



## **Newsletter-Recht**

### **In dieser Ausgabe**

<b>Arbeitsrecht</b> .....	<b>2</b>
Formulierungshoheit bei Arbeitszeugnis .....	2
Zumutbarkeitsgrenze für Arbeitszeiterhöhung .....	2
Arbeitgeber muss bei verspäteter Lohnzahlung pauschal 40 Euro zahlen .....	3
<b>Datenschutz</b> .....	<b>3</b>
Datenschutzaufsichtsbehörden der Länder prüfen grenzüberschreitende Datenübermittlungen .....	3
Beweisverbot bei Überwachung eines PC-Arbeitsplatzes mittels „Keylogger“ .....	4
Veröffentlichung des Geburtsjahres .....	4
<b>Gesellschaftsrecht</b> .....	<b>5</b>
Nennung der Gründungskosten .....	5
OLG Brandenburg: gelöschte Limited als Restgesellschaft/juristische Person soweit Vermögen vorhanden .....	5
KG Berlin zur Abgrenzung wirtschaftlicher Verein/Idealverein .....	6
Grenzen der gesellschaftlicher Treuepflicht .....	6
Neue Voraussetzungen für wirtschaftliche Vereine und Erleichterungen für (kleine) Genossenschaften geplant .....	6
<b>Wettbewerbsrecht</b> .....	<b>7</b>
Wettbewerbswidrige Anschreiben zur Eintragung in Internetbranchenverzeichnisse .....	7
<b>Onlinerecht</b> .....	<b>7</b>
Neue Informationspflichten nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz ab dem 01.02.2017 .....	7
BSI-Empfehlung zur Absicherung von Telemediendiensten veröffentlicht .....	8
<b>Steuern</b> .....	<b>8</b>
Neue Pflichten für Registrierkassen .....	8
<b>Wirtschaftsrecht</b> .....	<b>9</b>
Das kann ich doch umtauschen? .....	9
Änderung bei Berechnung des Rundfunkbeitrags .....	9
<b>Veranstaltungen</b> .....	<b>11</b>
Saarbrücker Rechtsforum „Justizirrtümer im Strafprozess“ .....	11
3. Tag der IT-Sicherheit .....	11
EU-Datenschutz-Grundverordnung .....	11

## Arbeitsrecht

### Formulierungshoheit bei Arbeitszeugnis

Vereinbaren Arbeitsvertragsparteien in einem Vergleich, dass das Vorschlagsrecht für das Zeugnis beim Arbeitnehmer liegt und der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen darf, liegt die Formulierungshoheit beim Arbeitnehmer. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Verkehrsfachwirtes entschieden, der mit seinem ehemaligen Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich eine entsprechende Vereinbarung getroffen hatte. Der Arbeitgeber erteilte ein qualifiziertes Zeugnis, wick dabei von dem Zeugnisvorschlag an mehreren Stellen durch Synonyme oder gesteigerte Formulierungen nach „oben“ ab. Der Arbeitnehmer rügte dies als Nichterfüllung des Zeugnisanspruchs und beantragte die Zwangsvollstreckung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Formulierungshoheit grundsätzlich beim Arbeitgeber liege. Die Parteien hätten hier zulässigerweise die Formulierungshoheit auf den Arbeitnehmer übertragen. Davon dürfe der Arbeitgeber nach dem Vergleich nur aus wichtigem Grund abweichen. Die an vielen Stellen gesteigerten Formulierungen ließen erkennen, dass diese nicht ernstlich gemeint seien. Das Gesamtzeugnis erhalte damit einen ironisierenden Charakter. Der Zeugnisanspruch sei nicht erfüllt, Zwangsmaßnahmen seien zu Recht festgesetzt worden.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm vom 14.11.2016; Az.: 12 Ta 475/16)

**Praxistipp:** Es ist ratsam, in einem gerichtlichen Vergleich die Inhalte des qualifizierten Zeugnisses so weit zu konkretisieren, dass Streit über die Formulierung vermieden wird. Wenn kein vorformuliertes Zeugnis als Gegenstand des Vergleichs aufgenommen wird, kann die vollstreckungsfähige Formulierung „entsprechend einem dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer vorzulegenden Entwurf“ helfen.

