



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Bundestag beschließt Gesetz zur Brückenteilzeit	2
Arbeiten trotz Krankschreibung.....	2
Achtung bei der Formulierung von Verfallsfristen im Arbeitsvertrag	3
Datenschutz	3
Referenzmaßnahmen für die Umsetzung der DSGVO	3
Löschungsanspruch nach der DSGVO gegen Google setzt umfassende Interessenabwägung voraus	4
Gesellschaftsrecht	5
Brexit: Viertes Gesetzes zur Änderung des Umwandlungsgesetzes	5
Wer darf den Dienstvertrag eines abberufenen GmbH-Geschäftsführers ändern? ...	5
Einziehung eines GmbH-Geschäftsanteils.....	6
Wettbewerbsrecht	6
Verlängerung einer zeitlich begrenzten Rabattaktion.....	6
Onlinerecht	7
Wann ist ein Online-Verkauf gewerblicher Natur?	7
Hinweispflicht auf Verbraucherschlichtung	7
Steuern	8
Steuerbefreiung von Sanierungsgewinnen: EU-Kommission billigt deutsche Regelung - Nationale Gesetzgebung erforderlich	8
Wirtschaftsrecht	9
Verkürzung der Gewährleistungsfrist bei gebrauchten Sachen	9
Veranstaltungen	10
„GDD - Erfa-Kreis Saarland-Pfalz“	10
„Die Haftung im Arbeitsverhältnis: Wer haftet wofür?“	10
„Gewerbliches Mietrecht“	10

Bundestag beschließt Gesetz zur Brückenteilzeit

Der Bundestag hat am 18. Oktober 2018 das Gesetz zur Brückenteilzeit beschlossen. Damit erhalten Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit. Die Brückenteilzeit gilt ab 2019.

Das "Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit" sieht vor, einen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit (Brückenteilzeit) neu einzuführen. In Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten sollen Arbeitnehmer, wenn sie bereits mehr als sechs Monate dort beschäftigt sind, künftig eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit verlangen können. Dies soll für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitpunkt von einem Jahr bis zu fünf Jahren möglich sein. Der neue Anspruch ist nicht an bestimmte Gründe gebunden. Nach Ablauf der Brückenteilzeit sollen die Beschäftigten auf ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurückkehren können. Zudem soll der Anspruch für bereits Teilzeitbeschäftigte ausgeweitet werden, ihre Arbeitszeit zu verlängern (Beweislastumkehr zulasten des Arbeitgebers).

Praxistipp: Weitere Informationen zur Brückenteilzeit finden Sie beim BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit.html>.

Arbeiten trotz Krankschreibung

Bei arbeitsrechtlichen Themen halten sich zahlreiche Mythen. Ein solcher Mythos ist die Frage, ob ein Arbeitnehmer, der vom Arzt krankgeschrieben wurde bzw. dem der Arzt die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt hat, vorzeitig wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren darf.

Diese Frage ist ganz klar mit einem „Ja, darf er.“ zu beantworten. Dies gilt natürlich nur, wenn der Arbeitnehmer sich tatsächlich wieder fit genug für die Arbeit fühlt. Ob dies der Fall ist, entscheidet der Arbeitnehmer nach seinem Ermessen; eine sog. „Gesundschreibung“ vom Arzt gibt es nicht. Der Arbeitgeber hat bei dieser Entscheidung seines Arbeitnehmers kein Mitspracherecht. Er darf seinen Arbeitnehmer nicht zu einer vorzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz drängen. Falls Sie als Arbeitgeber Bedenken haben sollten, ob Ihr Mitarbeiter tatsächlich wieder arbeitsfähig ist, können Sie den Betriebsarzt hinzuziehen, damit dieser Ihren Mitarbeiter untersucht.

Ein weiterer Mythos in diesem Zusammenhang ist, dass für den Mitarbeiter angeblich kein Versicherungsschutz bestehe, wenn er trotz Krankschreibung zur Arbeit kommt. Auch diese Gefahr besteht nicht. Sofern der Mitarbeiter früher wieder gesund wird als vom Arzt bei der Krankschreibung angenommen, besteht der volle Versicherungsschutz am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg. Die Krankschreibung steht dem nicht im Weg.

