



**Geschäftsbereich
Recht, Zentrale Dienste**

Nr. 07 / Juli 2017



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
BAG: Ordentliche Kündigung im Kleinbetrieb	2
Angabe einer Prozessbeschäftigung im Arbeitszeugnis	2
Abgekürzte Kündigungsfrist in der Probezeit nur bei eindeutiger Vertragsgestaltung	3
Datenschutz	4
IP-Adressen dürfen grundsätzlich gespeichert werden.....	4
Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes verkündet.....	4
Gesellschaftsrecht	5
OLG Hamm zur Firmenfortführung bei Firmennamen ohne Zusatz	5
Andienungspflicht des Gesellschafters bei seiner Erfindung	5
Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Abberufung	6
Wettbewerbsrecht	7
Wirtschaft wendet sich gegen Abmahnmissbrauch	7
Werbung durch Kundenbewertungen auf der Website	7
Onlinerecht	8
Verbraucher darf „Widerruf“ auch als „Kündigung“ oder „Rücktritt“ bezeichnen.....	8
BGH: Zum Zu-Eigen-Machen von Äußerungen durch den Betreiber eines Bewertungsportals.....	9
Steuern	9
FG: Betrieb und Verkauf einer Photovoltaikanlage führen zu Einkünften aus Gewerbebetrieb.....	9
BMF: Verbindliche Anwendung eines einheitlichen Standarddatensatzes als Schnittstelle zum elektronischen Lohnkonto; Digitale LohnSchnittstelle (DLS).....	10
Veranstaltungen	12
Neues zur Arbeitnehmerüberlassung	12
Das neue Insolvenzanfechtungsrecht.....	12
Haben wir eine Wahl? - Demokratie heute	12
Krankheitsbedingte Kündigung.....	12

BAG: Ordentliche Kündigung im Kleinbetrieb

Liegt ein Kleinbetrieb vor, dann muss der Arbeitgeber bei einer Kündigung nur die speziellen Kündigungsschutzgesetze und die Kündigungsfristen beachten. Fällt dagegen ein Unternehmen in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes muss zusätzlich ein personen-, verhaltens- oder eine betriebsbedingter Kündigungsgrund vorliegen. Das KSchG gilt, wenn der Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer außer den Auszubildenden beschäftigt und der zu kündigende Mitarbeiter länger als sechs Monate ohne Unterbrechung im Betrieb beschäftigt war. Entscheidend für die Beurteilung der Frage, ob eine wirksame Kündigung vorliegt, ist also, ob das Unternehmen ein Kleinbetrieb ist oder nicht.

Im vorliegenden Fall stritten die Parteien um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Der Kläger war Vertriebsleiter einer Fondsgesellschaft, die zwei Betriebsstätten unterhält. Der Kläger war der Ansicht, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei. Das Bundesarbeitsgerichts (BAG) sah die ordentliche Kündigung als wirksam an. Der Kläger habe nicht in erforderlicher Weise dargelegt, dass die beiden Betriebsstätten einen einheitlichen Betrieb i.S.d. § 23 I KSchG bildeten. Für das Überschreiten des Schwellenwertes trägt der Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung die Beweislast. Das BAG stellte klar, dass der Begriff des „Betriebs“ nicht mit dem des „Unternehmens“ gleichzusetzen ist. Umstände, die eine verfassungskonforme Auslegung des Betriebsbegriffes erforderlich machen, sind nicht schon dann geboten, wenn sich das Unternehmen zwar in mehrere kleine, organisatorisch verselbstständige Einheiten gliedert, insgesamt aber mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt.

BAG, Urteil vom 02.03.2017, 2 AZR/16

Praxistipp: Weitere Informationen zum Thema Kündigung finden Sie in unseren Infoblättern → **A03** „Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“ und → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Angabe einer Prozessbeschäftigung im Arbeitszeugnis