### Zumutbarkeitsgrenze für Arbeitszeiterhöhung

Ein Arbeitgeber kann von einem Arbeitnehmer eine befristete Arbeitszeiterhöhung verlangen, wenn dies etwa durch Erkrankung mehrerer Arbeitnehmer oder einen außerplanmäßigen Arbeitsanfall betrieblich notwendig ist.

Bei einer Aufstockung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang müssen jedoch Umstände vorliegen, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt über das erhöhte Arbeitsvolumen nach § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) rechtfertigen. Nur dann ist eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers ausgeschlossen. Das Bundesarbeitsgericht sieht eine Arbeitszeiterhöhung von 25 Prozent eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses bereits als erheblich an.

Urteil des BAG vom 23.03.2016, Az.: 7 AZR 828/13

**Praxistipp:** Mehr Infos zu Fragen rund um die Arbeitszeit enthält unser Infoblatt → **A34** „Arbeitszeit“ unter der **Kennzahl 67**.

## **Arbeitgeber muss bei verspäteter Lohnzahlung pauschal 40 Euro zahlen**

Das Landesarbeitsgericht Köln hat entschieden, dass ein Arbeitgeber, der Arbeitslohn verspätet oder unvollständig auszahlt, seinem Arbeitnehmer gemäß § 288 Abs. 5 BGB einen Pauschal-Schadensersatz in Höhe von 40 Euro zahlen muss. Nach § 288 Abs. 5 BGB hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners neben dem Ersatz des durch den Verzug entstehenden konkreten Schadens Anspruch auf die Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Diese Pauschale ist auf den Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist. Da es im Arbeitsrecht – anders als im allgemeinen Zivilrecht – keinen Anspruch auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten gibt, ist umstritten, ob die gesetzliche Neuregelung gerade deswegen im Arbeitsrecht relevant wird oder ob im Hinblick auf das Fehlen eines Anspruchs auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten auch die 40-Euro-Pauschale wegfällt.

Das LAG Köln hat diese Rechtsfrage nunmehr erstmals obergerichtlich entschieden und – anders als die Vorinstanz – die Anwendbarkeit der 40-Euro-Pauschale auf Arbeitsentgeltforderungen bejaht. Bei der 40-Euro-Pauschale handele es sich um eine Erweiterung der gesetzlichen Regelungen zum Verzugszins, der auch auf Arbeitsentgeltansprüche zu zahlen sei. Auch der Zweck der gesetzlichen Neuregelung, die Erhöhung des Drucks auf den Schuldner, Zahlungen pünktlich und vollständig zu erbringen, spreche für eine Anwendbarkeit zugunsten von Arbeitnehmern, die ihren Lohn unpünktlich oder unvollständig erhalten.

Die Revision zum BAG wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage zugelassen.

**Praxistipp:** Zunächst muss der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht erfüllen, danach muss der Arbeitgeber den Arbeitslohn zu dem vereinbarten Stichtag zahlen. Jeder Arbeitgeber hat die Lohnzahlung so pünktlich anzuweisen, dass zu dem Stichtag das Geld auf das Konto des Mitarbeiters überwiesen ist. Wird dieser Stichtag nicht eingehalten, kommt er in Verzug – mit der Folge von Schadenersatzpflicht.

## **Datenschutz**

### **Datenschutzaufsichtsbehörden der Länder prüfen grenzüberschreitende Datenübermittlungen**

In einer koordinierten schriftlichen Prüfungsaktion nehmen zehn deutsche Datenschutzaufsichtsbehörden (u. a. auch das Saarland) Übermittlungen personenbezogener Daten durch nicht-öffentliche Stellen in das Nicht-EU-Ausland genauer unter die Lupe. Im Rahmen der Prüfung werden rund 500 Unternehmen angeschrieben, die nach dem Zufallsprinzip ausgewählt wurden. Die Aufsichtsbehörden haben dabei Wert darauf gelegt, Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen und verschiedener Branchen einzubeziehen.

