



**Geschäftsbereich
Recht, Zentrale Dienste**

Nr. 07 / August 2020



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Sonderkündigungsschutz von schwerbehinderten Menschen	2
Kündungsverbot bei Schwangerschaft auch vor Dienstantritt	3
Datenschutz	3
EuGH kippt Privacy-Shield.....	3
DSK: Einschätzung zu den Auswirkungen der EuGH-Entscheidung	4
Gesellschaftsrecht	6
BGH: gUG (haftungsbeschränkt) ist eintragungsfähig	6
OLG Düsseldorf: Einreichung der Gesellschafterliste in elektronischer Form ohne Änderung im Gesellschafterbestand	6
Wettbewerbsrecht	7
OLG Koblenz verneint Abmahnbefugnis des IDO-Verbands	7
Keine Informationspflicht in Bezug auf eine Herstellergarantie	8
Gewerblicher Rechtsschutz	9
Jahresbericht 2019 des DPMA veröffentlicht	9
Steuern	9
BFH urteilt über Entfernungspauschale für Hin- und Rückweg	9
Wirtschaftsrecht	10
E-Rechnungen an öffentliche Verwaltung noch einmal erleichtert: ZUGFeRD erhält XRechnungsversion.....	10
„Aufrüstung“ der Kassensysteme mit einer „Technischen Sicherheitseinrichtung“ ..	10
Kein Anspruch auf Entschädigung wegen Corona-Betriebsschließungen	11
Veranstaltungen	13
„Insolvenzgründe und Corona“	13
„Datenschutz im Marketingbereich“	13
„Arbeitsschutz nach der Krise“	13

Sonderkündigungsschutz von schwerbehinderten Menschen

Will ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer fristlos kündigen, ist grundsätzlich die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB einzuhalten. Eine Ausnahme davon sieht § 174 Abs. 5 SGB IX bei der fristlosen Kündigung von schwerbehinderten Mitarbeitern vor. Danach kann eine außerordentliche Kündigung auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wird. Mit der Frage, wie der Begriff „unverzüglich“ zu deuten ist, hat sich der BGH auseinandergesetzt.

Die Beklagte betreibt eine Oberschule. Die Klägerin war seit 1998 als Lehrerin beschäftigt. Im Dezember 2015 erteilte die Beklagte der Klägerin zwei Abmahnungen. Mit Schreiben vom 27. Februar 2016 beschwerte sich die Elternvertreterin über den Unterricht der Klägerin. Am 29. Februar 2016 ließ die Klägerin eine Klassenarbeit schreiben, bei der sie nur einzelnen Schülerinnen und Schülern Hilfeleistungen gewährte.

Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 16. März 2016 das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Klägerin informierte daraufhin die Beklagte über ihre festgestellte Schwerbehinderung. Die Beklagte beantragte am 8. April 2016 die Zustimmung des Integrationsamtes zu einer weiteren fristlosen Kündigung. Mit Bescheiden vom 20. April 2016 erteilte dieses die Zustimmung „zur beabsichtigten außerordentlichen (fristlosen) Kündigung“ bzw. „zur beabsichtigten hilfsweisen außerordentlichen (fristlosen) Verdachtskündigung“. Einer der Bescheide trägt einen Eingangsstempel der Prozessbevollmächtigten der Beklagten vom 22. April 2016.

Mit Schreiben vom 26. April 2016 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut außerordentlich fristlos.

Entsprechend der Legaldefinition des § 121 Abs. 1 BGB bedeutet „unverzüglich“ auch im Rahmen von § 174 Abs. 5 SGB IX „ohne schuldhaftes Zögern“. Schuldhaft ist ein Zögern, wenn das Zuwarten durch die Umstände des Einzelfalls nicht geboten ist. Da „unverzüglich“ weder „sofort“ bedeutet noch damit eine starre Zeitvorgabe verbunden ist, kommt es auf eine verständige Abwägung der beiderseitigen Interessen an. Nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ist ohne das Vorliegen besonderer Umstände grundsätzlich keine „Unverzüglichkeit“ mehr gegeben.

Die Zustimmung ist „erteilt“, sobald eine solche Entscheidung innerhalb der Frist des § 174 Abs. 3 Satz 1 SGB IX getroffen und der antragstellende Arbeitgeber hierüber in Kenntnis gesetzt wurde. Sofern keine Entscheidung innerhalb der Frist getroffen wurde, gilt die Zustimmung mit Ablauf der Frist als erteilt.

Das Kündigungsschreiben ging der Klägerin am 28. April 2016 zu und damit noch innerhalb einer Woche gerechnet ab dem Datum des Eingangsstempels. Der BGH hat das Berufungsurteil aufgehoben und an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das LArbG muss nun prüfen, ob die Kündigung innerhalb der Frist erfolgt ist.