In einem Arbeitszeugnis muss der Arbeitgeber immer angeben, wie lange das Arbeitsverhältnis gedauert hat. Als Bewerbungsunterlage des Arbeitnehmers und Entscheidungsgrundlage für die Personalauswahl künftiger Arbeitgeber muss das Zeugnis inhaltlich wahr und zugleich von verständigem Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer getragen sein. Es darf dessen weiteres Fortkommen nicht unnötig erschweren. Die Wahrheitspflicht umfasst alle Fragen des Zeugnisrechts und damit den gesamten Inhalt eines Zeugnisses.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt, dass es für die Dauer des Arbeitsvertrages auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ankommt, nicht auf die tatsächliche Beschäftigungsdauer. Wird also gerichtlich eine Weiterbeschäftigung erzwungen und hat die Kündigungsschutzklage letztlich aber keinen Erfolg, kann nach Ansicht des BAG auf den zeitlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden. Die Prozessbeschäftigung muss nicht berücksichtigt werden. Offen ließ das BAG allerdings, ob dies auch gilt, wenn sich die erzwungene Weiterbeschäftigung unmittelbar an die arbeitsvertragliche Beschäftigung an-

schließt. Wird dagegen einvernehmlich eine Prozessbeschäftigung vereinbart, handelt es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag. Dessen Dauer ist für die Zeugniserstellung relevant.

BAG Urteil vom 14.06.2016, 9 AZR 8/15

Praxistipp: Wie ein Arbeitszeugnis richtig zu formulieren, ist nicht immer einfach. Zwar soll ein Zeugnis das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig erschweren. Es kann aber nur im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein, mehr Informationen → **A12** „Zeugnis“, **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Abgekürzte Kündigungsfrist in der Probezeit nur bei eindeutiger Vertragsgestaltung

Sieht der Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens sechs Monaten vor, kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB ohne weitere Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Ist jedoch in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag in einer weiteren Klausel eine längere Kündigungsfrist festgelegt, ohne unmissverständlich deutlich zu machen, dass diese längere Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll, ist dies vom Arbeitnehmer regelmäßig dahin zu verstehen, dass der Arbeitgeber schon während der Probezeit nur mit der vereinbarten längeren Frist kündigen kann.

Grund: Die Bestimmungen des von der Beklagten vorformulierten Arbeitsvertrags sind als Allgemeine Geschäftsbedingungen so auszulegen, wie sie ein durchschnittlicher, regelmäßig nicht rechtskundiger Arbeitnehmer versteht. Aus Sicht eines solchen Arbeitnehmers lässt eine Vertragsgestaltung wie die im Arbeitsvertrag der Parteien nicht erkennen, dass dem Verweis auf den Manteltarifvertrag und der Vereinbarung einer Probezeit eine Bedeutung für Kündigungsfristen zukommt. Nach Wortlaut und Systematik des Vertrags ist vielmehr allein die Bestimmung einer sechswöchigen Kündigungsfrist maßgeblich. Diese Frist gilt auch für Kündigungen in der vereinbarten Probezeit.

BAG, Urteil vom 23.03.2017, 6 AZR 705/15

Praxistipp: Bei der Ausarbeitung von vorformulierten Arbeitsverträgen ist Vorsicht geboten. Werden die Arbeitsverträge für eine Vielzahl von Fällen verwendet, unterliegt der Vertrag der Inhaltskontrolle. Bei widersprüchlichen Vereinbarungen zu den Kündigungsfristen ist dann die aus Sicht des Arbeitnehmers günstigere Regelung anzuwenden.

Quelle: BAG, PM vom 23.03.2017

IP-Adressen dürfen grundsätzlich gespeichert werden

Der BGH hat zum ersten Mal Leitlinien vorgegeben, unter welchen Umständen die Betreiber von Internetseiten IP-Adressen speichern dürfen. Sie ist zulässig, wenn die Gefahr besteht, dass dies für die Abwehr von Cyberangriffen erforderlich ist. Dann muss gegebenenfalls auch das Persönlichkeitsrecht des Nutzers zurückstehen.

Der Kläger verlangt von der beklagten Bundesrepublik Deutschland Unterlassung der Speicherung von dynamischen IP-Adressen. Dies sind Ziffernfolgen, die bei jeder Einwahl vernetzten Computern zugewiesen werden, um deren Kommunikation im Internet zu ermöglichen. Bei einer Vielzahl allgemein zugänglicher Internetportale des Bundes werden alle Zugriffe in Protokolldateien mit dem Ziel festgehalten, Angriffe abzuwehren und die strafrechtliche Verfolgung von Angreifern zu ermöglichen. Dabei werden u.a. der Name der abgerufenen Seite, der Zeitpunkt des Abrufs und die IP-Adresse des zugreifenden Rechners über das Ende des jeweiligen Nutzungsvorgangs hinaus gespeichert.