Ein wichtiges Ziel der Prüfung liegt in der Sensibilisierung der Unternehmen für die Übermittlung von personenbezogenen Daten. Um Unternehmen das Auffinden solcher Übermittlungen zu erleichtern, wird auch gezielt nach dem Einsatz von Produkten und Leistungen externer Anbieter gefragt, die – nach bisherigen Erfahrungen

gen der Aufsichtsbehörden – mit einer Übermittlung personenbezogener Daten in Nicht-EU-Staaten verbunden sind. Gefragt wird zum Beispiel nach der Inanspruchnahme externer Leistungen und Produkte in Bereichen wie Fernwartung, Support, Ticketing-Bearbeitung, aber auch Customer Relationship Management oder Bewerbermanagement. Aus der Praxis und wohl auch aus der Erfahrung der Aufsichtsbehörden scheint sich zu zeigen, dass sich Unternehmen nicht immer bewusst sind, dass sie überhaupt Daten in Drittstaaten, wie beispielsweise die USA übermitteln.

Möchte ein Unternehmen personenbezogene Daten in Länder außerhalb der Europäischen Union übermitteln, so muss es zuerst prüfen, ob überhaupt sichergestellt werden kann, dass die Daten auch nach der Übermittlung noch angemessen geschützt bleiben – andernfalls muss die Übermittlung unterbleiben.

Sofern personenbezogene Daten in Nicht-EU-Staaten übermittelt werden, sind die kontrollierten Unternehmen aufgefordert anzugeben, auf welcher datenschutzrechtlichen Grundlage die Übermittlungen erfolgen. Mitgeteilt werden muss bspw., ob für das Zielland durch Beschluss der Europäischen Kommission ein angemessenes Datenschutzniveau anerkannt ist (dazu zählt auch der sog. EU-U.S. Privacy Shield), ob Standardvertragsklauseln als Grundlage verwendet werden, ob die Übermittlungen auf Einwilligungen der Betroffenen gestützt werden o.a.

### **Beweisverbot bei Überwachung eines PC-Arbeitsplatzes mittels „Keylogger“**

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat entschieden, dass die heimliche und dauerhafte Überwachung der Arbeitnehmer mittels eines installierten „Keyloggers“ - ein Programm, mit dem sämtliche Tastatureingaben am PC protokolliert und sog. Screenshots gefertigt werden - nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ohne Einwilligung des Betroffenen unzulässig ist. Die so gewonnenen Daten dürfen demnach in einem Kündigungsschutzprozess nicht zulasten des gekündigten Arbeitnehmers verwertet werden.

Urteil des LAG Hamm vom 17.06.2016, Az.: 16 Sa 1711/15, Revision anhängig

### **Veröffentlichung des Geburtsjahres**

Das Geburtsjahr eines Menschen ist ein persönliches Datum, das durch das Persönlichkeits- und das Datenschutzrecht geschützt ist. Daher darf es grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betroffenen veröffentlicht werden. Dies gilt aber nach einem Urteil des Amtsgerichtes (AG) München vom 06.11.2015 (Az.: 142 C 30130/14) nicht, wenn ein öffentliches Interesse an dem Geburtsjahr besteht. Deshalb darf das Geburtsjahr einer renommierten, in der Öffentlichkeit bekannten Dokumentarfilmproduzentin auf Wikipedia veröffentlicht werden, da dadurch nicht ihr Persönlichkeitsrecht verletzt wird. Es liegt auch kein datenschutzrechtlicher Verstoß vor, weil die Regisseurin selbst das Geburtsjahr im Rahmen ihrer Dissertation bekannt gegeben hat.

