

## **Newsletter-Recht**

### **In dieser Ausgabe**

<b>Arbeitsrecht .....</b>	<b>2</b>
Befristetes Arbeitsverhältnis: schriftlich! .....	2
Keine Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten .....	2
Illegale Arbeitnehmerüberlassung durch Werkvertragsfirma .....	2
<b>Gesellschaftsrecht .....</b>	<b>3</b>
OLG Dresden lehnt Eintragungsfähigkeit einer Steuerberatungsgesellschaft als GmbH & Co. KG ab .....	3
Beraterverschulden bei Bilanzoffenlegung .....	4
<b>Gewerblicher Rechtsschutz .....</b>	<b>4</b>
Hilfe für KMU bei Fragen zu gewerblichen Schutzrechten .....	4
<b>Internetrecht .....</b>	<b>4</b>
Online-Kontaktformular im Impressum ist nicht ausreichend .....	4
Koppelung von "Gefällt mir"-Button mit Gewinnspiel nicht irreführend .....	5
Neue Kennzeichnungspflichten für Händler und Online-Händler von Lampen und Leuchten ...	5
<b>Steuerrecht .....</b>	<b>6</b>
Dienstwagen: Streit ums Fahrtenbuch .....	6
Finanzgericht muss sich nicht beeilen .....	6
Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers und Auswählermessen des Finanzamts .....	6
Zufluss von Urlaubs- und Weihnachtsgeld nach Verzicht .....	7
<b>Wirtschaftsrecht .....</b>	<b>7</b>
Fit für SEPA - was Unternehmer jetzt tun müssen .....	7
Früher schuldenfrei .....	8
Honoraranlageberatungsgesetz verkündet .....	8
Reisevertragsrecht: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Pauschal- und Bausteinreisen .....	9
Datenpanne? Schnell melden! .....	9
<b>Veranstaltungen .....</b>	<b>9</b>
Lohnpfändung aus Sicht des Arbeitgebers: Was ist zu beachten? .....	9
FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen .....	10
FIT FÜR... das Controlling meines Betriebes .....	10
Haftungsrisiken des GmbH-Geschäftsführers .....	11

## Arbeitsrecht

### **Befristetes Arbeitsverhältnis: schriftlich!**

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag schließen, eine Befristung mündlich vereinbaren und die Befristungsabrede erst nach Vertragsbeginn schriftlich unterzeichnen, ist die mündlich vereinbarte Befristung nichtig. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen bei einer kaufmännischen Verwaltungskraft entschieden, die nach dem Ende ihres einjährigen Arbeitsverhältnisses, das der Arbeitgeber nicht verlängern wollte, die Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung geltend machte. Sie behauptete, der Arbeitsvertrag sei wirksam vom Arbeitgeber erst nach Vertragsbeginn unterzeichnet worden.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sachgrundlose Befristungen zulässig sind, wenn zwischen den Vertragsparteien zuvor kein Arbeitsverhältnis bestand und die Befristung nicht länger als zwei Jahre dauert. Befristungen könnten aber nur wirksam werden, wenn sie das Schriftformerfordernis einhielten. Eine erst später erfolgte schriftliche Niederschrift einer zunächst mündlich vereinbarten Befristung habe keine Rückwirkung der formnichtigen Befristung zur Folge. Vorliegend existiere ein Arbeitsvertrag mit Befristungsabrede, auf dem die Unterschriften beider Vertragsparteien enthalten seien. Die Unterschriftsdaten lägen vor dem Arbeitsantritt der Arbeitnehmerin. Für ihre Behauptung, die Unterschrift der Arbeitgeberin sei erst nach Arbeitsantritt erfolgt, sei sie beweispflichtig geblieben. Die Befristungsabrede sei daher vorliegend wirksam zustande gekommen und das Arbeitsverhältnis durch Fristablauf beendet.

(Urteil des LAG Hessen vom 11. Dezember 2012; Az.: 13 Sa 1336/11)

**Praxistipp:** Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen ist sorgfältig darauf zu achten, dass die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vor Arbeitsantritt von beiden Vertragsparteien unterzeichnet und auch zugegangen ist. Andernfalls kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande.

Nähere Informationen zu dem Themenkreis befristetes Arbeitsverhältnis können Sie unserem Infoblatt A05 Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge unter der Kennzahl 67 unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) entnehmen.

### **Keine Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten**

Damit das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung finden kann, muss - neben anderen Voraussetzungen - ein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden haben. Vor Ablauf der sechs Monate ist die Kündigung eines Arbeitnehmers unter erleichterten Voraussetzungen möglich, d. h. es muss kein verhaltens-, personen- oder betriebsbedingter Kündigungsgrund vorliegen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hatte jetzt die Frage zu entscheiden, ob die Beschäftigungszeiten als Leiharbeiter, wenn dieser vom Entleiherbetrieb in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurde, auf diese Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG angerechnet werden musste und demzufolge Kündigungsschutz nach dem KSchG bestand. Nach dem vorgenannten Urteil ist dies nicht der Fall, denn es bestand nur eine vertragliche Bindung des Arbeitnehmers zum Leihunternehmen. Dies gilt selbst dann, wenn der Leiharbeiter ununterbrochen auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt wurde. Anders verhält es sich bei einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung, da hier kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründet wird.