Nach Auffassung des BGH ist eine dynamische IP-Adresse, die von einem Anbieter von Online-Mediendiensten beim Zugriff einer Person auf eine Internetseite, die dieser Anbieter allgemein zugänglich mache, gespeichert wird, ein (geschütztes) personenbezogenes Datum.

Als personenbezogenes Datum dürfe die IP-Adresse nur unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 TMG gespeichert werden. Danach darf ein Anbieter von Online-Mediendiensten personenbezogene Daten eines Nutzers dieser Dienste ohne dessen Einwilligung auch über das Ende eines Nutzungsvorgangs hinaus dann erheben und verwenden, soweit ihre Erhebung und ihre Verwendung erforderlich sind, um die generelle Funktionsfähigkeit der Dienste zu gewährleisten. Dabei bedarf es allerdings einer Abwägung mit dem Interesse und den Grundrechten und -freiheiten der Nutzer.

Fazit: Erst wenn entsprechende Feststellungen getroffen sind, kann die gebotene Abwägung zwischen dem Interesse der Beklagten an der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit ihrer Online-Mediendienste und dem Interesse oder den Grundrechten und -freiheiten des Klägers vorgenommen werden.

Quelle: Pressemitteilung des BGH Nr. 74/2017 v. 16.05.2017

Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes verkündet

Im Bundesgesetzblatt ist die durch die EU-Datenschutz-Grundverordnung notwendig gewordene Anpassung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) verkündet. Das Gesetz tritt - mit der DS-GVO - zum 25.05.2018 in Kraft. Es sieht insbesondere bei den Betroffenenrechten einige Erleichterungen für den Verantwortlichen vor. Damit müssen Unternehmen nunmehr nicht nur die DS-GVO sondern auch das BDSG beachten.

Bundesgesetzblatt 2017/I, Seite 2097 f.

OLG Hamm zur Firmenfortführung bei Firmennamen ohne Zusatz

Das OLG Hamm hat mit Beschluss vom 05.10.2016, Az. 27 W 107/16, entschieden, dass ein Firmenname einer Partnerschaftsgesellschaft nicht unter dem Gesichtspunkt der Firmenfortführung im Register eingetragen werden kann, wenn der Name seinen Wiedererkennungswert auch aus einem Zusatz bezieht, der bei der Eintragung wegfallen soll.

Die Partnerschaftsgesellschaft „X-Treuhand A & B Part mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft“ soll als „A & B Part mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft“ fortgeführt werden. U. a. hat das OLG auch geprüft, ob der neue Firmenname mit § 24 Abs. 1 HGB vereinbar ist, auf den § 2 Abs. 2 PartGG verweist.

§ 24 Abs. 1 HGB regelt die Fortführung bei Änderungen im Gesellschafterbestand und eröffnet die Möglichkeit, den in dem bisherigen Namen enthaltenen ideellen und materiellen Wert bei einer Änderung im Bestand der Partner durch Beibehaltung des bisherigen Namens zu erhalten. Das OLG kommt zu dem Ergebnis, der bisherige Name lasse trotz des Zusatzes „X-Treuhand“ nicht darauf schließen, dass diese ausschließlich Treuhandgeschäfte tätigt. Denn die treuhänderische Verwaltung macht gem. § 2 Abs. 1 bis 3 WPO nur einen Teil der Tätigkeiten und Befugnisse einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft aus. Der Wegfall des Teils „X-Treuhand“ wäre nicht geeignet, eine etwaige Vorstellung der Allgemeinheit von einer auch treuhänderischen Tätigkeit der Gesellschaft zu beseitigen. Schließlich stelle die Firmenänderung auch bei objektiver Beurteilung aus der Sicht des Inhabers kein sachlich berechtigtes Anliegen dar, weil der Name durch den Wegfall von „X-Treuhand“ eine deutlich abweichende neue Prägung erhalte, die in den betroffenen Verkehrskreisen Zweifel an der Identität mit der Gesellschaft aufkommen lassen könne.