### **Nennung der Gründungskosten**

Das OLG Celle hat in einem Beschluss vom 11.02.2016, Az. 9 W 10/16, eine sehr strikte Formulierung für die namentliche Nennung der Gründungskosten, die die Gesellschaft tragen soll, gefordert. Das OLG hat die Beschwerde gegen die Zwischenverfügung des Registergerichts auf den Antrag auf Eintragung einer GmbH zurückgewiesen und damit die vom Registergericht geforderte Formulierung unterstützt. Das Registergericht hatte zuvor die Formulierungen in der Satzung „Die Kosten der Gründung der Gesellschaft trägt die Gesellschaft“ sowie die Nachbesserung „Die Kosten der Gründung der Gesellschaft bis zu einem Betrag von 3.000 Euro trägt die Gesellschaft“ zurückgewiesen. Stattdessen soll in der Satzung eine namentliche Nennung der Gründungskosten, die die Gesellschaft tragen soll, erfolgen.

Aus Sicht des Gerichts spricht für diese strenge Handhabung, dass die Anforderungen an eine GmbH doch noch strenger sein sollten als an eine UG, auf deren Bestands- und Wirtschaftskraft der Rechtsverkehr, insbesondere ihre Gläubiger, mangels nennenswerten Stammkapitals ohnehin kein Vertrauen setzen können. Ein Verzicht auf die Nennung der Gründungskosten würde auch Missbräuchen Tür und Tor öffnen, so das Gericht.

Diese Rechtsprechung wird teilweise kritisch gewertet (vgl. dazu Wachter, EWiR 11/2016, Seite 331f.). So fordert selbst das formale Aktienrecht in § 26 Abs. 2 AktG nur den Gesamtaufwand der von der Gesellschaft zu tragen ist, in der Satzung festzusetzen. In § 37 Abs. 4 AktG wird nur bei der Anmeldung verlangt, dass der der Gesellschaft zur Last fallende Gründungsaufwand detailliert aufzuführen ist. Zudem kann auch die GmbH im vereinfachten Verfahren nach § 2 Abs. 1a GmbHG gegründet werden, und in dem Musterprotokoll ist allein die Formulierung „Die Gesellschaft trägt die mit der Gründung verbundenen Kosten bis zum Gesamtbetrag von 300 Euro...“ enthalten. Zudem ist nach Wachter die vom OLG Celle erwähnte BGH-Rechtsprechung dahingehend auszulegen, dass Einzelangaben allein nicht genügend sind, sondern stets auch der Gesamtbetrag festgesetzt werden muss.

### **OLG Brandenburg: gelöschte Limited als Restgesellschaft/juristische Person soweit Vermögen vorhanden**

Entgegen dem OLG Celle (Beschluss v. 29.05.2012, Az. 6 U 15/12) kommt das OLG Brandenburg, mit Urteil vom 27.07.2016 (Az. 7 U 52/15; rechtskräftig) zum Ergebnis, dass die im Companies Register gelöschte Private Limited Company in Deutschland als Restgesellschaft fortbesteht, solange sie in Deutschland Vermögen besitzt.

Die Restgesellschaft bzw. Liquidationsgesellschaft bleibt juristische Person, wie dies für Rest- oder Spaltgesellschaften nach ausländischer Konfiskation mit Vermögen im Inland anerkannt ist, so das OLG Brandenburg

## **KG Berlin zur Abgrenzung wirtschaftlicher Verein/Idealverein**

Das KG Berlin hat sich zur Einordnung eines eine Kindertagesstätte betreibenden Vereins als Idealverein und dazu geäußert, dass neben der Satzung auch tatsächliche Verhältnisse im Verein heranzuziehen sind, um das Vorliegen eines wirtschaftlichen Zwecks zu prüfen.