(Urteil des LAG Niedersachsen vom 5. April 2013, Az.: 12 Sa 50/13)

Mehr Informationen zu den Themen Kündigungsschutz und Kündigungsgründe enthält unser Infoblatt A20 unter der Kennzahl 67 auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### **Illegale Arbeitnehmerüberlassung durch Werkvertragsfirma**

Das Landesarbeitsgericht (LArbG) Hamm hat am 24. Juli 2013 unter dem Az: 3 Sa 1749/12 in einem für die Praxis bedeutsamen Urteil die Auslagerung von Arbeiten auf Fremdfirmen als unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung eingestuft mit der Folge, dass der zu beurteilende Werkvertrag unwirksam ist.

Dem Kläger stehen Lohnnachzahlungen zu, weil er als Hausmeister mehr geleistet hat als im Werkvertrag vereinbart, so das Gericht.

Der schwerbehinderte Kläger stand ab dem 05.08.2008 bei einem Reinigungsunternehmen in einem Arbeitsverhältnis. Dieses Reinigungsunternehmen hatte mit anderen Unternehmen eine Rahmenvereinbarung über Dienstleistungstätigkeiten im Reinigungsbereich geschlossen. Der Kläger wurde von der Reinigungsfirma im Bereich Facility-Management der Beklagten, worüber keine schriftliche Vereinbarung getroffen wurde, schwerpunktmäßig mit den Tätigkeiten Wareneingang, Poststelle sowie Hausmeistertätigkeiten eingesetzt. Eine schriftliche Niederlegung des Leistungsumfangs im Bereich des Facility-Managements zwischen der Reinigungsfirma und dem beklagten Unternehmen folgte erst im November 2010. Dem Kläger war ein Arbeitsplatz in einem Büro zur Verfügung gestellt, welches vollständig mit Betriebsmitteln der Beklagten ausgestattet war, z.B. Computer mit Anschluss an das betriebsinterne Netzwerk. Für Botendienste nutzte der Kläger auch Fahrzeuge der Beklagten, obwohl die Reinigungsfirma am Standort eigene Fahrzeuge vorhielt. Von der Beklagten erhielt der Kläger auch Sicherheitsschuhe und eine Windjacke, welche auch anderen Mitarbeitern der Beklagten im Facility-Management überlassen wurde.

Im April 2012 hat der Kläger Klage erhoben, um feststellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis nicht zwischen ihm und der Reinigungsfirma besteht, sondern zwischen ihm und der Beklagten, weil die Reinigungsfirma Arbeitnehmerüberlassung betreibt, ohne die dafür vorgeschriebene Erlaubnis zu haben.

Das ArbG Bielefeld hatte der Klage stattgegeben und festgestellt, dass zwischen dem Kläger und dem beklagten Unternehmen seit dem 05.08.2008 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Gegen das Urteil legte die Beklagte Berufung ein. Die Berufung ist vor dem LArbG Hamm ohne Erfolg geblieben.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist zwischen den Parteien des Rechtsstreits aufgrund gesetzlicher Fiktion ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Der Kläger sei aufgrund eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen der Reinigungsfirma und der Beklagten und nicht aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages tätig geworden. Die Reinigungsfirma habe die erforderliche Genehmigung für Arbeitnehmerüberlassung nicht. Maßgeblich für die Abgrenzung der Vertragstypen sei der Geschäftsinhalt, der sich sowohl aus den Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Durchführung des Vertrages ergeben könne.

Hier hat das Gericht festgestellt, dass die Tätigkeit des Klägers einerseits vom Rahmenvertrag nicht umfasst war und andererseits hinreichende Indizien von Seiten des Klägers vorgetragen worden sind, dass er in die betriebliche Organisation bei der Beklagten eingegliedert war und deren Weisungen unterlag. Deswegen sei von unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung auszugehen. Der Beklagten sei es demgegenüber im Prozess nicht gelungen, konkret vorzutragen, welche Abreden mit der Reinigungsfirma der Tätigkeit des Klägers zu Grunde lagen.

Das LArbG Hamm hat die Revision zum BAG nicht zugelassen, weil der Rechtsstreit keine grundsätzliche Bedeutung hat und lediglich eine Einzelfallentscheidung darstellt (Quelle: Juris Newsletter Arbeitsrecht vom 30.7.2013).

## **Gesellschaftsrecht**

### **OLG Dresden lehnt Eintragungsfähigkeit einer Steuerberatungsgesellschaft als GmbH & Co. KG ab**

Das OLG Dresden hat der Beschwerde gegen die Zurückweisung der Anmeldung einer Steuerberatungsgesellschaft als GmbH & Co. KG am 06.12.2012 (Az.: 12 W 865/12 – Beschluss über juris abrufbar) nicht abgeholfen. Die Rechtsbeschwerde wurde zugelassen. Nach dem OLG Dresden wird die angemeldete Gesellschaft kein Handelsgewerbe im Sinne von § 105 Abs. 1 HGB betreiben. Die Anmeldung wurde daher zu Recht nach §§ 161, 105 HGB zurückgewiesen. Eine Eintragung nach § 105 Abs. 2 HGB ist ebenso wenig möglich. Das OLG Dresden stellt fest, dass Steuerberater, die nicht überwiegend Treu-