BAG, Urteil vom 27. Februar 2020, 2 AZR 390/19

Kündigungsverbot bei Schwangerschaft auch vor Dienstantritt

Bislang ungeklärt war die Frage, ob der Kündigungsschutz für Schwangere nach § 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) auch schon vor Dienstantritt gilt. Der BAG hat dies nunmehr bejaht.

Der Beklagte schloss am 9. Dezember 2017 mit der Klägerin einen Arbeitsvertrag über eine Tätigkeit als Rechtsanwaltsfachangestellte. Das Arbeitsverhältnis sollte am 1. Februar 2018 beginnen. Nach dem Arbeitsvertrag sollte sie bereits in der Zeit vom 27. bis zum 29. Dezember 2017 für eine tägliche Arbeitszeit von mindestens fünf Stunden auf Abruf zur Verfügung zu stehen. Mit Schreiben vom 18. Januar 2018 informierte die Klägerin den Beklagten darüber, dass bei ihr eine Schwangerschaft festgestellt und aufgrund einer chronischen Vorerkrankung „mit sofortiger Wirkung ein komplettes Beschäftigungsverbot“ attestiert worden sei. Der Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristgerecht.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben der Klägerin Recht. Der BAG schloss sich der Entscheidung der Vorinstanzen an.

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während ihrer Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt worden ist. Der Gesetzeswortlaut gibt dabei ein Kündigungsverbot ohne nähere Bestimmung, welche Rechtsverhältnisse oder diesen zugrunde liegenden Verträge davon erfasst sind. Grundsätzlich gilt das MuSchG für Frauen „in einer Beschäftigung iSv. § 7 Abs. 1 SGB IV“. Ein Beschäftigungsverhältnis entsteht bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrags. Dies gilt selbst dann, wenn die Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll. Auch in diesem Fall werden bereits mit dem Vertragsabschluss wechselseitige Verpflichtungen begründet.

Neben dem Wortlaut spricht auch der Zweck der Norm für das Eingreifen des Kündigungsverbots vor Dienstantritt. Das Kündigungsverbot bezweckt ein Gesundheits- und Existenzsicherungsschutz für (werdende) Mütter. Dieser kann nur dann gewährleistet werden, wenn die Kündigung eines Arbeitsvertrags unabhängig davon unzulässig ist, ob die Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll.

BAG; Urteil vom 27. Februar 2020, 2 AZR 498/19

Datenschutz

EuGH kippt Privacy-Shield

Die DSGVO bestimmt, dass personenbezogene Daten grundsätzlich nur dann in ein Drittland übermittelt werden dürfen, wenn das betreffende Land für die Daten ein angemessenes Schutzniveau gewährleistet. Ein angemessenes Schutzniveau ist gewährleistet, wenn dies von der Kommission festgestellt wird, sog. Angemessenheitsbeschluss. Liegt ein solcher nicht vor, darf eine Übermittlung nur erfolgen, wenn der in der Union ansässige Exporteur der personenbezogenen Daten geeignete Garantien vorsieht. Bislang werden die meisten Datenübermittlungen in die USA auf das sog. EU-US-Privacy Shield gestützt. Mit aktuellem Urteil hat der EuGH entschieden, dass das Privacy-Shield-Abkommen unwirksam ist.

Ausgangspunkt für die Entscheidung des EuGH war die Beschwerde eines Facebook-Nutzers aus Österreich. Herr Schrems, so heißt der Nutzer, war nicht damit einverstanden, dass seine Daten ganz oder teilweise von Facebook Ireland an Server der Facebook Inc., die sich in den USA befinden, übermittelt und dort verarbeitet werden. Er legte bei der irischen Aufsichtsbehörde Beschwerde ein, die die Beschwerde mit der Begründung abwies, dass die USA durch das damalige „Safe-Harbour-Abkommen“ ein angemessenes Schutzniveau gewährleistet. Das irische High Court legte damals dem EuGH im Vorabentscheidungsverfahren die Frage vor, ob das Safe-Harbour-Abkommen gültig sei. Mit Urteil vom 6. Oktober 2015 erklärte der EuGH das Safe-Harbour-Abkommen für ungültig (Schrems I-Entscheidung). Als Folge des Urteils schloss die EU-Kommission mit den USA ein neues Abkommen, das sog. Privacy-Shield. Gegen das Abkommen und den Beschluss über Standardvertragsklauseln 2010/87 richtet sich Herr Schrems mit seiner neuformulierten Beschwerde, die ebenfalls dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt wurde.