Das KG Berlin hat mit Beschluss vom 11.04.2016, Az. 22 W 40/15, zur Einordnung eines eine Kindertagesstätte betreibenden Vereins Stellung genommen. Die Eltern der betreuten Kinder waren offenbar in der Regel nicht Vereinsmitglieder und konnten auf dem Weg über die Vereinsmitgliedschaft und das dem Vereinsrecht immanente Merkmal der Beschlussfassung der Vereinsangehörigen nach Stimmenmehrheit nicht die Zielsetzungen und die Erziehungskonzepte des Vereins beeinflussen, so das KG.

In einem weiteren Beschluss vom 03.06.2016, Az. 22 W 122/15, hat das KG ausgeführt, dass zur Feststellung, ob der Zweck eines Vereins auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet ist, nicht nur die Angaben in der Satzung heranzuziehen sind, sondern auch das tatsächliche Verhältnis. Insoweit treffen den Vereinsvorstand Aufklärungspflichten. Das Amtsgericht darf von einem wirtschaftlichen Zweck aber nur ausgehen, wenn die entsprechenden Tatsachen feststehen, so das KG.

## **Grenzen der gesellschaftlicherlichen Treuepflicht**

Ein Gesellschafter einer GmbH ist grundsätzlich in seinem Abstimmungsverhalten frei. Diese Freiheit wird erst dann beschränkt, wenn die zu beschließende Maßnahme zur Erhaltung wesentlicher Werte der Gesellschaft oder zur Vermeidung erheblicher Verluste objektiv unabweisbar erforderlich und den Gesellschaftern unter Berücksichtigung ihrer eigenen schutzwürdigen Belange zumutbar ist. Dies ergibt sich aus der Treuepflicht der Gesellschafter. Für den Bundesgerichtshof bestehen für die Annahme einer Treuwidrigkeit bzw. eine positive Stimmpflicht in Bezug auf Gesellschafterbeschlüsse allerdings hohe Hürden.

Dem folgt nun das Oberlandesgericht München, das nach Abberufung des GmbH-Geschäftsführers keine aus der gesellschaftlicherlichen Treuepflicht herzuleitende Verpflichtung eines Gesellschafters annimmt, einem Beschluss zuzustimmen, durch den die Suche nach einem (neuen) GmbH-Geschäftsführer aufgenommen werden soll. Ein derartiger Beschluss ist nicht „unabweisbar erforderlich“, wenn die Suche nach einem neuen Geschäftsführer durch einzelne Gesellschafter auch anderweitig organisiert werden kann.

Urteil des OLG München vom 23.06.2016, Az.: 23 U 4531/15

## **Neue Voraussetzungen für wirtschaftliche Vereine und Erleichterungen für (kleine) Genossenschaften geplant**

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) hat einen Gesetzentwurf zur Erleichterung unternehmerischer Initiativen aus bürgerschaftlichem Engagement und zum Bürokratieabbau bei Genossenschaften vorgelegt. Es soll dafür eine geeignete Unternehmensform im Genossenschafts- oder Vereinsrecht zur Verfügung gestellt werden. Der nun vorliegende Entwurf will die Voraussetzungen zur Anerkennung eines wirtschaftlichen Vereins konkretisieren und Er-

leichterungen im Genossenschaftsgesetz einführen. Dabei greift er teilweise auf Vorschläge zurück, die Anfang 2013 in einem Referentenentwurf eines Gesetzes zur Einführung der Kooperationsgesellschaft und zum weiteren Bürokratieabbau bei Genossenschaften bereits vorlegt wurden.

## Wettbewerbsrecht

### Wettbewerbswidrige Anschreiben zur Eintragung in Internetbranchenverzeichnisse

Auch im neuen Jahr sind Adressbuchschwinder nicht untätig. Dubiose Firmen spekulieren auf die Unachtsamkeit insbesondere vielbeschäftigter Geschäftsleute und Selbstständiger, indem sie Formulare übersenden, in denen um Bestätigung bzw. Korrektur eines (angeblich) bereits bestehenden Interneteintrags gebeten wird.