handtätigkeiten ausüben, kein Gewerbe im Sinne von §§ 105 Abs. 1, 1 Abs. 2 HGB betreiben und stützt sich auf die Entscheidung des BGH aus 2011. Entsprechend dem BGH (Senat für Anwaltssachen, Beschluss vom 18.07.2011, Az.: AnwZ (Brfg) 18/60) betreibt „eine Steuerberatungsgesellschaft daher nach den allgemeinen handelsrechtlichen Grundsätzen zur Maßgeblichkeit der schwerpunktmäßigen Tätigkeit bei Einordnung eines gemischten Betriebs nur dann ein Handelsgewerbe, wenn sie die Steuerberatungsleistungen neben einer gewerblichen Tätigkeit, die sie schwerpunktmäßig ausübt, erbringt, d. h. neben schwerpunktmäßiger Treuhandtätigkeit; diese stellt ein Gewerbe im Sinne von § 1 Abs. 2 HGB dar und ist mit dem Berufsbild des Steuerberaters vereinbar“, so das OLG Dresden. Eine solche liegt bei der angemeldeten Gesellschaft jedoch nicht vor.

### **Beraterverschulden bei Bilanzoffenlegung**

Bestätigt der beauftragte Steuerberater dem Unternehmen die erfolgreiche Übermittlung der Abschlussunterlagen an den elektronischen Bundesanzeiger, darf die Gesellschaft auf den Veröffentlichungserfolg vertrauen. Schlug die Übermittlung tatsächlich aber fehl, kann gegen die Gesellschaft beziehungsweise den Geschäftsführer kein Ordnungsgeld verhängt werden, so das Landgericht Bonn in seinem Beschluss vom 6.6.2013 (Az.: 31 T 59/13). Denn in dieser Fallkonstellation konnte mangels abweichender Hinweise auf die Bestätigung des Steuerberaters vertraut werden. In jedem Fall sollte ein kontinuierlicher Austausch zwischen Unternehmensleitung und Berater über den Stand der Bearbeitung des Jahresabschlusses erfolgen, damit ein Ordnungsgeldverfahren vermieden wird (Fundstelle: Betriebs-Berater 2013, S. 2033).

## **Gewerblicher Rechtsschutz**

### **Hilfe für KMU bei Fragen zu gewerblichen Schutzrechten**

Das European Intellectual Property Rights Helpdesk (IPR Helpdesk) bietet kostenfreie Beratung, Informationen und Schulungen zum Thema geistiges Eigentum an. Es richtet sich an europäische KMU, die an EU-geförderten Forschungsprojekten teilnehmen, KMU mit Fokus auf internationalen Technologietransfer sowie Multiplikatoren, wie Forschungseinrichtungen, Wirtschafts-, Unternehmens- und Gründerverbände.

Nähere Hinweise entnehmen Sie bitte der Website [www.iprhelpdesk.eu](http://www.iprhelpdesk.eu).

## **Internetrecht**

### **Online-Kontaktformular im Impressum ist nicht ausreichend**

Nach einer Entscheidung des Kammergerichts (Oberlandesgericht des Landes Berlin) vom 7.5.2013 (Az. 5 U 32/12) stellt ein Online-Kontaktformular keine Adresse der Elektronischen Post im Sinne des Telemediengesetzes dar. Ein Online-Kontaktformular ist also kein gleichwertiger Ersatz für eine E-Mail-Adresse.

Die Anbieter elektronischer Informations- und Kommunikationsdienste müssen unter anderem die gesetzlichen Vorgaben nach dem Telemediengesetz (TMG) beachten. Hierzu gehört auch, die Adresse der elektronischen Post leicht erkennbar, unmittelbar erreichbar und ständig verfügbar zu halten (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 TMG).

Gegen diese Pflicht verstößt, wer anstelle einer E-Mail-Anschrift lediglich eine Telefonnummer, eine Telefaxnummer oder ein "Online-Kontaktformular" zur Verfügung stellt.

Nach Auffassung des Kammergerichts ist ein Online-Kontaktformular einer E-Mail-Adresse nicht gleichwertig. Denn der Kunde müsse sich hierbei in ein vorgegebenes Formular „zwängen“ lassen, wobei er oftmals weder in der Wahl des Betreffs, noch in der Zeichenanzahl oder der Anzahl anhängender Dateien frei sei. Bei dem Versenden einer E-Mail sei der Kunde dagegen völlig frei in der Wahl seiner Nachricht. Das Kammergericht weist außerdem darauf hin, dass es dem Nutzer bei einem Online-Kontaktformular meist nicht möglich sei, seine Nachricht ausreichend zu dokumentieren und nachzuverfolgen

## **Koppelung von "Gefällt mir"-Button mit Gewinnspiel nicht irreführend Verbraucherschutzverband scheidet vorerst mit Klage**

Der Verbraucherschutzverband ist vorerst beim Landgericht Hamburg (Az. 327 O 438/11, 10. Januar 2013) mit seiner Klage gescheitert, die Koppelung des „Gefällt mir“-Buttons mit einem Gewinnspiel im sozialen Netzwerk Facebook sei irreführend.