IHK-Position: Dem Urteil ist zuzustimmen. Im Sprachgebrauch reduziert sich ein langer Firmenname oft auf den ersten Bestandteil oder die ersten Bestandteile. Die Voranstellung des Teils „X-Treuhand“ lässt auf eine starke Kennzeichnungsfunktion schließen.

Andienungspflicht des Gesellschafters bei seiner Erfindung

Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt hat entschieden, dass der Gesellschafter einer GmbH, der wie ein Geschäftsführer mit der Leitung des technischen Bereichs der Gesellschaft betraut ist und im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit eine Erfindung macht, dazu verpflichtet sein kann, die Erfindung der Gesellschaft anzudienen. Diese Andienungspflicht besteht allerdings nur, wenn die Erfindung dem Geschäftsgegenstand der Gesellschaft zuzuordnen ist und überwiegend auf Mitteln, Erfahrungen und Vorarbeiten des Unternehmens beruht.

Das OLG stellte außerdem fest, dass wenn der Gesellschafter gegen die Andienungspflicht verstoße und die Erfindung im eigenen Namen als Patent anmelde, der Gesellschaft ein Anspruch auf Übertragung der Anmeldung bzw. des erteilten Patentes zustehe. Gegebenenfalls muss die Gesellschaft die Kosten für die Anmeldung und Aufrechterhaltung des Schutzrechtes zahlen. Einen Anspruch auf

Erfindungsvergütung habe der Gesellschafter im konkreten Fall nicht, da die Erfindung durch die Vergütung abgegolten sei.

OLG Frankfurt, Urteil vom 13.04.2017, Az. 6 U 69/16

Praxistipp: In der Rechtsprechung wurden bereits Grundsätze entwickelt, wenn es um Pflichten von Organmitgliedern bei Erfindungen geht. Diese Grundsätze seien, so das Gericht, auch auf Erfindungen von Gesellschaftern übertragbar, wenn diese in ähnlicher Weise wie ein Geschäftsführer in die Unternehmensleitung eingebunden sind.

Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Abberufung

Steht bei der gerichtlichen Überprüfung eines Gesellschafterbeschlusses über die Abberufung eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH aus wichtigem Grund ein abstimmungserhebliches Stimmverbot in Frage, kommt es im Rechtsstreit allein auf das tatsächliche Vorliegen des wichtigen Grundes im Zeitpunkt der Beschlussfassung an.

Zwei Gesellschafter sind mit 49 respektive 51 Prozent an einer GmbH beteiligt; letzterer ist Alleingeschäftsführer. Er lud zu einer Gesellschafterversammlung ein. Dort wurde unter anderem über seine sofortige Abberufung als Geschäftsführer aus wichtigem Grund Beschluss gefasst. Der eine Gesellschafter stimmte für die Beschlusanträge; der Geschäftsführer der GmbH stimmte dagegen und stellte als Versammlungsleiter die Ablehnung fest. Daraufhin focht der unterlegene Gesellschafter den Beschluss an. Er beruft sich darauf, dass der Geschäftsführer mit seinem Stimmrecht ausgeschlossen gewesen sei, weil ein Gesellschafter bereits dann von der Stimmabgabe ausgeschlossen sei, wenn ein in seiner Person liegender, als wichtiger Grund qualifizierbarer Sachverhalt zur Abstimmung gestellt wurde. Dem folgt der BGH (ebenso wie die Vorinstanzen) nicht.

Ein Gesellschafter unterliegt bei der Beschlussfassung über seine Abberufung als Geschäftsführer aus wichtigem Grund einem Stimmverbot. In der obergerichtlichen Rechtsprechung und im Schrifttum ist allerdings im Einzelnen streitig, unter welchen Voraussetzungen der Gesellschafter-Geschäftsführer bei der Abstimmung über die Abberufung oder Kündigung seines Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund einem Stimmverbot unterliegt bzw. unter welchen Voraussetzungen der Versammlungsleiter ein Stimmverbot anzunehmen hat. Teilweise wird vertreten, der betroffene Gesellschafter-Geschäftsführer unterliege bereits dann einem vom Versammlungsleiter zu beachtenden Stimmverbot, wenn über die Abberufung oder Kündigung des Anstellungsverhältnisses aus wichtigem Grund entschieden werden soll. Teilweise wird (weitergehend) verlangt, dass ein wichtiger Grund substantiiert bzw. schlüssig oder nachvollziehbar behauptet wird. Andere nehmen ein Stimmverbot nur an, wenn ein wichtiger Grund objektiv vorliegt und befürworten folglich eine materielle Prüfung des wichtigen Grundes durch den Versammlungsleiter. Der letzten Auffassung schließt sich der BGH an: Wenn ein abstimmungserhebliches Stimmverbot in Frage steht, kommt es im Rechtsstreit allein auf das tatsächliche Vorliegen des wichtigen Grundes an.