Derartige Anschreiben verstoßen laut Landgericht Ulm (Urt. v. 13.05.2016, Az.: 10 O 15/16 KfH) gegen das Verschleierungsverbot des § 4 Nr. 3 UWG sowie gegen das Irreführungsverbot des § 5 Abs. 1 UWG. Dies gilt auch für Folgeschreiben in Form von Rechnungsstellungen und Mahnungen, mit denen die angeblichen Rechte aus den zuvor geschlossenen Verträgen durchgesetzt werden sollen.

**Praxistipp:** Erhalten Sie Post, mit der ein „Registereintrag“ in Rechnung gestellt wird, raten wir Ihnen zur Vorsicht, insbesondere wenn der Zahlungsempfänger im Ausland sitzt. Wir empfehlen Ihnen u.a., den Auftrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten und auf jeden Fall schnellstmöglich zu kündigen.

Zum Thema Adressbuchschwindel finden Sie weitere Informationen in unserem Infoblatt → **R09** „Achtung: Adressbuchschwindel“ unter der **Kennzahl 43** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

## Onlinerecht

### Neue Informationspflichten nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz ab dem 01.02.2017

Die Unternehmen müssen ab diesem Zeitpunkt zunächst Verbraucher auf ihrer Webseite und/oder in ihren AGBs darüber informieren, inwieweit sie sich entweder freiwillig bereit erklärt haben oder durch bestimmte Regeln verpflichtet sind, an einem Schlichtungsverfahren teilzunehmen (§ 36 Abs. 1 Nr. 1 VSBG). Die Teilnahme kann auf bestimmte Konflikte oder Wertgrenzen beschränkt werden. Bei fehlender Bereitschaft, an einer Verbraucherschlichtung teilzunehmen, müssen Unternehmen die Verbraucher hierüber ebenfalls auf ihrer Webseite und/oder AGBs unterrichten.

Die Informationen müssen leicht zugänglich, klar und verständlich sein. Ausgenommen von der Info-Pflicht sind Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten (Zahl der Personen). Stichtag ist der 31.12. des Vorjahres.

Bei einer Verpflichtung (freiwillig oder aufgrund von Gesetz) zur Teilnahme, muss zudem die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle (mit Anschrift und Webseite) benannt werden. Die Kleinunternehmerausnahme gilt für diese Info-Pflicht nicht.

Neben den allgemeinen Informationspflichten müssen Unternehmen nach Entstehen der Streitigkeit die Verbraucher in Textform informieren, an welche Verbraucherstelle (unter Angabe von deren Anschrift und Webseite) sie sich wenden können (§ 37 VSBG). Der Unternehmer muss zugleich angeben, ob er zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren bei dieser Schlichtungsstelle bereit oder verpflichtet ist.

Zusätzlich zu den zuvor genannten Informationspflichten sind Unternehmen bereits seit dem 09.01.2016 nach Art. 14 der ODR-Verordnung (bei Kauf- oder Dienstleistungsverträgen) verpflichtet, auf ihrer Webseite einen leicht zugänglichen Link auf die ODR-Plattform der EU-Kommission zu setzen.

Es versteht sich von selbst, dass bei Nichtbeachtung der vorgenannten Informationspflichten Unterlassungsverfahren nach dem Unterlassungsklagegesetz drohen. Insoweit empfehlen wir, die Unternehmen in ihrem Kammerbezirk rechtzeitig über die anstehenden Änderungen zu informieren.

### **BSI-Empfehlung zur Absicherung von Telemediendiensten veröffentlicht**

Eine neue Empfehlung richtet sich an Anbieter und Verantwortliche von geschäftsmäßig angebotenen Telemediendiensten, beispielsweise Betreiber von Online-Shops und Unternehmen, die Hosting- und Server-Dienstleistungen anbieten. Sie enthält Informationen, wie die Verantwortlichen ihre Dienste vor unerlaubten Zugriff auf technische Einrichtungen, Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten sowie Störungen absichern können.