Auf einer Unternehmensseite in Facebook habe man an einem Gewinnspiel nur durch die Betätigung des „Gefällt mir“-Buttons teilnehmen können. Ein Verbraucherschutzverband sah darin eine wettbewerbsrechtliche Irreführung, da dem Internetnutzer suggeriert werde, der Gewinnspielteilnehmer habe positive Erfahrungen mit dem Unternehmen und den dahinter stehenden Produkten gemacht. Dies sei vergleichbar mit „gekauften“ Facebook-Freunden, also zu unterlassen. Das Gericht hat sich dieser Ansicht nicht angeschlossen und die Klage mangels wettbewerbsrechtlicher Irreführung abgewiesen.

Dem Gewinnspielinteressenten bleibt nach Ansicht der Richter nicht verborgen, was von ihm zur Teilnahme verlangt wird. Er werde durch die Verknüpfung nicht irregeführt. Der Teilnehmer tritt vielmehr durch das Betätigen des Buttons ganz bewusst in Kontakt mit dem Werbenden. In dem „Gefällt mir“-Button sieht das Gericht lediglich eine allgemeine, unverbindliche und motivfreie „Gefallensäußerung“. Von dieser könne nicht auf qualifizierte Meinung oder einen Erfahrungsbericht hinsichtlich des Unternehmens oder der dahinter stehenden Produkte geschlossen werden.

Dem Nutzer sei bekannt und bewusst, dass die Betätigung auch dazu führt, dass seinen Kontakten dieses „Ereignis“ mitgeteilt wird – was er auch will, denn davon lebt der Netzwerkgedanke.

## **Neue Kennzeichnungspflichten für Händler und Online-Händler von Lampen und Leuchten**

Seit dem 1. September 2013 gelten neue Kennzeichnungsregeln für elektrische Lampen und Leuchten. Mit der Verordnung Nr. 874/2012/EU wird ein weitreichender, verbindlicher Pflichtenkatalog eingeführt, mit dem sich Händler vertraut machen sollten:

### **Für welche Produkte gelten die neuen Kennzeichnungsregeln?**

Die Verordnung Nr. 874/2012/EU gilt für elektrische Lampen wie Glühlampen, Leuchtstofflampen, Hochdruckentladungslampen sowie LED-Lampen und LED-Module. Ausgenommen von der Regelung sind unter anderem Produkte, deren primärer Zweck nicht die Beleuchtung ist (z.B. Infrarotlampen).

### **Neue Kennzeichnungspflichten für Händler und Online-Händler**

Seit dem 1.9.2013 gilt: Händler elektrischer Lampen sorgen dafür, dass jedes Modell bei der Vermarktung mit den erforderlichen Informationen versehen ist. Diese sind:

- Energieeffizienzklasse (A++ bis E)
- der gewichtete Energieverbrauch in kWh pro 1.000 Stunden

Darüber hinaus müssen Händler sicherstellen, dass in Werbematerialien, in denen energiebezogene Angaben, technische Informationen oder Preisinformationen für ein bestimmtes Modell enthalten sind, auch die Energieeffizienzklasse des Modells angegeben wird.

Diese Vorgaben gelten nicht für gedrucktes Werbematerial, das vor dem 1.3.2014 veröffentlicht wird.

### **Pflichten für Lieferanten**

Ab dem 1.3.2014 müssen Lieferanten von Leuchten dafür sorgen, dass den Händlern Etiketten gemäß der Verordnung Nr. 874/2012 zur Verfügung gestellt werden. Lampen, die nach dem 1.9.2013 in Verkehr gebracht wurden, müssen ebenso mit den neuen Etiketten gekennzeichnet werden.

### **Übergangsregeln**

Die neue Energieverbrauchskennzeichnung gilt für Lampen, die ab dem 01.09.2013 in Verkehr gebracht wurden. Die neuen Etiketten für Leuchten müssen ab 1.3.2014 verwendet werden; Werbeteile und -materialien (sofern nicht gedruckt) müssen ab sofort den Vorgaben der Verordnung entsprechen. Gerade Onlinehändler sollten deshalb ihren Internetauftritt daraufhin überprüfen, ob die eingestellten Texte den gesetzlichen Neuerungen entsprechen.

### **Dienstwagen: Streit ums Fahrtenbuch**

Wer einen Dienstwagen fährt, muss sich im Januar festlegen, ob er ein Fahrtenbuch führt oder die 1-Prozent-Methode anwendet. Mitten im Jahr ist ein Wechsel der Methoden nicht möglich. Die Finanzämter kennen da kein Pardon.

Ein Arbeitnehmer wählte für die Monate Januar bis April die 1-Prozent-Methode. Dann stieg er im Mai auf das Fahrtenbuch um, das er bis Oktober für seinen Dienstwagen, einen Audi, führte. Ab November erhielt er einen Mercedes als Dienstwagen und gab den Audi zurück. Für den Mercedes führte er ebenfalls ein Fahrtenbuch. Das Finanzamt erkannte das Fahrtenbuch für den Audi nicht an, weil der Arbeitnehmer nicht von Januar bis Oktober das Fahrtenbuch geführt hatte. Das Finanzgericht Münster gab dem Finanzamt Recht. Man darf die Methode zur Ermittlung des geldwerten Vorteils der Privatnutzung nur wechseln, wenn man ein anderes Fahrzeug bekommt oder wenn das Kalenderjahr abgelaufen ist.