In seinem aktuellen Urteil hat der EuGH den Angemessenheitsbeschluss zum Privacy Shield nun für ungültig erklärt. Er stellte fest, dass keine ausreichenden Regelungen getroffen wurden, um den Zugriff der USA auf die übermittelten Daten auf das zwingend erforderliche Maß zu beschränken. Die auf die amerikanischen Rechtsvorschriften gestützten Überwachungsprogramme sehen zwar Anforderungen vor, die von den amerikanischen Behörden bei der Durchführung der betreffenden Überwachungsprogramme einzuhalten sind. Diese verleihen den betroffenen Personen jedoch keine Rechte, die gegenüber den amerikanischen Behörden gerichtlich durchgesetzt werden können.

Der EuGH betont ausdrücklich, dass die Datenschutz-Aufsichtsbehörden verpflichtet sind, nach diesen Maßstäben unzulässige Datenexporte zu verbieten und dass betroffene Personen Schadensersatz für unzulässige Datenexporte verlangen können.

Der EuGH stellte weiter fest, dass der Beschluss über Standardvertragsklauseln 2010/87 für die Übermittlung personenbezogener Daten an Auftragsverarbeiter in Drittländern dagegen wirksam sei.

EuGH, Urteil vom 16. Juli 2020, C-311/18

Quelle: PM des EuGH vom 16. Juli 2020

DSK: Einschätzung zu den Auswirkungen der EuGH-Entscheidung

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 16. Juli 2020 (Rechtssache C-311/18) das sog. Privacy Shield für unwirksam erklärt. Zugleich hat der EuGH festgestellt, dass die Entscheidung der Kommission über Standardvertragsklauseln grundsätzlich weiterhin gültig ist.

Für die Übermittlung personenbezogener Daten in die USA und andere Drittländer hat das Urteil nach einer ersten Einschätzung der Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK) folgende Auswirkungen:

1. Die Übermittlung personenbezogener Daten in die USA auf der Grundlage des Privacy Shield ist unzulässig und muss unverzüglich eingestellt werden. Der EuGH hat das Privacy Shield für ungültig erklärt, weil das durch den EuGH bewertete US-Recht kein Schutzniveau bietet, das dem in der EU im Wesentlichen gleichwertig ist. Das US-Recht, auf das der EuGH Bezug genommen hat, betrifft z. B. die nachrichtendienstlichen Erhebungsbefugnisse.
2. Für eine Übermittlung personenbezogener Daten in die USA und andere Drittländer können die bestehenden Standardvertragsklauseln der Europäischen Kommission zwar grundsätzlich weiter genutzt werden. Der EuGH betonte jedoch die Verantwortung des Verantwortlichen und des Empfängers, zu bewerten, ob die Rechte der betroffenen Personen im Drittland ein gleichwertiges Schutzniveau wie in der Union genießen. Nur dann kann entschieden werden, ob die Garantien aus den Standardvertragsklauseln in der Praxis verwirklicht werden können. Wenn das nicht der Fall ist, sollte geprüft werden, welche zusätzlichen Maßnahmen zur Sicherstellung eines dem Schutzniveau in der EU im Wesentlichen gleichwertigen Schutzniveaus ergriffen werden können. Das Recht des Drittlandes darf diese zusätzlichen Schutzmaßnahmen jedoch nicht in einer Weise beeinträchtigen, die ihre tatsächliche Wirkung vereitelt. Nach dem Urteil des EuGH reichen bei Datenübermittlungen in die USA Standardvertragsklauseln ohne zusätzliche Maßnahmen grundsätzlich nicht aus.
3. Die Wertungen des Urteils finden auch auf andere Garantien nach Artikel 46 DSGVO Anwendung, wie verbindliche interne Datenschutzvorschriften („binding corporate rules“-BCR), auf deren Grundlage eine Übermittlung personenbezogener Daten in die USA und andere Drittstaaten erfolgt. Daher müssen auch für Datenübermittlungen auf der Grundlage von BCR ergänzende Maßnahmen vereinbart werden, sofern die Rechte der betroffenen Personen im Drittland nicht ein gleichwertiges Schutzniveau wie in der Union genießen. Auch diese Maßnahmen müssen für die übermittelten Daten ein im Wesentlichen gleichwertiges Datenschutzniveau wie in der EU garantieren können.
4. Die Übermittlung von personenbezogenen Daten aus der EU in die USA und andere Drittstaaten nach Artikel 49 DSGVO ist weiterhin zulässig, sofern die Bedingungen des Artikels 49 DSGVO im Einzelfall erfüllt sind. Zur Anwendung und Auslegung dieser Vorschrift hat der Europäische Datenschutzausschuss Leitlinien veröffentlicht.
5. Verantwortliche, die weiterhin personenbezogene Daten in die USA oder andere Drittländer übermitteln möchten, müssen unverzüglich überprüfen, ob sie dies unter den genannten Bedingungen tun können. Der EuGH hat keine Übergangs- bzw. Schonfrist eingeräumt.