Sollte ihr Mitarbeiter daher trotz Krankschreibung früher als erwartet wieder genesen und am Arbeitsplatz auftauchen, können Sie sich als Arbeitgeber freuen und brauchen ihn nicht mit Blick auf die Krankschreibung wieder nachhause zu schicken.

Praxistipp: Mehr Informationen, wie mit der Erkrankung von Mitarbeitern umzugehen ist, enthält unser Infoblatt → **A39** „[Krankheit von Mitarbeitern](#)“, **Kennzahl 67**.

Achtung bei der Formulierung von Verfallsfristen im Arbeitsvertrag

Viele Arbeitsverträge sehen vor, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten geltend gemacht werden. Eine solche vorformulierte Verfallklausel ist jedoch unwirksam, wenn die Klausel ohne jede Einschränkung und damit auch für die Zahlung des Mindestlohnes gilt. So das Urteil des Bundesarbeitsgerichts.

Dieser Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Aufgrund eines geschlossenen Vergleichs in einem Kündigungsrechtsstreit, wurde der Arbeitgeber verpflichtet, das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abzurechnen. Die vom Beklagten daraufhin erstellte Abrechnung wies keine Urlaubsabgeltung aus. Mit einer weiteren Klage verlangte der Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung für den - aufgrund der Kündigung - noch nicht genommenen Urlaub. Der Arbeitgeber wandte ein, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung verfallen sei, weil der Kläger ihn nicht rechtzeitig innerhalb der dreimonatigen Ausschlussfrist geltend gemacht habe, die im Vertrag vereinbart ist.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Anspruch statt. Der Anspruch müsse nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend gemacht werden. Die Ausschlussklausel verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ist nicht klar und verständlich, weil sie entgegen dem Mindestlohngesetz den zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt. Die Klausel sei insgesamt unwirksam und kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung angewandt werden.

BAG, Urteil vom 18. September 2018 - 9 AZR 162/18

Praxistipp: Arbeitgeber müssen bei der Formulierung von Verfallsfristen in ihren Arbeitsverträgen darauf achten, dass Ansprüche auf Mindestlohn von der Klausel ausgenommen sind. Seit 1. Oktober 2016 sind Klauseln unwirksam, bei denen - anstelle der Textform - Schriftform für die Geltendmachung der Ansprüche vorgeschrieben ist. Bei der Textform ist - im Unterschied zur Schriftform - keine eigenhändige Unterschrift nötig.

Datenschutz

Referenzmaßnahmen für die Umsetzung der DSGVO

Die Unsicherheit bei den Unternehmen ist noch immer groß, ob sie sich nun rechtmäßig verhalten oder die Vorgaben des Datenschutzrechts nicht oder falsch angehen. Bei der Umsetzung der DSGVO soll nun ein Standarddatenschutzmodell der Aufsichtsbehörden helfen. Dieses Modell befindet sich zwar noch im Aufbau, der Arbeitskreis Technik hat nun erste Bausteine für technische und organisatorische Maßnahmen veröffentlicht:

<https://www.datenschutz-mv.de/datenschutz/datenschutzmodell/>

Diese sind ausdrücklich noch nicht fertig. Sie sind vielmehr zur Erprobung und Diskussion freigegeben. Anwender, d. h. Unternehmen, Institutionen, und sonstige Stellen, die personenbezogene Daten verarbeiten, bittet der Arbeitskreis Technik, entsprechende Erfahrungen zu senden. Nach Rückmeldungen der Anwender sollen die Bausteine gegebenenfalls überarbeitet und weiterentwickelt werden.

Mit dem Standard-Datenschutzmodell soll eine Methode zur Verfügung gestellt werden, mit der Verantwortliche (d. h. auch Unternehmen) und Aufsichtsbehörden die Verarbeitung von personenbezogenen Daten beurteilen können. Führende Stelle ist dabei der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern: <https://www.datenschutz-mv.de>.

Praxistipp: Mehr zum Thema Einwilligung finden Sie in unserem **Infoblatt →D02 „Einwilligung nach der DSGVO“**, unter www.saarland.ihk.de, **Kennzahl 2158**.

Löschungsanspruch nach der DSGVO gegen Google setzt umfassende Interessenabwägung voraus

Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main (OLG) hat entschieden, dass es Google nicht generell untersagt werden darf, ältere negative Presseberichte über eine Person in der Trefferliste anzuzeigen, selbst wenn diese Gesundheitsdaten enthalten. Es komme auch nach Inkrafttreten der DSGVO darauf an, ob das Interesse des Betroffenen im Einzelfall schwerer wiegt als das Öffentlichkeitsinteresse. Das durch die DSGVO anerkannte „Recht auf Vergessen“ überwiegt nicht grundsätzlich das öffentliche Informationsinteresse.