Bei ein und demselben Fahrzeug darf man nicht während eines Kalenderjahres zwischen beiden Methoden wechseln. Ein Fahrtenbuch muss dann für das gesamte Jahr geführt werden. Gegen die Entscheidung des Finanzgerichts Münster (AZ: 4 K 3589/09 E) wurde beim Bundesfinanzhof Revision eingelegt (AZ: VI R 35/12). Strittige Fälle können bis zur Entscheidung des BFH offen gehalten werden.

### **Finanzgericht muss sich nicht beeilen**

Erscheint die Klage eines Steuerzahlers gegen einen Steuerbescheid „zweifelsfrei als aussichtslos“, dann muss sich das Finanzgericht bei der Bearbeitung der Angelegenheit nicht sonderlich beeilen. Ein Steuerzahler, der sich beim Bundesfinanzhof über ein Verfahren, das mehr als sechs Jahre dauerte, beschwerte hat, hat keinen Anspruch auf eine Geldentschädigung, so das Gericht. Er hat aber ein Recht darauf, dass nun endlich sein (negatives) Urteil gesprochen wird (BFH, X K 3/12).

### **Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers und Auswahlermessen des Finanzamts**

Der VI. Senat des BFH hat im Urteil vom 15.05.2013 - VI R 28/12 - zur Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers gemäß § 42d EStG wichtige Grundsätze im Hinblick auf die Ermessensausübung geklärt. In dem vom BFH entschiedenen Streitfall war eine Gesellschafter-Geschäftsführerin in Haftung genommen worden, die Lohnsteuer nicht einbehalten hatte, weil sie auf eine ihr von der GmbH zugesagte Weihnachtsgratifikation (unter Widerrufsvorbehalt) verzichtet hatte. Das Finanzamt war der Auffassung, in dem Verzicht liege eine Disposition über den Anspruch, daher sei die Gratifikation zugeflossen und Lohnsteuer einzubehalten. Die Rechtsfrage, ob es in einem solchen Fall aber überhaupt zum Zufluss kommt, lässt sich aber objektiv nicht eindeutig beantworten, so dass das Finanzamt aufgerufen gewesen wäre, sein Auswahlermessen auch im Hinblick darauf zu betätigen, ob die Entscheidung keine Lohnsteuer einzubehalten, auf einem entschuldbaren Rechtsirrtum beruhte. Das Finanzamt erließ einen Haftungsbescheid gegenüber der GmbH, ohne sein Auswahlermessen zu betätigen. Während des Revisionsverfahrens erließ es einen geänderten Haftungsbescheid, in dem es sein Auswahlermessen begründete. Der BFH hob diesen Änderungsbescheid trotz der gemäß § 102 FGO eingeschränkten finanzgerichtlichen Ermessenskontrolle wegen eines Ermessensnichtgebrauch auf. Das Nachschieben von Ermessenserwägungen sei bis zum Ende des finanzgerichtlichen Verfahrens nur in den Grenzen des § 102 Abs. 2 Satz 2 FGO möglich, wenn bis zum Ergehen der Einspruchsentscheidung ansatzweise vorhandene Ermessenserwägungen vertieft würden. In der Revisionsinstanz sei das Nachschieben von Ermessenserwägungen gänzlich ausgeschlossen. Ob die nachgeforderte Lohnsteuer überhaupt geschuldet wurde, ließ der BFH offen.

## **Zufluss von Urlaubs- und Weihnachtsgeld nach Verzicht**

In einer ebenfalls mit Urteil vom 15.05.2013 - VI R 24/12 - entschiedenen Sache befasste sich der BFH jedoch aus anderem Blickwinkel inhaltlich mit der Frage, ob ein vertraglich zugesagtes Urlaubs- und Weihnachtsgeld, das über Jahre vereinbarungsgemäß nicht ausgezahlt werde, zu einem Zufluss führe. Im Streitfall ging es um einen Gesellschafter-Geschäftsführer (50 %-Beteiligung) und dessen Ehefrau, die als kaufmännische Angestellte bei der GmbH beschäftigt war (die Kläger). Das vertraglich seitens der GmbH zugesagte Urlaubs- und Weihnachtsgeld der Jahre 1999 bis 2002 wurde nicht ausgezahlt und in der Bilanz der GmbH auch weder als Verbindlichkeit passiviert noch eine Rückstellung gebildet. Das Finanzamt nahm aufgrund der Nichtauszahlung eine Disposition der Kläger über ihre Ansprüche an und damit einen Zufluss gemäß § 11 EStG. Dem folgte der BFH nicht. Zwar könne ein Zufluss ohne Auszahlung der Liquidität erlangt werden, wenn der Empfänger wirtschaftliche Verfügungsmacht über den Betrag erlangt habe und über ihn disponieren könne. Im Streitfall griffen jedoch keine Ersatztatbestände, aus denen eine wirtschaftliche Verfügungsmacht der Kläger abgeleitet werden könne. Der Kläger sei kein beherrschender Gesellschafter und habe durch die Nichtauszahlung auch keine verdeckte Einlage bewirkt. Die Forderungen auf das Weihnachts- und Urlaubsgeld seien nicht fällig geworden, so dass der Kläger als Gesellschafter der Gesellschaft keinen Vermögensvorteil zugeführt habe. Auch die Klägerin habe nicht über ihr zustehende Forderungen disponiert. Denn in der einverständlichen Weiterarbeit der Kläger, ohne die Auszahlung der ihnen zustehenden Beträge zu verlangen, liege eine Abänderung des Arbeitsverhältnisses mit der GmbH mit dem Inhalt, dass auf den vertraglichen Anspruch, Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu erhalten gänzlich verzichtet worden sei.