Dieses Dokument richtet sich an die Adressaten des § 13 Abs. 7 TMG und gibt Empfehlungen, welche Maßnahmen nach dem Stand der Technik zu berücksichtigen sind. Dazu werden im ersten Schritt die verschiedenen Provider-Typen von Telemediendiensten nach TMG erläutert. Im zweiten Schritt werden anhand von Anwendungsfällen für jeden Provider-Typ die zu berücksichtigenden technischen und organisatorischen Maßnahmen dargestellt.

Die Empfehlung finden Sie unter:

<https://www.allianz-fuer-cybersicherheit.de/dok/8346548>

## **Steuern**

### **Neue Pflichten für Registrierkassen**

Seit dem 01.01.2017 gelten in Deutschland neue Anforderungen an Registrierkassen. Zum Jahreswechsel ist die Übergangsfrist abgelaufen. Registrierkassen müssen jetzt die Daten elektronisch, einzeln und unveränderbar aufzeichnen und mindestens zehn Jahre vorhalten können. Analoge, alte Kassen dürfen nicht mehr verwendet werden. Die Registrierkassen müssen den "Grundsätzen zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD)" entsprechen. Sie müssen deshalb direkt digitale Unterlagen für die Buchhaltung veränderungssicher erzeugen können. Alte Registrierkassen, die die Anforderungen nicht erfüllen, mussten bis zum Ende des Jahres 2016 ersetzt worden sein.

**Praxistipp:** Die IHK Saarland empfiehlt zu prüfen, ob die aktuelle Speicherung von unbaren Geschäftsvorfällen der GoBD entspricht. Sollte dies nicht der Fall, muss unbedingt umgestellt werden.

## Wirtschaftsrecht

### Das kann ich doch umtauschen?

Nicht jedes ausgewählte Geschenk gefällt. Deshalb rollt nach Weihnachten noch immer die Umtauschwelle. Viele Verbraucher glauben, man könne ohne jeden Grund innerhalb eines gewissen Zeitraums die Ware umtauschen, also vom Vertrag zurücktreten. Ein Irrtum: einmal geschlossene Verträge - sei es schriftlich oder mündlich - sind grundsätzlich einzuhalten. Der Händler ist also im Recht, wenn er sich weigert, die fehlerfreie Ware zurückzunehmen und das Geld zurückzugeben. Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es im Versandhandel. Der Onlineeinkäufer hat ein Widerrufsrecht von 14 Tagen. Auf dieses Widerrufsrecht muss er vom Verkäufer sogar ordnungsgemäß hingewiesen werden, sonst gilt die Frist nicht. Der Kunde kann innerhalb dieser Frist jederzeit widerrufen, auch bei einer fehlerfreien Ware.

Viele Händler wollen mit dem Onlinehandel gleichziehen und übernehmen freiwillig ein Rückgaberecht – auch bei einer mangelfreien Ware. Dies geschieht dann aus Kulanz. Wenn ein Kunde sicherstellen will, dass er auch fehlerfreie Ware zurückgeben oder umtauschen kann, muss er dies mit dem Verkäufer beim Abschluss des Vertrages ausdrücklich vereinbaren. Für den Verkäufer empfiehlt es sich, Umtauschrechte schriftlich einzuräumen und unmissverständlich darauf hinzuweisen, welche Artikel in jedem Fall vom Umtausch ausgeschlossen sein sollen, z. B. Kosmetikartikel, Perücken oder Unterwäsche.

Bei Ausverkaufs- oder Sonderverkaufsware schließen viele Geschäfte einen Umtausch ausdrücklich aus. Bei mangelhafter Ware gilt dieser Umtauschschluss allerdings nicht. Diese muss zurückgenommen werden. Nur wenn vor dem Kauf ausdrücklich auf die Fehlerhaftigkeit der Ware (Schönheitsfehler, 2. Wahl, u. a.) hingewiesen wurde, ist in diesen Fällen eine Reklamation ausgeschlossen.

**Praxistipp:** Mehr Informationen rund um den Kaufvertrag enthält unser Infoblatt **→R03** „Kauf: Umtausch, Reklamationen, Wandlung, Minderung, Garantien“ unter der **Kennzahl 63**.