Praxistipp: In vielen streitigen Gesellschafterversammlungen stand der vom BGH jetzt entschiedene Meinungsstreit im Mittelpunkt der Auseinandersetzung: Reicht es aus, wenn ein Gesellschafter das Vorliegen eines wichtigen Grundes qualifiziert behauptet, um den anderen von der Beschlussfassung auszuschließen, oder muss dieser tatsächlich vorliegen? Mit dem vom BGH gewählten Weg ist sichergestellt, dass das Vorliegen des wichtigen Grundes tatsächlich zur richterlichen Überprüfung gestellt werden kann.

BGH, Urteil vom 04.04.2017, II ZR 77/16

Quelle: NJW-Spezial 2017,367

Wettbewerbsrecht

Wirtschaft wendet sich gegen Abmahnmissbrauch

Am 23.06.2017 wurde das Verbändepapier gegen Abmahnmissbrauch veröffentlicht, in dem elf Wirtschaftsverbände, darunter der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), die Reformierung der wettbewerbsrechtlichen Abmahnung fordern. Für sie stellt das deutsche System der außergerichtlichen Streitbeilegung zwar ein Erfolgsmodell dar. Allerdings missbrauchen unseriöse Abmahnvereine sowie Abmahnanwälte dieses Instrument und verursachen somit eine höhere Personal- und Kostenbelastung. Berechtigte Abmahnungen von seriösen Institutionen kommen dadurch in Verruf. Ein Einschreiten des Gesetzgebers wird daher als längst überfällig angesehen.

Vor allem sollten die Abmahn- und Klagebefugnis konkretisiert, die finanziellen Anreize einer Abmahnung verringert und Änderungen im Verfahrensrecht vorgenommen werden. Vom Gesetzgeber wird gefordert, dass die erforderlichen Maßnahmen nach der Bundestagswahl angegangen werden.

Das Verbändepapier finden Sie auf der Webseite des DIHK:

<https://www.dihk.de/presse/meldungen/2017-06-23-wernicke-abmahnmissbrauch>

Werbung durch Kundenbewertungen auf der Website

Die Veröffentlichung von Kundenbewertungen auf der Firmenwebsite kann Werbung sein, die unter eine strafbewehrte Unterlassungserklärung fällt. Das hat der 6. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Köln entschieden.

Gegenstand des Verfahrens war die Klage eines Wettbewerbsverbandes gegen eine Handelsgesellschaft. Diese hatte von ihr vertriebene sog. „Zauberwaschkugeln“ für den Gebrauch in Waschmaschine und Geschirrspüler mit der Angabe „Spart Waschmittel“ beworben. Der Verband forderte die Gesellschaft auf, die Werbung als irreführend zu unterlassen, weil der Werbeaussage keine gesicherte wissenschaftliche Erkenntnis zu Grunde liege. Daraufhin gab die Beklagte die geforderte strafbewehrte Unterlassungserklärung ab.