Auch wenn der EuGH in seiner Entscheidung an verschiedenen Stellen die vorrangige Verantwortung des Übermittlers von personenbezogenen Daten und des Empfängers betonte, hat er auch den Aufsichtsbehörden eine Schlüsselrolle bei der Durchsetzung der DSGVO und weiteren Entscheidungen über Datenübermittlungen in Drittländer zugewiesen. Die deutschen Aufsichtsbehörden werden sich in ihrem Vorgehen mit ihren Kolleginnen und Kollegen im Europäischen Datenschutzausschuss abstimmen und zukünftig auch zu spezifischeren Fragestellungen beraten.

Nach dem Urteil des EuGH hat der Europäische Datenschutzausschuss nach einer ersten Stellungnahme in seiner Sitzung am 23. Juli 2020 zentrale Fragen und Antworten (FAQ) zur Umsetzung des Urteils veröffentlicht. Der englische Text der FAQ finden Sie [hier](#).

Quelle: PM des DSK vom 28. Juli 2020

Gesellschaftsrecht

BGH: gUG (haftungsbeschränkt) ist eintragungsfähig

Der BGH hat sich für die firmenrechtliche Eintragungsfähigkeit der Abkürzung „gUG (haftungsbeschränkt)“ ausgesprochen.

Die Abkürzung „gUG (haftungsbeschränkt)“ steht dabei für „gemeinnützige Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“. Der BGH sah keine Gefahr der Irreführung des Publikums durch den Zusatz „g“.

§ 5a Abs. 1 GmbHG bezieht sich nur darauf, dass die Bezeichnung „Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“ oder „UG (haftungsbeschränkt)“ zugelassen wird und keine Abkürzungen erlaubt. Regelungsgegenstand ist laut BGH allein der Rechtsformzusatz, nicht auch ein weiterer Teil der Firma. Der vorangestellte Buchstabe „g“ ist kein Rechtsformzusatz, sondern soll nur die Gemeinnützigkeit der Gesellschaft anzeigen. Aus Sicht des BGH beeinträchtigt der Buchstabe „g“ die Informations- und Aussagekraft des Rechtsformzusatzes und des damit bezweckten Gläubigerschutzes nicht; dies habe der Gesetzgeber mit § 4 Satz 2 GmbHG für die GmbH ausdrücklich so gesehen. Dem Rechtsverkehr sei geläufig, dass „g“ für gemeinnützig steht.

Der BGH ist der Ansicht, dass es "vermutlich ein Redaktionsversehen" des Gesetzgebers sei, dass „gUG“ in § 5a GmbHG nicht explizit zugelassen wurde. Die Bezeichnung „gUG“ wird, so der Senat, vielfach verwendet und sei in zahlreichen Handelsregistern eingetragen.

BGH, Beschluss vom 28. April 2020, II ZB 13/19

OLG Düsseldorf: Einreichung der Gesellschafterliste in elektronischer Form ohne Änderung im Gesellschafterbestand

Das OLG Düsseldorf hat sich mit der Frage auseinandergesetzt, ob die Einreichung einer neuen Liste der Gesellschafter einer GmbH zulässig ist, ohne dass sich die Personen der Gesellschafter oder des Umfangs ihrer Beteiligungen geändert haben.

Das Registergericht hatte eine vom Notar übermittelte Gesellschafterliste, die bei unverändertem Gesellschafterbestand um die prozentuale Beteiligung des Geschäftsanteils und das Geburtsdatum des Gesellschafters erweitert wurde, zurückgewiesen. Nach Ansicht des Registergerichts sei eine solche Liste erst dann zu beachten, wenn wegen einer Veränderung in der Person der Gesellschafter eine neue Liste einzureichen ist.

Das OLG sah dies anders. Zwar bestehe keine Pflicht zur Einreichung einer neuen Gesellschafterliste. Allerdings ergibt sich aus § 40 GmbHG nicht zwangsläufig,

dass die Gesellschafterliste nur dann und nicht auch in anderen Fällen eingereicht werden darf.

Grund für die Neueinreichung der Gesellschafterliste war §§ 19, 20 GwG, wonach Unternehmen verpflichtet sind, Angaben zum Transparenzregister vorzunehmen. Die Fiktion der im Handelsregister hinterlegten Gesellschafterliste kann nur in Anspruch genommen werden, soweit die Gesellschafterliste in elektronischer Form eingereicht wurde. Im vorliegenden Fall hatte die Gesellschaft weder Eintragungen nach § 20 GwG vorgenommen, noch konnte sie die Fiktion mangels einer hinterlegten Gesellschafterliste in elektronischer Form, in Anspruch nehmen. Entsprechend dem OLG Düsseldorf erscheint es „in dieser Situation (...) sinnvoll, zumindest jedoch zulässig, auch ohne Veränderungen in den Personen der Gesellschafter oder des Umfangs ihrer Beteiligungen eine aktualisierte Gesellschafterliste mit den nach der Neufassung des § 40 I GmbHG erweiterten Angaben zum Handelsregister zur Aufnahme in den Registerordner einzureichen.“