### Änderung bei Berechnung des Rundfunkbeitrags

Die Berechnung des Rundfunkbeitrags basiert seit 2013 nicht mehr auf Geräten, sondern auf Betriebsstätten. Zum 01.01.2017 tritt der 19. Rundfunkänderungsstaatsvertrag (RÄStV) in Kraft. Dieser beinhaltet auch wichtige Änderungen für Unternehmen und Institutionen.

Bei der Angabe/Berechnung der Beschäftigtenzahlen können sie nun zwischen zwei Alternativen wählen: ohne oder mit Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten. Hierfür werden die Bezeichnungen Zählweise A und Zählweise B eingeführt.

Zählweise A (Anzahl aller Beschäftigten ohne Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten).

Zählweise B (Neben der Anzahl aller Vollzeitbeschäftigten werden Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wie folgt gezählt):

- von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5,
- von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 und
- von mehr als 30 Stunden mit 1,0.

Unternehmen und Institutionen müssen sich für eine der Zählweisen entscheiden und das Ergebnis zwischen dem 01.01. und 31.03.2017 dem Beitragsservice mitteilen. Zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie Bedienstete in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Auszubildende und geringfügig Beschäftigte werden nicht mitgezählt. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind an der Betriebsstätte des verleihenden Unternehmens und nicht an der Betriebsstätte des entleihenden Unternehmens zu erfassen.

**Praxistipp:** Mehr Infos zum Rundfunkbeitrag und zur Beitragsberechnung enthält die Seite <https://www.rundfunkbeitrag.de/>.

## Veranstaltungen

### **Saarbrücker Rechtsforum „Justizirrtümer im Strafprozess“**

**Dienstag, 14.02.2017, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Dr. Thomas Darnstädt

Es wird **keine Anmeldung** benötigt.

### **3. Tag der IT-Sicherheit**

**Donnerstag, 16.02.2017, 09.30 - 18.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der 3. Tag der IT-Sicherheit wird als Gemeinschaftsveranstaltung von IHK und saar.is am 16.02.2017 stattfinden. Vormittags stehen aktuelle Technologieentwicklungen auf dem Programm, nachmittags geht es in drei parallelen Workshops um die Themen Awareness, Datenschutz / Compliance und Industrial IT-Security. Abschließend wird das Kompetenzzentrum IT-Sicherheit CISPA aktuelle Trends und Entwicklungen in der IT-Sicherheit aus dem Blickwinkel der Forschung präsentieren.

In einer Ausstellung präsentieren 21 IT-Unternehmen aus der Region ihre IT-Sicherheitslösungen. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei.

Bitte [hier](#) anmelden.

### **EU-Datenschutz-Grundverordnung**

**Donnerstag, 08.06.2017, 14.00 - 17.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gemeinschaftsveranstaltung mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland.

Anmeldungen **bis 07.06.2017** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

Verantwortlich und Redaktion:  
Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,  
E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)  
IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

**Ihre Ansprechpartner:**

**Heike Cloß**

Tel.: (0681) 9520-600  
Fax: (0681) 9520-690  
E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

**Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher  
Rechtsschutz, Onlinerecht, Wirtschafts-  
recht**

**Georg Karl**

Tel.: (0681) 9520-610  
Fax: (0681) 9520-689  
E-Mail: [georg.karl@saarland.ihk.de](mailto:georg.karl@saarland.ihk.de)

**Gesellschaftsrecht**

**Thomas Teschner**

Tel.: (0681) 9520-200  
Fax: (0681) 9520-690  
E-Mail: [thomas.teschner@saarland.ihk.de](mailto:thomas.teschner@saarland.ihk.de)

**Wettbewerbsrecht**

**Jochen Engels**

Tel.: (0681) 9520-510  
Fax: (0681) 9520-588  
E-Mail: [jochen.engels@saarland.ihk.de](mailto: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.*