieser EuGH-Entscheidung stellte der Bundesgerichtshof (BGH) mit seinem Urteil vom 15.03.2016 (Az.: II ZR 119/14) nun fest, dass sowohl in der Gesellschaft mit beschränkter Haftung als auch in der Limited die Gesellschafter grundsätzlich nicht mit ihrem persönlichen Vermögen für die Gesellschaftsschulden haften. In beiden Gesellschaftsformen werden die Geschäfte von einer dafür verantwortlichen, nicht notwendig auch als Gesellschafter beteiligten Person geführt. Bei beiden Gesellschaftsformen besteht die Gefahr, dass der Geschäftsführer oder der Direktor nach Insolvenzreife Zahlungen zu Lasten der späteren Insolvenzgläubiger leistet und damit die Insolvenzmasse verkürzt. Diese Umstände rechtfertigen es nach dem Urteil des BGH, den Geschäftsführer deutschen Rechts und den Direktor englischen oder walisischen Rechts in Bezug auf die Haftung bei derartigen Zahlungen gleich zu behandeln.

Praxistipp: Über Rechte und Pflichten eines Geschäftsführers informiert Sie unser Infoblatt → **GR08** „GmbH-Geschäftsführer: Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken“, unter der **Kennzahl 61** unter www.saarland.ihk.de. Im vorliegenden Fall hatte die Direktorin der Limited die streitigen Zahlungen aus dem Gesellschaftsvermögen zu einer Zeit veranlasst, zu der die Schuldnerin schon zahlungsunfähig und damit insolvenzreif war. Es gab auch keinen besonderen zulässigen Grund für eine ausnahmsweise Zahlung. Das Verschulden der Direktorin wird daher bei dieser Sachlage wie bei einem Geschäftsführer einer GmbH vermutet und sie haftet persönlich.

Zweigniederlassung auch möglich für die Stiftungs-Limited

Mit seinem mittlerweile rechtskräftigen Beschluss vom 25.01.2016 (Az. 17 W 21/16) hat das OLG Dresden entschieden, dass eine Private Company Limited by guarantee (Stiftungs-Limited) im Falle einer Anmeldung einer Zweigniederlassung in Deutschland als Kapitalgesellschaft zu behandeln ist, trotz ihrer großen Unterschiede zur GmbH und auch zur Limited im klassischen Sinne.

Das zuständige Registergericht hatte die Anmeldung zunächst zurück gewiesen mit der Begründung, die Stiftungs-Limited sei nicht der GmbH oder AG vergleichbar und könne deshalb auch nicht mit ihrer deutschen Zweigniederlassung eingetragen werden. Im Falle der Stiftungs-Limited besitzen die Mitglieder keine Anteile wie die Gesellschafter oder Aktionäre. Ein Stammkapital wird ebenfalls nicht eingezahlt. Die Mitglieder geben lediglich die Garantie ab, im Falle der Zahlungsunfähigkeit

higkeit der Gesellschaft mit einem bestimmten Betrag zu haften. Das Registergericht hielt die Stiftungs-Limited eher für einen Verein vergleichbar und nicht einer Kapitalgesellschaft. Dies ist jedoch nicht zutreffend. Nach dem britischen Companies Act 2006 gilt die Stiftungs-Limited als Kapitalgesellschaft. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits entschieden, dass eine in ihrem Mitgliedsstaat wirksam gegründete Kapitalgesellschaft auch in anderen Mitgliedsstaaten als solche anzuerkennen ist. Dem folgte auch das OLG Dresden.

Praxistipp: Damit wird die Position der IHK-Organisation bestätigt, die sich für eine Gleichbehandlung der britischen Limited-Formen ausgesprochen hatte.

Gewerblicher Rechtsschutz

Kein Urheberschutz für die Aussage "wenn das Haus nasse Füße hat"

Das OLG Köln hat mit Urteil vom 08.04.2016 (AZ.: 6U 120/15) dem o. g. Untertitel eines Buches zur Mauertrockenlegung den Urheberschutz versagt. Es fehle die erforderliche Schöpfungshöhe. Er enthalte keine durch individuelle Gedankenführung, individuelle Auswahl oder Inhaltsdarstellung geprägte geistige Schöpfung. Vielmehr handele es sich um eine schlichte auch in der Alltagssprache gebräuchliche, nicht fernliegende Aussage.