OLG Düsseldorf, Urteil vom 17. April 2020, 3 Wx 57/20

Wettbewerbsrecht

OLG Koblenz verneint Abmahnbefugnis des IDO-Verbands

Das OLG Koblenz hat ein Abmahnbefugnis des IDO-Verbands für den Bereich „Schmuck“ verneint, da ihm nicht die erforderliche erhebliche Zahl von Mitbewerbern des Verletzers im Sinne von § 8 Abs. 3 Nr. 2 UWG angehören. Das Gericht stellte dabei klar, dass auch die Kriterien der Marktbedeutung und des wirtschaftlichen Gewichts der in Betracht kommenden Mitglieder auf dem betreffenden Markt zu berücksichtigen sind. Dabei kommt Mitgliedsunternehmen mit stationären Ladengeschäften, die schon länger am Markt tätig sind, größeres Gewicht zu als Mitgliedern mit kleinen Online-Shops, insbesondere solchen auf Verkaufsplattformen wie eBay.

Voraussetzung sowohl der Prozessführungsbefugnis als auch der Aktivlegitimation ist unter anderem, dass dem Verband eine erhebliche Zahl von Unternehmern angehört, die Waren oder Dienstleistungen gleicher oder verwandter Art auf demselben Markt vertreiben. Die Darlegungs- und Beweislast hierfür obliegt allein dem Verband. Dem ist dieser nicht gerecht geworden.

Erheblich ist die Zahl der Mitglieder des Verbands auf dem einschlägigen Markt nur dann, wenn diese Mitglieder als Unternehmer - bezogen auf den maßgeblichen Markt - in der Weise nach Anzahl und/oder Größe, Marktbedeutung oder wirtschaftlichem Gewicht repräsentativ sind, sodass ein missbräuchliches Verhalten des Verbands ausgeschlossen werden kann. Für die Frage, ob ein missbräuchliches Verhalten eines Verbandes ausgeschlossen werden kann, kommt es auch darauf an, ob die ihm angehörigen Unternehmen zumindest eine gewisse wirtschaftliche Bedeutung haben. Andernfalls könnte ein Verband recht leicht alle Branchen abdecken, indem er gezielt einzelne kleine Online-Händler aus verschiedenen Branchen als Mitglieder wirbt.

In diesem Zusammenhang gilt es zu beachten, dass etwa Mitgliedern mit stationären Ladengeschäften, die schon länger am Markt tätig sind, größeres Gewicht zukommt als Mitgliedern mit kleinen Online-Shops, insbesondere solchen auf Ver-

kaufsplattformen wie eBay. Die mit der Schaffung eines klassischen stationären Einzelhandelsgeschäfts verbundenen Investitionen und Mühen sprechen für eine gewisse Verstetigung der geschäftlichen Tätigkeit, während Online-Shops, insbesondere solche auf Plattformen wie eBay, mit geringerem Umsatz nicht dasselbe Gewicht zukommen kann. Die Eröffnung eines Geschäftsbetriebs ist ebenso schnell geschehen wie dessen Einstellung.

Im Übrigen hat der Kläger lediglich 20 Mitglieder des Bereichs „Schmuck“ offenbart. Die in die Betrachtung einzubeziehenden Mitglieder des Klägers vertreiben ihre Waren allesamt online und dabei ganz überwiegend über eBay. Zur Marktbedeutung und zum wirtschaftlichen Gewicht der betreffenden Mitglieder hat der Kläger keinerlei Vortrag gehalten.

OLG Koblenz, Beschluss vom 03. Februar 2020, 9 W 356/19

Keine Informationspflicht in Bezug auf eine Herstellergarantie

Bei einem Fernabsatzvertrag ist der Unternehmer nicht verpflichtet, den Verbraucher über eine vom Hersteller des Produktes gewährte Garantie zu informieren, wenn der Unternehmer weder in einem Angebot noch in sonstiger Weise vor der Abgabe der Erklärung des Verbrauchers eine Herstellergarantie erwähnt hat. Dies entschied das OLG Celle.

Der Beklagte bot eine Bohrmaschine als „Sofort-Kaufen“ an. Bei den Angaben zum Produkt hieß es u.a. „24 Monate Gewährleistung (Wie auch bei anderen Händlern)“. Für eine von ihm selbst oder dem Hersteller gewährten Garantie warb er nicht. Auch im Übrigen machte er keine Angaben zu einer Garantie. Der Kläger ist der Auffassung, der Beklagte sei verpflichtet, auf die Garantie, die der Hersteller laut seines Internetauftritts gibt, hinzuweisen.