Vor und nach der Abgabe der strafbewehrten Unterlassungserklärung veröffentlichte die Beklagte auf ihrer Unternehmenswebsite mehrere Kundenbewertungen zu diesem Produkt: „Ich benutze weniger Waschmittel“, „Brauchte weniger Waschmit-

tel und die Wäsche ist griffiger und nicht so hart“, „Funktioniert wirklich...Dadurch benötigt man auch eine geringere Waschmittelmenge und spart Geld“. Der 6. Zivilsenat hat entschieden, dass auch diese Kundenbewertungen unter die Unterlassungserklärung fallen. Aus der Erklärung ergebe sich, dass von ihr werbende Aussagen erfasst sein sollten, die sich jedenfalls zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung im Bereich der Kundenkommentare befanden. Bei den Kundenmeinungen handele es sich um Werbung, da sie Vertrauen in die Leistungen des Produkts schaffen und den Absatz des Produktes fördern könnten. Die Kommentare seien auch Werbung der Beklagten. Die Beklagte würde den Kunden die Bewertung der Produkte erkennbar allein in der Hoffnung ermöglichen, dass die positiven Bewertungen überwiegen würden. Bei der Möglichkeit, das Produkt zu bewerten, handele es sich daher um ein eigenes Angebot der Beklagten. Die Unterlassungsverpflichtung der Beklagten könne nur dahin verstanden werden, dass auch solche Kommentare zu löschen sind, die gerade auf die zuvor von der Beklagten beworbene Wirkung des Produkts zurückgehen. Daher sei die Beklagte durch die Unterlassungserklärung auch zur Löschung der Kundenäußerungen auf ihrer Website verpflichtet.

OLG Köln, Urteil vom 24.05.2017, 6 U 161/16

Quelle: PM des OLG Köln vom 19.06.2017

Onlinerecht

Verbraucher darf „Widerruf“ auch als „Kündigung“ oder „Rücktritt“ bezeichnen

Verbrauchern steht bei vielen im Fernabsatz geschlossenen Verträgen ein Widerrufsrecht zu. Dieses gilt nicht nur im Online-Handel. So ist eine kürzlich vom Bundesgerichtshof (BGH) im Bereich des Maklerrechts getroffene Entscheidung auch für Online-Händler von großer Bedeutung (BGH, Urteil vom 12.01.2017; Az.: I ZR 198/15). Der BGH entschied erstmals, dass der Verbraucher bei der Ausübung seines Widerrufsrechtes das Wort „Widerruf“ nicht zwingend verwenden muss.

Ein Ehepaar hatte auf das Inserat eines Maklers im Internet reagiert. Sie kauften nach einiger Zeit das Haus; der Makler forderte daraufhin seinen Lohn. Streitig war neben dem Vertragsschluss vor allem, ob in der erfolgten Anfechtung wegen arglistiger Täuschung zugleich ein Widerruf zu sehen sei. Dies war von Bedeutung, weil keine schriftliche Belehrung seitens des Maklers erfolgt war. Die Widerrufsfrist hatte damit noch nicht zu laufen begonnen.

Die Karlsruher Richter urteilten, dass ein Verbraucher das Wort „widerrufen“ nicht verwenden müsse. Es genüge jede deutliche Erklärung, aus der der Unternehmer erkennen könne, dass der Verbraucher sich von Anfang an vom Vertrag lösen möchte.

Praxistipp: Schließen Sie im Fernabsatz (Internet, Katalog, Brief, Fax, Telefon etc.) Verträge mit Verbrauchern, dann vergessen Sie auf keinen Fall die schriftliche Belehrung Ihres Kunden. Auch wenn es kein ewiges Widerrufsrecht mehr gibt, so kann der Kunde noch bis ein Jahr und 14 Tage nach Vertragsschluss widerrufen. Achten Sie aber zugleich darauf, dass der Kunde den Widerruf explizit erklären

muss. Die bloße Zurücksendung eines Pakets etwa reicht dafür seit der letzten Änderung des Widerrufsrechts nicht mehr aus.

BGH: Zum Zu-Eigen-Machen von Äußerungen durch den Betreiber eines Bewertungsportals