Der Kläger war Geschäftsführer einer bekannten gemeinnützigen Organisation. Diese wies im Jahre 2011 ein erhebliches finanzielles Defizit auf. Kurz zuvor hatte der Kläger sich aus gesundheitlichen Gründen krankgemeldet. Die Presse berichtete wiederholt über die finanzielle Schieflage, teilweise unter namentlicher Nennung des Klägers sowie der Tatsache, dass er sich aus gesundheitlichen Gründen nicht im Dienst befinde.

Er begehrt nunmehr von Google, es zu unterlassen, bei einer Suche nach seinem Vor- und Zunamen, fünf konkrete sog. URL bei den Suchergebnissen anzuzeigen, die zu entsprechenden Presseberichten führen.

Das OLG verneinte einen Unterlassungsanspruch aus Art. 17 DSGVO. Google müsse zwar die Vorgaben der DSGVO einhalten, wenn Daten von Personen in der EU verarbeitet werden. Es bestehe aber kein Löschungsgrund.

Abzuwägen seien hier das klägerische Recht auf informationelle Selbstbestimmung mit dem Recht von Google und seinen Nutzern auf Kommunikationsfreiheit. Jedenfalls „noch“ müsse hier das Anonymitätsinteresse des Klägers hinter das Interesse der Öffentlichkeit an der weiteren Zurverfügungstellung der Berichte zurücktreten. Die verlinkten Artikel enthielten zwar teilweise sensible Daten des Klägers, soweit es sich um Gesundheitsdaten handele. Auch deren Schutz gehe jedoch nur so weit, wie er „erforderlich“ sei. Dabei sei zu beachten, dass Suchmaschinenbetreiber wie Google aufgrund ihrer besonderen Stellung erst dann handeln müssten, wenn sie durch „einen konkreten Hinweis Kenntnis von einer offensichtlichen und auf den ersten Blick klar erkennbaren Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ... durch den Inhalt einer in der Ergebnisliste der Suchmaschine nachgewiesenen Internetseite erlangt haben“. Zu einer präventiven Kontrol-

le sei Google nicht verpflichtet. An einer derartigen Rechtsverletzung fehle es hier. Die ursprüngliche Berichterstattung sei rechtmäßig gewesen. Es habe ein erhebliches öffentliches Interesse bestanden. Dies treffe auch auf die gesundheitsbezogenen Angaben des Klägers zu.

Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus dem vom EuGH erstmals anerkannten „Recht auf Vergessen werden“ (Urteil vom 13. Mai 2014 – C-131/12 – google spain). Damals hatte der EuGH angenommen, dass grundsätzlich das Interesse eines Betroffenen, nicht mehr namentlich genannt zu werden, das Interesse an der fortbestehenden Verlinkung überwiege. Lediglich in Ausnahmefällen könne der Grundrechtseingriff durch ein überwiegendes Interesse einer breiten Öffentlichkeit gerechtfertigt sein.

Das OLG betont, dass sich diese Entscheidung nicht auf einen vergleichbaren presserechtlichen Sachverhalt bezogen habe. Zudem finde sich das vom EuGH angenommene „Regel-Ausnahme-Verhältnis“ nicht im Regelungsgefüge der DSGVO wider; die Entstehungsgeschichte spreche ebenfalls gegen eine Übertragung.

Der „Abwägungsmechanismus“ des EuGH könne demnach auf die DSGVO nicht „schematisch“ angewendet werden; es müsse vielmehr „mit Vorsicht den jeweiligen Besonderheiten des Einzelfalls Rechnung“ getragen werden.

OLG Frankfurt am Main, Urteil vom 6. September 2018 - 16 U 193/17

Praxistipp: Neben dem Recht auf Löschung sieht die DSGVO noch weitere Rechte vor. Welche das sind, können Sie in unserem **Infoblatt →D05 „[Informationspflichten nach der DSGVO](#)“, Kennzahl 2158** unter www.saarland.ihk.de nachlesen.