Das OLG hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Ein Wettbewerbsverstoß liegt nicht vor, da keine Informationspflicht des Beklagten im Hinblick auf eine Herstellergarantie bestand. Der Unternehmer sei nicht verpflichtet, den Verbraucher über eine vom Hersteller des Produktes gewährte Garantie zu informieren, wenn der Unternehmer weder in seinem Angebot noch in sonstiger Weise vor der Abgabe der Erklärung des Verbrauchers eine Herstellergarantie erwähnt hat. Art. 246a § 4 EGBGB sieht vor, dass der Unternehmer „gegebenenfalls [über] das Bestehen und die Bedingungen von Kundendienst, Kundendienstleistungen und Garantien“ informiert. Hiernach kann der Verkäufer zwar verpflichtet sein, auch über eine Garantie zu informieren, die nicht er selbst, sondern der Hersteller gewährt. Eine Informationspflicht besteht jedoch nur dann, wenn der Verkäufer auf eine Garantie hinweist. Würde eine Informationspflicht des Verkäufers bereits dann angenommen, wenn der Hersteller der Kaufsache eine Garantie gewährt, müsste der Verkäufer bei jedem verkauften Produkt recherchieren, ob und ggf. zu welchen Konditionen eine Herstellergarantie besteht. Dabei müsste er auch permanent überwachen, ob der Hersteller mit Garantien wirbt oder die Garantiebedingungen ändert.

OLG Celle, Urteil vom 26. März 2020, 13 U 73/19

Gewerblicher Rechtsschutz

Jahresbericht 2019 des DPMA veröffentlicht

Das Deutsche Patent- und Markenamt hat Bilanz für das Jahr 2019 gezogen. Die Auswertung des Berichts zeigt, dass die Zahl der veröffentlichten Patentanmeldungen mit Wirkung für Deutschland in den Bereichen Kommunikationstechnik, Halbleiter, Audiovisuelle Technik und Datenverarbeitungsverfahren in 2019 um knapp 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr auf 23 143 Anmeldungen stieg. Dies unterstreicht, wie stark der digitale Wandel alle Lebensbereiche auch künftig noch verändern wird.

Seit Jahren bearbeitet das Amt den Großteil seiner Schutzrechtsverfahren durchgehend elektronisch – von der Anmeldung über die Prüfung bis hin zum Versand von Beschlüssen und Bescheiden. Schrittweise werden in den kommenden Jahren weitere Arbeitsbereiche digitalisiert und elektronische Services für die Kunden ausgebaut.

Auch zu Techniktrends im Automobilbereich bietet der Jahresbericht eine aktuelle Auswertung veröffentlichter Patentanmeldungen. Bei Elektroantrieben und in der Batterie- und Brennstoffzellentechnik spielen deutsche Anmelder auf ihrem Heimatmarkt eine starke Rolle, allerdings gibt es große Konkurrenz aus Asien und den USA.

Den vollständigen Bericht finden Sie [hier](#).

Quelle: PM des DPMA vom 22. Mai 2020

Steuern

BFH urteilt über Entfernungspauschale für Hin- und Rückweg

Der BFH hat entschieden, dass die Entfernungspauschale für Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte arbeitstäglich für zwei Wege (einen Hin- und einen Rückweg) gilt. Legt ein Arbeitnehmer nur einen Weg zurück, ist nur die Hälfte der Entfernungspauschale je Entfernungskilometer und Arbeitstag als Werbungskosten zu berücksichtigen.

Der BFH entschied, dass der Abzug der (vollen) Entfernungspauschale (0,30 EUR) voraussetzt, dass der Steuerpflichtige an einem Arbeitstag den Weg von der Wohnung zu seiner ersten Tätigkeitsstätte und von dort wieder zurück zu seiner Wohnung zurücklegt. Fährt er diese Wege an unterschiedlichen Arbeitstagen, kann er die Entfernungspauschale für diese Fahrten nur zur Hälfte (d. h. mit 0,15 EUR) geltend machen. Die Entscheidung deckt sich mit der herrschenden Literaturmeinung und auch mit der Verwaltungsauffassung.

BFH, Urteil vom 12. Februar 2020, I R 42/17

E-Rechnungen an öffentliche Verwaltung noch einmal erleichtert: ZUGFeRD erhält XRechnungsversion

Das Rechnungsformat ZUGFeRD, das besonders für kleine und mittelgroße Unternehmen entwickelt wurde, enthält nun eine XRechnungsversion - das Standardformat für den Bund. Das macht es noch einfacher, Rechnungen an die öffentliche Verwaltung zu stellen. ZUGFeRD wurde von der Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung (AWV) entwickelt, in der der DIHK mitarbeitet, es ist kostenlos und enthält neben dem maschinenlesbaren ein pdf-Format.