Die Klägerin nimmt den Beklagten auf Unterlassung von Äußerungen in einem Bewertungsportal in Anspruch. Der Beklagte betreibt im Internet ein Portal, in das Patienten ihre Bewertung von Kliniken einstellen können. Die Klägerin betreibt eine Klinik für HNO- und Laser-Chirurgie. Ein am Rechtsstreit nicht beteiligter Patient, der in der Klinik der Klägerin an der Nasenscheidenwand operiert worden war und bei dem 36 Stunden nach der Operation und nach Verlegung in ein anderes Krankenhaus eine Sepsis aufgetreten war, stellte auf dem Portal des Beklagten einen Erfahrungsbericht über die Klinik der Klägerin ein. Darin behauptete er, es sei „bei“ einem Standardeingriff zu einer septischen Komplikation gekommen. Das Klinikpersonal sei mit der lebensbedrohlichen Notfallsituation überfordert gewesen, was beinahe zu seinem Tod geführt habe. Nachdem die Klägerin den Beklagten zur Entfernung des Beitrags aus dem Portal aufgefordert hatte, nahm der Beklagte ohne Rücksprache mit dem Patienten Änderungen an dem Text durch die Einfügung eines Zusatzes und die Streichung eines Satzteils vor. Er teilte der Klägerin diese „Eingriffe“ sowie seine Auffassung mit, dass „weitere Eingriffe“ nicht angezeigt erschienen.

Der BGH hat mit Urteil vom 04.04.2017 - VI ZR 123/16 die vom OLG zugelassene Revision zurückgewiesen. Der Beklagte hat sich die angegriffenen Äußerungen zu Eigen gemacht, sodass er als unmittelbarer Störer haftet. Er hat die Äußerungen des Patienten auf die Rüge der Klägerin inhaltlich übergeprüft und auf sie Einfluss genommen, indem er selbstständig - insbesondere ohne Rücksprache mit dem Patienten -entschieden hat, welche Äußerungen er abändert oder entfernt und welche er beibehält. Diesen Umgang mit der Bewertung hat er der Klägerin als der von der Kritik Betroffenen kundgetan. Bei der gebotenen objektiven Sicht auf Grundlage einer Gesamtbetrachtung aller Umstände hat der Beklagte somit die inhaltliche Verantwortung für die angegriffenen Äußerungen übernommen. Da es sich bei den Äußerungen um unwahre Tatsachenbehauptungen und um Meinungsäußerungen auf unwahrer Tatsachengrundlage und mit unwahrem Tatsachenkern handelt, hat das Recht des Beklagten auf Meinungsfreiheit hinter dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Klägers zurückzutreten.

Quelle: PM des BGH vom 04.04.2017

Steuern

FG: Betrieb und Verkauf einer Photovoltaikanlage führen zu Einkünften aus Gewerbebetrieb

Mit Urteil vom 05.04.2017 (4 K 3005/14) hat das FG Baden-Württemberg entschieden, dass der Betrieb und der Verkauf einer Photovoltaikanlage zu Einkünften aus Gewerbebetrieb führen.

Der Kläger war im Streitjahr 2012 zu einem Drittel Gesellschafter einer 2006 gegründeten Gesellschaft bürgerlichen Rechts, die eine Photovoltaikanlage betrieb.

Den produzierten Strom speiste diese in das Stromnetz eines Energieversorgers ein. Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts verkaufte die Photovoltaikanlage 2012. Sie erzielte hierbei einen Gewinn von 92.660,88 €. Auf den Kläger entfielen ein Drittel des Veräußerungsgewinns i.H.v. 30.886,96 € sowie die anteiligen laufenden Kosten und Sonderbetriebsausgaben i.H.v. -4.397,82 €. Das beklagte FA berücksichtigte den Gewinn bei den Einkünften aus Gewerbebetrieb.

Der Kläger ist der Ansicht, er erziele Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung und die Veräußerung der Photovoltaikanlage führe zu sonstigen Einkünften.

Das FG entschied, dass Betrieb und Verkauf einer Photovoltaikanlage zu Einkünften aus Gewerbebetrieb führen. Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts habe eine selbstständige nachhaltige Betätigung mit der Absicht unternommen, Gewinn zu erzielen, und sich am allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr beteiligt. Ihre Betätigung überschreite den Rahmen einer privaten Vermögensverwaltung. Eine Beteiligung am allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr setze voraus, dass die Tätigkeit gegen Entgelt am Markt erbracht und für Dritte äußerlich erkennbar angeboten wird, so im Streitfall mit der Einspeisung des Stroms in das Stromnetz eines Energieversorgers gegen Entgelt. Die Tätigkeit für einen bestimmten Vertragspartner reiche aus. Das Entgelt hierfür könne erfolgsabhängig bestimmt werden. Produziere die Gesellschaft bürgerlichen Rechts Strom und verkaufe diesen an einem Abnehmer, überschreite diese Tätigkeit den Rahmen der privaten Vermögensverwaltung. Es werde nicht die Photovoltaikanlage an den Netzbetreiber vermietet. Dem stehe nicht entgegen, dass der Abnehmer des Stroms die jeweils abzunehmende Menge des produzierenden Stroms mittels eines in die Photovoltaikanlage eingebauten Moduls steuern könne. Entgegen der Ansicht des Klägers komme es auf baurechtliche, zivilrechtliche oder arbeitsrechtliche Erwägungen, insb. die arbeitsrechtliche Rspr. zur sog. „Scheinselbstständigkeit“, für die steuerliche Behandlung nicht an. Daher könne u.a. dahin gestellt bleiben, ob der Kläger zivilrechtlich „Verbraucher“ sei. Die steuerliche Behandlung richte sich nach dem EStG und der finanzgerichtlichen Rspr. (vgl. FG Baden-Württemberg, PM vom 03.05.2017)