Auch ein Anspruch aus Titelschutz gem. § 15 MarkenG scheiterte, da die Aussage "wenn das Haus nasse Füße hat" nicht titelmäßig benutzt wurde.

Das Gericht führt ferner aus, dass je länger ein Text sei, desto größer auch die gestalterischen Möglichkeiten, um eine eigenschöpferische Prägung zu erkennen. Im Umkehrschluss bedeute dies aber, dass je kürzer der Text ist, umso höhere Anforderungen an die Originalität zu stellen sind. Einfache Redewendungen der Alltagssprache müssten für den allgemeinen Sprachgebrauch freigehalten werden. Wortakrobatik komme der Aussage nicht zu (im Gegensatz zu den bekannten Valentin-Zitaten).

Praxistipp: Das Urheberrecht entsteht mit der Schaffung des Werks. Nicht alles, was geschaffen wird hat jedoch die nötige „Werkhöhe“ im Sinne des UrhG.

EuGH: Der Begriff "Spa" Ist kein Gattungsbegriff für Kosmetika

Das Gericht der Europäischen Union (EuGH) hat sich in einem Markenrechtsstreit mit dem Vorliegen eines Gattungsbegriffs für das Wort „Spa“ und der Eintragungsfähigkeit als Gemeinschaftsmarke befasst (EUG vom 16.03.2016 - T-201/14).

Zum Sachverhalt: Es standen sich seitens der klagenden Anmelderin, die im Jahre 2010 beantragte Gemeinschaftsmarke „SPA Wisdom“ für Kosmetika und seitens der beklagten Widerspruchsführerin SPA Monopole, die älteren Beneluxmarken „SPA“ für Mineralwasser, gegenüber. Dabei berief sich der Getränkehersteller insbesondere auf die Bekanntheit seiner Marke für die Warengruppe der Mineralwässer und stützte sich zusätzlich auf die ältere Beneluxmarke „Les Thermes de SPA“ für Dienstleistungen einer thermalen Einrichtung. Das britische Kosmetikunternehmen hatte 2010 beim Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (HABM) das Wortzeichen „Spa (..)“ zur Eintragung als Gemeinschaftsmarke für ihre Kosmetika beantragt. Dagegen legte das belgische Mineralwasser-Unternehmen Widerspruch

ein. Es argumentierte, dass es in den Beneluxländern mehrere ältere Marken mit dem Begriff „Spa“ eingetragen habe, u.a. auch die Wortmarke „Spa“ für verschiedene Mineralwässer. Das HABM lehnte die Eintragung der Gemeinschaftsmarke ab.

Es bestünde die Gefahr, dass die Unterscheidungskraft zur älteren Wortmarke nicht bestehe bzw. die Wertschätzung dieser Marke ausgenutzt werde. Die Klage der Kosmetikkette auf Aufhebung dieser Entscheidung blieb erfolglos. Das Gericht stellte heraus, dass es sich bei dem Begriff „SPA“ nicht um einen Gattungsbegriff für Kosmetika handele. Zwar sei dies möglicherweise der Fall, wenn man Wassertherapiebereiche wie Dampfbäder oder Saunen betrachte. Die unterschiedliche Natur solcher Einrichtungen und kosmetischer Mittel erlaube jedoch nicht, das beschreibende Wesen oder den Gattungscharakter auf Kosmetika auszudehnen. Da das EuG in seinem Urteil begründete, dass die Gefahr der Ausnutzung der Wertschätzung der Marke bestünde, gestand es der Marke „SPA“ somit Bekanntheitschutz zu.

Wortmarke „Qui“ unterscheidungskräftig?

Nach einem Beschluss des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 31.05.2016 kann der Wortmarke „Qui“ nicht ohne weiteres eine ausreichende Unterscheidungskraft abgesprochen werden. Die Marke in Alleinstellung kann deshalb nicht generell als werbliche Aussage qualifiziert und damit die Eintragungsfähigkeit abgesprochen werden, nur weil das Wort häufig in Verbindung mit werblichen Anpreisungen verwendet wird, etwa „Sagen Sie „Qui“ zu“.