Nähere Informationen auf der [Internetseite des Forum elektronische Rechnung \(FeRD\) der AWV](#). Die Veröffentlichung wurde mit dem Innen- und Wirtschaftsministerium sowie der Bund-Länder-Koordinierungsstelle für IT-Standards KoSIT abgestimmt.

Hier findet sich auch eine [Übersicht](#) über den Stand der Regelungen bei der E-Rechnung beim Bund und in den Bundesländern.

„Aufrüstung“ der Kassensysteme mit einer „Technischen Sicherheitseinrichtung“

Die Frist für die Nichtbeanstandung der fehlenden Aufrüstung von elektronischen Kassen(systemen) wurde bis zum 31. März 2020 verlängert. Voraussetzung ist, dass bis spätestens 30. September 2020 ein Kassenfachhändler oder ein anderer Dienstleister im Kassenbereich mit dem Einbau einer tSE beauftragt worden ist. Zudem muss der Dienstleister schriftlich versichern, dass der Einbau einer tSE bis zum 30. September 2020 nicht möglich ist.

Hintergrund

Durch das Gesetz zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen, das sog. Kassengesetz, wurden Unternehmen, die elektronische Kassen(systeme) nutzen, verpflichtet, diese bis spätestens dem 1. Januar 2020 mit einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung (tSE) aufzurüsten. Aufgrund erheblicher Verzögerungen bei der Zertifizierung von tSE-Lösungen durch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) sowie der verspäteten Verfügbarkeit am Markt wurde bereits – auf Intervention der IHK-Organisation und anderer Verbände – eine Nichtbeanstandungsfrist bis zum 30. September 2020 erlassen.

Aufgrund der die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen, der sich daraus ergebenden Belastungen der Unternehmen sowie der weiterhin ausbleibenden Zertifizierung von Cloud-Lösungen hatte die IHK-Organisation gegenüber dem BMF eine weitere Verlängerung der Nichtbeanstandungsregelung über den 30. September 2020 hinaus gefordert. Das BMF lehnte dies ab.

Nichtbeanstandung durch einige Bundesländer bis zum 31. März 2020

Die Finanzminister in einigen Bundesländern haben nunmehr ihrerseits mit landesweiten Erlassen die Frist bis 31. März 2021 verlängert. Neben Bundesländern wie Bayern, Hamburg und Sachsen hat auch das Saarland eine Nichtbeanstandungsregel erlassen.

Ist zur Inanspruchnahme der Erleichterung ein Antrag beim Finanzamt notwendig?

Nein, ein gesonderter Antrag ist nicht notwendig. Die Unterlagen (Bestellung der tSE und Bestätigung des Dienstleisters) sind jedoch zur Verfahrensdokumentation der Kassensführung beizufügen und aufzubewahren und im Fall einer Kassennachschau oder einer anderen Außenprüfung dem Prüfer nach Aufforderung vorzulegen.

Wie ist zu verfahren, wenn bereits ein Antrag gestellt worden ist?

Wenn die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt werden, gelten die Anträge als genehmigt. Ein gesonderter Bescheid ergeht in diesen Fällen nicht. Es genügt, die Unterlagen aufzubewahren und bei einer eventuellen Prüfung auf Verlangen vorzulegen.

Muss die Bestellung und die Bestätigung des Dienstleisters beim Finanzamt eingereicht werden?

Nein. Es reicht aus, die Unterlagen aufzubewahren und im Fall einer Kassennachschau oder einer anderen Außenprüfung dem Prüfer nach Aufforderung vorzulegen.

Was passiert, wenn keine tSE implementiert wird oder innerhalb der verlängerten Frist keine Beauftragung eines Kassensachhändlers oder Dienstleisters erfolgt ist und das Kassensystem nach dem 30. September 2020 ungeschützt ist?

Sie müssen damit rechnen, dass eine nicht ordnungsgemäße Nutzung des Systems als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 25.000 EUR geahndet werden kann.

Quelle: Medieninfo vom 21. Juli 2020 vom Ministerium für Finanzen und Europa

Kein Anspruch auf Entschädigung wegen Corona-Betriebsschließungen

Nach und nach entscheiden die ersten Gerichte in Bezug auf Entschädigungsansprüche von Betrieben, die aufgrund ergangener Corona-Verordnungen schließen mussten.

Das LG Heilbronn hat nunmehr entschieden, dass ein Anspruch aus § 56 Abs. 4 IfSG nicht besteht, wenn der Betrieb aufgrund einer Verordnung geschlossen wird. Geklagt hatte die Betreiberin eines Friseursalons, die aufgrund der zum Zeitpunkt geltenden Verordnung ihr Unternehmen Ende März schließen musste.