Quelle: Der Betrieb vom 12.05.2017, M12

BMF: Verbindliche Anwendung eines einheitlichen Standarddatensatzes als Schnittstelle zum elektronischen Lohnkonto; Digitale Lohn-Schnittstelle (DLS)

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18.07.2016 (BGBl. I S. 1679) hat der Gesetzgeber die Einführung eines einheitlichen Standarddatensatzes als Schnittstelle zum elektronischen Lohnkonto (Digitale Lohn-Schnittstelle - DLS -) verbindlich festgeschrieben. Die DLS ist für ab dem 01.01.2018 aufzuzeichnende Daten anzuwenden. Die bisher im BMF-Schreiben vom 29.06.2011, BStBl I Seite 675, ausgesprochene bloße Empfehlung zur Anwendung der DLS ist damit überholt.

Nach § 41 Absatz 1 Satz 7 EStG in Verbindung mit § 4 Absatz 2a LStDV haben Arbeitgeber die aufzuzeichnenden lohnsteuerrelevanten Daten der Finanzbehörde nach einer amtlich vorgeschriebenen einheitlichen digitalen Schnittstelle elektronisch bereitzustellen. Dies gilt unabhängig von dem vom Arbeitgeber eingesetzten Lohnabrechnungsprogramm. Zur Vermeidung unbilliger Härten können in begrün-

deten Fällen die lohnsteuerlichen Daten auch in einer anderen auswertbaren Form bereitgestellt werden.

Die amtlich vorgeschriebene DLS ist ein Standarddatensatz mit einer einheitlichen Strukturierung und Bezeichnung von elektronischen Dateien und Datenfelder. Die jeweils aktuelle Version der DLS mit weitergehenden Informationen steht auf der Internetseite des Bundeszentralamtes für Steuern unter www.bzst.bund.de zum Download bereit.

Das Datenzugriffsrecht nach § 147 Absatz 6 Satz 2 AO auf prüfungsrelevante steuerliche Daten bleibt von der Anwendung der DLS unberührt.

Quelle: BMF, Schreiben vom 26.05.2017 - IV C 5 - S 2386/07/0005 :001

Veranstaltungen

Neues zur Arbeitnehmerüberlassung

Dienstag, 22.08.2017, 09.00 - 13.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referenten: Dr. jur. Martin Dreyer und Clemens von Kleinsorgen, Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V., Hans Karmann, Arbeitgeberservice, Agentur für Arbeit Saarland

Anmeldungen bis **21.08.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Das neue Insolvenzanfechtungsrecht

Mittwoch, 30.08.2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Michael Bach, Rechtsanwälte Heimes & Müller, Saarbrücken

Anmeldungen bis **29.08.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Haben wir eine Wahl? - Demokratie heute

Dienstag, 20.09.2017, 19.00 - 20.30 Uhr, Veranstalter: Saarbrücker Rechtsforum e.V., Raum 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Dr. Reinhard Müller, FAZ

Anmeldungen bis **19.09.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Krankheitsbedingte Kündigung

Dienstag, 07.11.2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

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

Anmeldungen bis **06.11.2017** 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, Onlinerecht, Wirtschafts-
recht**

Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640
Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: kim.pleines@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

Gesellschaftsrecht

Thomas Teschner

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

Wettbewerbsrecht

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.