Im zugrunde liegenden Fall hatte das Bundespatentgericht die Marke „Qui“ für Juwelierwaren und Bekleidung als nicht unterscheidungskräftig angesehen und damit die Löschanordnung des Patent- und Markenamtes bestätigt. Die Karlsruher Bundesrichter sind jedoch der Auffassung, dass insoweit zu hohe Anforderungen an das Vorliegen von Unterscheidungskraft gestellt wurden. Der Durchschnittsverbraucher wird danach die Bezeichnung „Qui“ nicht stets nur als Werbeaussage und nicht als Herkunftshinweis verstehen. Das Patentgericht muss deshalb unter Beachtung dieser BGH-Hinweise nochmals über die Löschung der Marke befinden.

Praxistipp: Die Anmeldung einer Marke bei Patent- und Markenamt kann relativ einfach vorgenommen werden. Gleichwohl empfiehlt die IHK, zuvor anwaltlichen Rat einzuholen, um spätere unliebsame Überraschungen zu vermeiden.

Leitfaden Urheberrecht der IHK München und Oberbayern erschienen

Download, Streaming, Sharing oder auch schlichtes Kopieren - mit dem Urheberrecht kommen Unternehmen ständig in Kontakt. Die Gefahr, bei einem Verstoß eine Abmahnung zu kassieren, ist hoch. Nicht zuletzt bei der Verwendung von Fotos auf der eigenen Internetseite. Der Leitfaden der IHK München und Oberbayern hilft Ihnen, die Risiken zu erkennen und Urheberrechtsverletzungen zu vermeiden. Er kann unter folgendem Link angesehen werden:

<https://www.ihk-muenchen.de/urheberrecht-leitfaden.de/>

Künstlersozialabgabe sinkt auf 4,8 Prozent

Die Künstlersozialabgabe (KSA) für Unternehmen reduziert sich im kommenden Jahr von 5,2 auf 4,8 Prozent. Für die Absenkung seien die intensiveren Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung und der Künstlersozialkasse bei den Arbeitgebern verantwortlich, erklärt jetzt das Bundesarbeitsministerium. Kleinbetriebe sind selten abgabepflichtig, für sie gibt es seit 2015 die Bagatellgrenze von 450 Euro Auftragssumme pro Kalenderjahr.

Steuern

Steuerliche Änderungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge geplant

In einigen Treffen von BMAS, BMF und Verbänden hat sich angedeutet, dass vermutlich während der Sommerpause ein Entwurf eines Gesetzes zur Reform der betrieblichen Altersvorsorge vom BMF vorgelegt wird.

In Bezug auf steuerrechtliche Regelungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ist Folgendes geplant:

1. Es soll ein Förderbetrag eingeführt werden, den der Arbeitgeber erhält, wenn er für seinen Arbeitnehmer Zahlungen in die betriebliche Altersvorsorge leistet. Voraussetzung soll sein, dass es sich bei dem Arbeitnehmer um einen Niedrigverdiener handelt. Wo die Gehaltsgrenze hierbei fest gemacht wird, ist noch in der Diskussion. Im Gespräch ist eine monatliche Grenze beim Gehalt von 1.500 € - 2.000 €. Die Förderung soll so aussehen, dass der Arbeitgeber der einen Betrag von 200 - 500 € in die betriebliche Altersversorgung für den Arbeitnehmer einzahlt, hiervon 30 % erstattet bekommt. Die Erstattung soll im Wege der Verrechnung über das Lohnsteuerabzugsverfahren geregelt werden. Eine Gehaltsumwandlung soll für diese Fälle nicht möglich sein. Die Förderung soll neben einer möglichen Riester-Förderung stehen. Im Rahmen der Riester-Förderung soll es weiterhin möglich bleiben, eine Gehaltsumwandlung vorzunehmen.
2. Es soll eine Änderung im § 3 Nr. 63 EStG erfolgen. Die bisherige 4 %-Grenze von der Beitragsbemessungsgrenze und die 1.800 € zusätzlich sollen zusammengeführt werden. Es ist geplant, dass zukünftig 6,5 % von der Beitragsbemessungsgrenze vom Arbeitgeber in die betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden können.
3. Es soll noch kleinere Änderungen geben, wie zum Beispiel die Vermeidung der doppelten Verbeitragung bei einer Riester-Rente.