## **Wirtschaftsrecht**

### **Fit für SEPA - was Unternehmer jetzt tun müssen**

Am 1. Februar 2014 tritt die SEPA-Verordnung in Kraft. Dann gelten EU-weit einheitliche Regelungen für den bargeldlosen Zahlungsverkehr. Die nationalen Verfahren werden eingestellt, Banken dürfen Überweisungen und Lastschriften von Unternehmen und Vereinen nur noch als SEPA-Zahlung im SEPA-Datenformat annehmen und ausführen. Die Umstellung auf die SEPA-Verfahren gilt sowohl für grenzüberschreitende als auch für inländische Überweisungen und Lastschriften in Euro.

Bis zum Stichtag sind zwar noch einige Monate Zeit, Unternehmen sollten sich aber schon jetzt mit der Umstellung befassen. Der Aufwand, der für die Vorbereitung auf die SEPA-Verfahren erforderlich ist, wird häufig unterschätzt. Er kann erhebliche zeitliche und personelle Ressourcen binden.

Folgende Aufgaben sollten Unternehmen jetzt angehen:

- Konvertierung der Kontokennung in IBAN und BIC vornehmen

Künftig werden Zahlungskonten grundsätzlich nur noch durch IBAN (International Bank Account Number) und BIC (Bank Identifier Code) identifiziert. Für Zahlungen innerhalb Deutschlands genügt ab 01.02.2014 die Angabe der IBAN, bei grenzüberschreitenden Überweisungen in die EU muss der BIC bis zum 01.02.2016 noch mit aufgeführt werden. Viel aufwändiger wird für Sie die Umstellung der Kontodaten Ihrer Geschäftspartner. Auch hier sollten Sie sich mit Ihrer Hausbank verständigen. Die Kreditinstitute bieten zur Konvertierung der Kontodaten verschiedene Lösungen an. Denken Sie auch daran, Ihre Kontodaten überall, wo sie verwendet werden (z. B. auf Geschäftsbriefbögen oder im Internet) durch das neue SEPA-Format zu ersetzen.

- Buchhaltung anpassen

Die SEPA-Lastschriften und -Überweisungen haben ein spezifisches Datenformat, das XML-Nachrichtenformat des ISO-20022-Standards. Dieses muss ab dem Umstellungstag verwendet werden. Sprechen Sie rechtzeitig mit den Herstellern oder Anbietern Ihrer Buchhaltungssoftware um zu klären, ob Ihr System diesem Standard entspricht und ob und in welcher Höhe Kosten für eine Anpassung entstehen.

- Gläubiger-Identifikationsnummer beantragen

Wenn Sie am SEPA-Lastschriftverfahren teilnehmen, benötigen Sie als Lastschriftgläubiger eine Gläubiger-ID. Sie kann online bei der Deutschen Bundesbank unter [www.glaebiger-id.bundesbank.de](http://www.glaebiger-id.bundesbank.de) beantragt werden.

- Inkasso-Vereinbarung mit der Hausbank treffen

Bevor Sie Beträge per SEPA-Lastschrift einziehen können, müssen Sie als Zahlungsempfänger von Ihrer Hausbank für das Verfahren im Rahmen einer Inkasso-Vereinbarung zugelassen werden. Setzen Sie sich möglichst schnell mit Ihrer Bank in Verbindung.

- Einzugsermächtigungen neu ordnen

Innerhalb Deutschlands gelten von Verbrauchern erteilte Einzugsermächtigungen weiter und können als SEPA-Lastschrift genutzt werden. Als Zahlungsempfänger sind Sie lediglich verpflichtet, Ihren Kunden den Wechsel auf das SEPA-Lastschriftverfahren mitzuteilen. Neu ist, dass künftig eine gesetzliche Widerspruchsfrist von acht Wochen gilt.

Für SEPA-Firmenlastschriften müssen Sie als Zahlungsempfänger dagegen ein Mandat einholen. Darüber hinaus muss der Zahlungspflichtige die Erteilung des Mandats vor der ersten Einlösung einer SEPA-Firmenlastschrift seinem Kreditinstitut gegenüber bestätigen.

Ist die Umstellung einmal erfolgt, bieten die neuen SEPA-Verfahren zahlreiche Vorteile. Sie ermöglichen grenzüberschreitende Lastschriftverfahren, die Laufzeiten bei Überweisungen in andere europäische Länder werden sich verringern. Besonders erfreulich: künftig werden geringere Bankgebühren im Zahlungsverkehr mit dem Ausland fällig.

Mehr Informationen zu dem Themenkreis SEPA können Sie unter der Kennzahl 1813 auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) nachlesen.

### **Früher schuldenfrei**

Der Bundestag hat die zweite Stufe der Insolvenzrechtsreform beschlossen. Am 1. Juli 2014 tritt das Gesetz zur Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens in Kraft.