Nach Ansicht des LG seien die Voraussetzungen des § 56 Abs. 4 IfSG nicht gegeben. Voraussetzung sei, dass die Betriebsschließung infolge einer Maßnahme nach dem IfSG erfolgt. Die Klägerin sei (glücklicherweise) nicht als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern“ anzusehen.

Für eine analoge Anwendung des § 56 IfSG dürfte das zwingende Erfordernis nach Schließung der Lücke durch Rechtsfortbildung fehlen. Dies deshalb, da durch die Soforthilfemaßnahmen für Selbständige auf Bundes- und Landesebene umfangreiche "Rettungspakete" auf den Weg gebracht worden sind, die die wirtschaftlichen Lasten der Unternehmen und Unternehmer abfedern.

Das LG verneinte auch einen Anspruch aus dem Landespolizeigesetz oder aus den Grundsätzen zum enteignenden bzw. enteignungsgleichen Eingriff.

Zum einen sei die bereits gewährte Soforthilfe von 9.000 € grundsätzlich ausreichend, zum anderen sei keine konkrete Notlage dargelegt worden. Ein Anspruch aus § 56 Abs. 4 Infektionsschutzgesetz setze aber eine Maßnahme nach dem IfSG voraus - wozu eine allgemeine Betriebsschließung unabhängig von der eigenen Infektion bzw. drohenden Infektion des Inhabers nicht gehöre. Eine entsprechende Heranziehung scheitere daran, dass durch die Rettungspakete eine abschließende Sonderregelung bestehe. Erst recht sei der Rückgriff auf allgemeine Entschädigungsregeln des Polizeigesetzes verwehrt.

LG Heilbronn, Urteil vom 29. April 2020, I 4 O 82/20

Praxistipp: Auch das LG Hannover (Az.: 8 O 2/20) hat entschieden, dass einem Gastronomen kein Anspruch auf Entschädigung gegen den Staat zusteht.

Veranstaltungen

„Insolvenzgründe und Corona“

Dienstag, 1. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Herr Dr. Michael Bach, Heimes und Müller Rechtsanwälte, Saarbrücken, erklärt die Insolvenzgründe unter Berücksichtigung der Corona-Pandemie. Die Insolvenzantragspflicht ist temporär, zunächst bis zum 30. September dieses Jahres, ausgesetzt. Das bedeutet, dass die Insolvenzgründe selbst in Kraft bleiben, lediglich die Pflicht zur Antragstellung wurde ausgesetzt. Deshalb ist jeder Unternehmer gut beraten, die Insolvenzgründe zu überwachen, insbesondere wenn es darum geht, rechtzeitig die Weichen in Richtung gerichtliche Sanierung zu stellen.

Anmeldungen **bis 31. August 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de

„Datenschutz im Marketingbereich“

Montag, 21. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Herr Stefan Staub, Geschäftsführer der Verimax GmbH, Saarbrücken, erklärt in seinem Vortrag, welche Datenschutzregelungen für die Unternehmerhomepage einzuhalten sind. Auch für die Werbemaßnahmen im Netz ist es wichtig, die Datenschutzvorgaben zu kennen. Keine Homepage kommt zudem mehr ohne Cookies aus. Die Rechtsprechung hat hier neue Maßstäbe gesetzt, wie Cookies rechtskonform eingebaut werden können. Er informiert außerdem über den Stand der ePrivacy-Verordnung.

Anmeldungen **bis 18. September 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de

„Arbeitsschutz nach der Krise“

Montag, 28. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Herr Rechtsanwalt Frank Gust, GUST Arbeitsrecht, Saarbrücken, geht in seinem Onlineseminar darauf ein, welche Fürsorgepflichten den Arbeitgeber für seine Mitarbeiter gerade in Krisenzeiten treffen. Er stellt vor, welche Arbeitsanweisungen deshalb der Arbeitgeber geben darf. Und auch, welche vertraglichen Regelungen schon im Vorfeld getroffen werden sollen. Zudem wird er darauf eingehen, was arbeitsschutzrechtlich zu beachten ist.

Anmeldungen **bis 25. September 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. 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:**Ass. iur. Heike Cloß**

Tel.: 0681 9520-600
Fax: 0681 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher Rechtsschutz, Wirtschaftsrecht

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: 0681 9520-640
Fax: 0681 9520-690
E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Datenschutz, Gewerblicher Rechtsschutz, Onlinerecht, Wettbewerbsrecht, Wirtschaftsrecht

Ass. iur. Georg Karl

Tel.: 0681 9520-610
Fax: 0681 9520-689
E-Mail: georg.karl@saarland.ihk.de

Gesellschaftsrecht

Ass. iur. Thomas Teschner

Tel.: 0681 9520-200
Fax: 0681 9520-690
E-Mail: thomas.teschner@saarland.ihk.de

Gewerberecht

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.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 681 9520-0, Fax + 49 (0) 681 9520-888, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020