Der Referentenentwurf hierzu soll vermutlich in der politischen Sommerpause veröffentlicht werden. Aktuell finden noch weitere Gespräche zwischen den Spitzenverbänden und den Ministerien statt. Hierbei geht es allerdings in erster Linie um grundsätzliche Themen zur Rente, zum Beispiel dem Sozialpartner-Modell.

Neuregelung der Grundvermögensbewertung für Zwecke der Grundsteuer

Mitte Juli 2016 haben die Länder Niedersachsen und Hessen einen Gesetzentwurf zur Neuregelung der Bewertung des Grundvermögens für Zwecke der Grundsteuer vorgelegt, der in eine Bundesratsinitiative münden soll.

Mit dem Gesetzentwurf soll proaktiv auf die verfassungsrechtlichen Bedenken im Hinblick auf die Bewertungsgrundlagen der Einheitswerte, die der Grundsteuer zu Grunde gelegt werden, reagiert werden. Die aktuell angewandten Einheitswerte sind aus den Jahren 1964 bzw. 1935.

Das neue Bewertungsverfahren soll vorsehen, dass unbebaute Grundstücke mit den Bodenrichtwerten bewertet werden, die von den Gutachterausschüssen (nach BauGB) ermittelt werden. Bebaute Grundstücke sollen bezüglich des Grund und Bodens ebenfalls mit diesem Wert herangezogen werden. Dazu kommt der Wert des Gebäudeteils, der sich aus dem Produkt der Bruttogrundfläche multipliziert mit den „Pauschalherstellungskosten“ ergibt. Letztere sind zukünftig für die jeweiligen Gebäudeklassen in der geplanten Anlage 36 zum Bewertungsgesetz enthalten. Vom Gebäudewert soll - wie bisher - ein Alterswertabschlag in Abhängigkeit von der typisierten Nutzungsdauer vorgenommen werden; dieser soll maximal 70 Prozent betragen.

Im Ergebnis sollen für die Bewertung von Immobilien die Grundstücksfläche und der Bodenrichtwert sowie - bei bebauten Grundstücken - die Bruttogrundfläche und die Pauschalherstellungskosten von Belang sein. Der erste Hauptfeststellungszeitpunkt der neuen Werte soll der 01.01.2022 sein. Ab 2027 soll dann die Grundsteuer nach dem neuen Recht erhoben werden.

Wichtige Elemente zur Berechnung einer möglichen Grundsteuerzahllast, insbesondere die Steuermesszahl, sind in dem Gesetzentwurf nicht enthalten. Es wird eine aufkommensneutrale Reform angestrebt - daran soll sich die noch zu bestimmende Steuermesszahl richten.

Fazit aus Sicht des DIHKs: Schon jetzt ist klar, dass auf Grund zwischenzeitlicher Wertveränderungen für viele Objekte veränderte Grundsteuerzahlungen anfallen werden.

Umsatzsteuerliche Behandlung von Gutscheinen

Am 27.06.2016 wurde die Richtlinie (EU) 2016/1065 zur umsatzsteuerlichen Behandlung von Gutscheinen vom Rat der EU beschlossen. Am 01.07.2016 im Amtsblatt der EU veröffentlicht, trat sie einen Tag später in Kraft. Sie gestaltet die umsatzsteuerliche Behandlung von Gutscheinen näher aus, da diese in der Mehrwertsteuersystem-Richtlinie (MwStSystRL) nur rudimentär geregelt ist.