Unternehmer, die als Freiberufler oder anderweitig selbständig tätig sind, können ab 1. Juli 2014 früher schuldenfrei werden. Das hat der Bundestag mit dem Gesetz zur Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens beschlossen.

Selbständige, die ein Insolvenzverfahren durchlaufen haben und auch nach dessen Abschluss auf einem Schuldenberg sitzen bleiben, können auf Antrag Restschuldbefreiung gegenüber ihren Insolvenzgläubigern erlangen.

Voraussetzung ist, dass der Selbständige während der sogenannten Wohlverhaltensperiode sich redlich verhält und sein pfändbares Arbeitseinkommen oder diesem gleichgestellte Beträge an einen Treuhänder abtritt. Er muss sich auch bemühen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und seine Gläubiger zumindest teilweise zu befriedigen.

Bislang wurde der Unternehmer nach einer Wohlverhaltensperiode von 6 Jahren von seinen Schulden befreit. Mit dem neuen Gesetz kann der Schuldenschnitt bereits nach drei Jahren erfolgen, wenn der Schuldner die Verfahrenskosten des Insolvenzverfahrens komplett bezahlt und mindestens 35 % seiner Schulden beglichen hat. Zahlt er zumindest die Verfahrenskosten ist eine Befreiung nach fünf Jahren möglich. In allen anderen Fällen wird der Selbständige wie bisher nach sechs Jahren schuldenfrei.

Neu ist auch, dass Unternehmer, denen die Restschuldbefreiung versagt oder widerrufen wird, künftig im Schuldnerverzeichnis eingetragen werden.

### **Honoraranlageberatungsgesetz verkündet**

Der Gesetzgeber hat ein neues Berufsbild und neue Berufszugangsregeln für Honoraranlageberater eingeführt. Für gewerbliche Honorar-Finanzanlagenberatung gelten Regeln analog denen der Finanzanlagenvermittlung. Dafür wird ein neuer § 34h in die GewO eingeführt. Für Honoraranlageberater, die für ein Wertpapierdienstleistungsunternehmen tätig sind, sind § 36c (Register über Honorar-Anlageberater) und § 36d (Bezeichnung zur Honorar-Anlageberatung) WpHG von besonderem Interesse.

Die IHKs sind zuständig für die Sachkundeprüfung (durch Bezugnahme auf § 34f GewO) und die Registerführung (Erweiterung des § 11a GewO). Die Entscheidung, wer für die Erlaubnis zuständig sein soll, überlässt der Bundesgesetzgeber (wie schon bei § 34f GewO) den Ländern. Abzuwarten bleibt, wie die saarländische Regierung sich dieses Mal entscheiden wird.

Honorar-Finanzanlageberater dürfen kein Gewerbe als Finanzanlagenvermittler ausüben. Sie müssen ihrer Empfehlung eine hinreichende Anzahl von auf dem Markt angebotenen Finanzanlagen zu Grunde legen, die von ihrer Erlaubnis umfasst sind und die nach Art und Anbieter oder Emittenten hinreichend gestreut und nicht beschränkt sind auf Anbieter oder Emittenten, die in einer engen Verbindung zu ihnen stehen oder zu denen in sonstiger Weise wirtschaftliche Verflechtungen bestehen. Zudem dürfen sich Honorar-Finanzanlageberater die Erbringung der Beratung nur durch den Anleger vergüten lassen. Das Gesetz, insbesondere die neuen gewerberechtlichen Regeln, tritt am 01.08.2014 in Kraft

### **Reisevertragsrecht: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Pauschal- und Bausteinreisen**

Ziel der vorgeschlagenen Änderungen ist es, die Pauschalreiserichtlinie aus dem Jahr 1990 zu modernisieren und dem veränderten Reisemarkt anzupassen. Dabei sollen insbesondere die bisher von der Richtlinie nur teilweise erfassten Online-Buchungen in den Anwendungsbereich einbezogen werden. Angestrebt wird außerdem eine weitgehende Vollharmonisierung der Regelungen über Pauschalreisen in den einzelnen Mitgliedstaaten.

### **Datenpanne? Schnell melden!**

#### **Neue EU-Datenschutzverordnung: Meldung von Datenpannen innerhalb von 24 Stunden ist ab dem 25. August Pflicht**

Stellt ein Unternehmen fest, dass personenbezogene Daten unrechtmäßig an Dritte gelangt sein können, ist es nach dem Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet, die Datenschutz-Aufsichtsbehörde und in bestimmten Fällen auch den Betroffenen über die Datenschutzverletzung zu informieren.

Eine neue Verordnung der Europäischen Kommission konkretisiert dieses Meldeverfahren jetzt für Betreiber öffentlich zugänglicher elektronischer Kommunikationsdienste, wie zum Beispiel Internet Access Provider oder Telefonprovider: Diese sind **ab dem 25. August** verpflichtet, Datenpannen innerhalb von 24 Stunden der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden. Bei drohenden schwerwiegenden Nachteilen muss auch die betroffene Person vom Betreiber informiert werden – und zwar unverzüglich.