Die neue Richtlinie enthält einige Definitionen (Einzweck-Gutschein, Mehrzweck-Gutschein) und die Rechtsfolgen, die sich an diese Unterscheidung knüpfen. So ist ein „Gutschein“ ein Instrument, bei dem die Verpflichtung besteht, es als Gegenleistung (oder als Teil einer solchen) für eine Lieferung von Gegenständen oder eine Erbringung von Dienstleistungen anzunehmen. Gutscheine, die dem Inhaber lediglich einen Preisnachlass beim Erwerb eines Gegenstandes oder einer Leistung einräumen, werden von der Richtlinie nicht erfasst. Vielmehr muss ein Gut-

schein direkt zum Bezug eines Gegenstandes oder einer sonstigen Leistung berechtigten.

Bei einem Einzweck-Gutschein steht der Ort der Lieferung oder der sonstigen Leistung, auf die sich der Gutschein bezieht - und somit die umsatzsteuerliche Behandlung - zum Zeitpunkt der Ausstellung des Gutscheins bereits fest. Das Einlösen eines solchen Gutscheins führt zu keinem weiteren umsatzsteuerbaren Vorgang. Bei einem Mehrzweck-Gutschein (das sind quasi alle anderen) führt erst die tatsächliche Lieferung oder sonstige Leistung, für die der Unternehmer den Gutschein als Gegenleistung akzeptiert, zur Umsatzsteuerpflicht. Die Übertragung als solche ist nicht umsatzsteuerbar.

Die Neuregelung gilt für alle nach dem 31.12.2018 ausgestellten Gutscheine. Bis zu diesem Datum hat Deutschland längstens Zeit, sein nationales Umsatzsteuergesetz und den Umsatzsteueranwendungserlass an die geänderten Richtlinienvorschriften anzupassen. Welche Änderungen im deutschen Umsatzsteuerrecht nötig sein werden, wird derzeit von der Finanzverwaltung geprüft.

Wirtschaftsrecht

Reisebüros droht mehr Bürokratie durch neue EU-Reiserichtlinie

Die neue EU-Pauschalreiserichtlinie muss bis Ende 2017 in nationales Recht umgesetzt werden. Sie soll den Verbraucher unter anderem vor den Auswirkungen einer Insolvenz von Reiseanbietern schützen. Die Richtlinie strebt eine Vollharmonisierung des Reiserechts an; die Politik in Deutschland hat daher kaum Spielräume bei der Umsetzung. Die wenigen Möglichkeiten, von der Richtlinie abzuweichen, nutzt der aktuelle Referentenentwurf aus, um zusätzliche Regelungen und Belastungen für die Unternehmen aufzunehmen. Der DIHK fordert deshalb - wie im Koalitionsvertrag festgelegt -, dass die Richtlinie 1:1 umgesetzt wird. Es gilt dabei, mittelstandsfreundliche Wege zu finden, die den Anforderungen der Richtlinie genügen.

Einzelne Reiseleistungen sind keine Pauschalreise!

Bei einer Pauschalreise handelt es sich um einen Gesamtvertrag über verschiedene Reiseleistungen - in der Regel Flug und Unterkunft. Mit dem neu eingeführten § 651 u im Bürgerlichen Gesetzbuch will das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz auch einzelne Reiseleistungen - wie z. B. die Vermittlung von Ferienwohnungen - mit Pauschalreisen gleichstellen, sofern durch sie „Rahmen und Grundzüge der Reise vorgegeben sind“. Der Gesetzgeber begründet die Anpassung des Reiserechts mit Urteilen des Bundesgerichtshofs.

Mit der aktuellen Formulierung wird aber Tür und Tor dafür geöffnet, dass zukünftig fast alle Reiseleistungen als Pauschalreise angesehen werden, denn auch die einfache Hotelübernachtung oder eine Bahnfahrt geben den „Rahmen“ einer Reise vor. Anbieter oder Vermittler solcher Einzelleistungen wären dann Reiseveranstalter, die erheblichen Pflichten im Hinblick auf Information, Fürsorge und Insolvenzabsicherung unterliegen. Hier sollte sich der Gesetzgeber auf den ursprünglichen Zweck der Regelung besinnen und nur „echte“ Pauschalreisen im Sinne der Richtlinie in das Gesetz aufnehmen.

Mittelstandfreundliche Lösung für Reisebüros finden!

Ein Geschäftsfeld von Reisebüros ist die Vermittlung von Pauschalreisen. Durch die Anwendung des neuen Reiserechts steigen auch für sie die bürokratischen Anforderungen. Schwieriger noch wird es bei der Vermittlung einzelner Reiseleistungen wie zum Beispiel der Buchung eines Fluges und eines Mietwagens durch einen Kunden. Hier wird der Reisevermittler laut Richtlinie in Zukunft zum Anbieter „verbundener Reiseleistungen“ und unterliegt damit der Insolvenzabsicherung. Weist er alle Einzelleistungen beispielsweise in einer Gesamt-Zahlungsaufstellung aus, wird er sogar zum Reiseveranstalter. In der Folge muss er dann wesentlich mehr Pflichten gegenüber dem Kunden erfüllen. Vermeiden kann das Reisebüro dies nur, wenn der Reisende die „Leistungen getrennt auswählt und bezahlt“. Dieses Vorgehen passt nicht zum Entscheidungsverhalten der Kunden und der Beratungspraxis. Daher sollte darauf abgestellt werden, dass einzelne Verträge mit verschiedenen Leistungserbringern (z. B. Fluggesellschaft, Hotel, Mietwagenanbieter) bestehen. Sollte es bei der bestehenden Regelung bleiben, ist die Vermittlung von Einzelleistungen in stationären Reisebüros kaum noch möglich. Damit wäre die Zukunft von zahlreichen kleinen und mittelständischen Reisebüros sowie der damit verbundenen Arbeitsplätze gefährdet. Das kann aber vom Gesetzgeber nicht beabsichtigt sein.

BGH: Zur außerordentlichen Kündbarkeit von langfristigen Fitness-Studioverträgen

Der u. a. für das gewerbliche Mietrecht zuständige XII. Zivilsenat des BGH hat mit Urteil vom 04.05.2016- XII ZR 62/15 -entschieden, dass ein berufsbedingter Wohnortwechsel den Kunden grundsätzlich nicht dazu berechtigt, seinen langfristigen Fitnessstudio-Vertrag außerordentlich zu kündigen. Ein Dauerschuldverhältnis, wie der Fitnessstudio-Vertrag, kann zwar von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem kündigenden Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zur vereinbarten Beendigung oder bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Allerdings trägt der Kunde grundsätzlich das Risiko, die vereinbarte Leistung des Vertragspartners auf Grund einer Veränderung seiner persönlichen Verhältnisse nicht mehr nutzen zu können. Etwas anderes gilt nur dann, wenn ihm aus Gründen, die er nicht beeinflussen kann, eine weitere Nutzung der Leistungen des anderen Vertragspartners nicht mehr zumutbar ist. Bei einem Vertrag über die Nutzung eines Fitnessstudios kann ein solcher - nicht in seinen Verantwortungsbereich fallender - Umstand etwa in einer die Nutzung ausschließenden Erkrankung gesehen werden. Ebenso kann eine Schwangerschaft die weitere Nutzung der Leistungen des Studiobetreibers bis zum Ende der vereinbarten Vertragslaufzeit unzumutbar machen. Ein Wohnsitzwechsel stellt dagegen grundsätzlich keinen wichtigen Grund i. S. v. §§ 314 Abs. 1, 543 Abs. 1, 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung eines Fitnessstudio-Vertrags dar. Die Vorschrift des § 46 Abs. 8 Satz 3 TKG, die dem Nutzer einer Telekommunikations-Leistung (etwa DSL) ein Sonderkündigungsrecht unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten einräumt, wenn die Leistung am neuen Wohnsitz nicht angeboten wird, ist weder unmittelbar noch entsprechend auf die Kündigung eines Fitnessstudio-Vertrags anzuwenden.

Veranstaltungen

Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

Donnerstag, 27. Oktober 2016, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken.

Anmeldungen **bis 26. Oktober 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, Datenschutz, Gewerblicher
Rechtsschutz, Wirtschaftsrecht**

Georg Karl

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: georg.karl@saarland.ihk.de

Gesellschaftsrecht

Jochen Engels

Tel.: (0681) 9520-510

Fax: (0681) 9520-588

E-Mail: jochen.engels@saarland.ihk.de

Steuerrecht

Die in dem Newsletter Recht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.