Die Verordnung sieht vor, dass alle zuständigen nationalen Behörden gesicherte elektronische Mittel bereitstellen, damit Datenschutzverletzungen in einem einheitlichen Format gemeldet werden können. Dadurch sollen alle Betreiber in der Union ein ähnliches Benachrichtigungsverfahren verwenden können, unabhängig davon, wo sie sich befinden oder wo die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten stattgefunden hat. In der Anlage zu der Verordnung ist zudem ein Fragenkatalog enthalten, der den Inhalt der Benachrichtigung an die Aufsichtsbehörde konkret festlegt. Danach müssen nicht nur Datum und Zeitpunkt des Vorfalls angegeben werden, sondern beispielsweise auch die Maßnahmen benannt werden, die zur Minderung der Schutzverletzung ergriffen wurden. Die Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.

## **Veranstaltungen**

### **Lohnpfändung aus Sicht des Arbeitgebers: Was ist zu beachten?**

**Montag, 23. September 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Vielen Unternehmen ein vertrautes Bild: Ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss flattert ins Haus. Nur: Was heißt das für den Arbeitgeber? Der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (PfÜb) verpflichtet ihn, die Lohn- bzw. Gehaltsforderung seines Mitarbeiters nicht an diesen auszuzahlen, sondern an den Vollstreckungsgläubiger zu überweisen. So einfach wie sich das in der Theorie anhört, so problematisch ist dies in der Praxis. Denn: Jeder weiß, dass dem Arbeitnehmer ein so genannter Pfändungsfreibetrag zusteht, doch wie hoch der ist, steht leider nicht im PfÜb! Der Arbeitgeber muss ermitteln, was zum Einkommen gehört und welche Freigrenzen - etwa für verheiratete Unterhaltspflichtige zu berücksichtigen sind. Aber gibt die Personalakte das her?

**Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken**, wird aufzeigen, welche Fallstricke bei der Umsetzung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses auf den Arbeitgeber lauern. Denn: Macht er bei der Auszahlung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses Fehler, so muss er dafür selbst gerade stehen. Ihre Fragen behandeln wir im Verlaufe unserer unentgeltlichen Veranstaltung. Der Vortrag ist praxisorientiert aufgebaut und enthält konkrete Handlungshinweise für jedes betroffene Unternehmen.

Anmeldungen **bis 20. September 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen**

**Dienstag, 24. September 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstraße, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen bis hin zu -erleichterungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Gerade von einer Vereinfachung kann er nichts spüren. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklärungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. **Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, St. Ingbert**, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Frau Christiane Fritz-Nagel steht als gestandene Expertin den Teilnehmern nach ihrem Vortrag Rede und Antwort für Fragen und Probleme.

Anmeldungen **bis 23. September 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **FIT FÜR... das Controlling meines Betriebes**

**Dienstag, 15. Oktober 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstraße, 66119 Saarbrücken

Zu den vielfältigen Aufgaben eines Unternehmers bzw. Existenzgründers gehören unter anderem die Steuerung und Planung des eigenen Betriebs aus kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Sicht. Um dieser schwierigen Aufgabe gewachsen zu sein, muss der Unternehmer die Zahlen aus Jahresabschluss, Gewinn- und Verlustrechnung, betriebswirtschaftlicher Auswertung (BWA) etc. lesen können und die Verknüpfung von Ertrag und Liquidität verstehen. Er muss insbesondere Ertrags- und Liquiditätspläne aufstellen und auch kontrollieren. Der Unternehmer muss wissen, wo er mit seinem Unternehmen steht und welche Schritte er evtl. in die Wege leiten muss.

**Herr Günther Sprunck, GUB - Concept GmbH, Homburg**, wird allen Interessierten aufzeigen, welche Grundlagen bei der Planung einzuhalten und wie die einmal aufgestellten Unternehmenszahlen sowie die notwendige Ertrags- und Liquiditätsplanung zu überwachen sind. Herr Sprunck steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 14. Oktober 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Haftungsrisiken des GmbH-Geschäftsführers**

**Dienstag, 22. Oktober 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1 - 3, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ich bin Geschäftsführer! Das klingt zunächst gut, aber weiß wirklich jeder GmbH-Geschäftsführer, was das für ihn bedeutet? Jeder GmbH-Geschäftsführer hat zwar Rechte gegenüber seiner Gesellschaft, er unterliegt aber auch zahlreichen Pflichten. Eine Verletzung dieser Pflichten kann direkte Konsequenzen auslösen.

**Die Herren Rechtsanwälte Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken**, sowie **Tobias Bagusche, Saarbrücken**, vermitteln Ihnen detaillierte rechtliche Kenntnisse, damit Sie alle Ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen können.

Wir werden Ihnen im Laufe des Abends selbstverständlich auch die Haftungstatbestände im Detail erklären, damit Sie wissen, wo Fallen lauern und wie Sie diese umgehen können. Die Referenten stehen für Fragen während und nach der Veranstaltung zu Ihrer Verfügung.

Anmeldungen **bis 21. Oktober 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Impressum:**

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, Gewerblicher Rechtsschutz,  
Internetrecht, Wirtschaftsrecht**

**Georg Karl**

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

**Gesellschaftsrecht**

**Dr. Heino Klingen**

Tel.: (0681) 9520-410  
Fax: (0681) 9520-489  
E-Mail: [heino.klingen@saarland.ihk.de](mailto:heino.klingen@saarland.ihk.de)

**Steuerrecht**