Gesellschaftsrecht

Brexit: Viertes Gesetzes zur Änderung des Umwandlungsgesetzes

Der bevorstehende Brexit kann sich negativ auf Unternehmen in der Rechtsform einer Gesellschaft nach britischem Recht auswirken, die ihren Verwaltungssitz in der Bundesrepublik Deutschland haben. Davon betroffen sind Unternehmen insbesondere in der Rechtsform einer „private company limited by shares“ (Ltd.). Mit Eintritt des Brexits werden diese Gesellschaften in der Bundesrepublik Deutschland nicht mehr als solche anerkannt. Ziel des Gesetzes ist es, den betroffenen Unternehmen eine zusätzliche Variante eines geordneten Wechsels in eine inländische Gesellschaftsrechtsform mit beschränkter Haftung zu ermöglichen.

Praxistipp: Mehr Informationen zum Thema Limited Company finden Sie in unserem Infoblatt **→GR29 „[Die Limited Company](#)“, Kennzahl 70** unter www.saarland.ihk.de nachlesen.

Wer darf den Dienstvertrag eines abberufenen GmbH-Geschäftsführers ändern?

Zum Abschluss und Beendigung des Dienstvertrags eines GmbH-Geschäftsführers ist bei Fehlen abweichender Satzungsbestimmungen die Gesellschafterversammlung zuständig. Dies gilt nach einem Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) auch für Änderungen. Denn auch Änderungen des Dienstvertrages eines abberufenen Ge-

schäftsführers sind geeignet, in erheblicher Weise die Entscheidungen der Gesellschafter über seine Organstellung zu beeinflussen. Durch diese Kompetenzzuweisung soll auch der Gefahr kollegialer Rücksichtnahme durch den Geschäftsführer begegnet werden. Eine Änderung des Dienstvertrags eines abberufenen Geschäftsführers fällt erst dann unter die Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis des (neuen) Geschäftsführers, wenn sich das ursprüngliche Geschäftsführerdienstverhältnis nach der Abberufung in ein gewöhnliches Anstellungsverhältnis umgewandelt hat.

BGH, Urteil vom 3. Juli 2018 - II ZR 452/17

Praxistipp: Der GmbH-Geschäftsführer ist kein Arbeitnehmer, sondern Organ der Gesellschaft. Seine Bestellung erfolgt deshalb nicht per Arbeitsvertrag, sondern durch Beschluss der Gesellschafterversammlung plus Dienstvertrag. An ihr ist es deshalb auch, den Dienstvertrag zu ändern.

Einziehung eines GmbH-Geschäftsanteils

Die Einziehung eines GmbH-Geschäftsanteils erfolgt durch Beschluss der Gesellschafterversammlung. Aber: Steht im Zeitpunkt der Beschlussfassung fest, dass das freie Vermögen der GmbH zur Bezahlung des Einziehungsentgeltes nicht ausreicht, ist der Einziehungsbeschluss nichtig. Diese Regelung dient der Kapitalerhaltung und dem Schutz der Gesellschaftsgläubiger. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes (BGH) dürfen Auszahlungen an (ausgeschiedene) Gesellschafter nicht zur Entstehung oder Vertiefung einer Unterbilanz führen. Deren Vorliegen bestimmt sich nicht nach den Verkehrswerten, sondern nach den Buchwerten einer stichtagsbezogenen Handelsbilanz; stille Reserven finden keine Berücksichtigung. Ein Einziehungsbeschluss ist daher auch dann nichtig, wenn die Gesellschaft über stille Reserven verfügt, deren Auflösung ihr die Bezahlung des Einziehungsentgeltes ermöglichen würde.

BGH, Urteil vom 26. Juni 2018 - II ZR 65/16

Quelle: Betriebs-Berater 2018, Seite 1857

Wettbewerbsrecht

Verlängerung einer zeitlich begrenzten Rabattaktion

Eine zeitlich begrenzte Rabattaktion, die ohne sachlichen Grund verlängert wird, ist eine Wettbewerbsverletzung. Dies entschied das Oberlandesgericht (OLG) München.

Verklagt worden war ein Einrichtungshaus, das in seinen Werbeprospekten mit Jubiläumspreisen geworben hatte. Die Aktion war befristet. Nach Ablauf des genannten Zeitraumes waren einzelnen Produkte auch weiterhin zum Aktionspreis verfügbar. Das OLG München stufte dies als irreführende Werbung ein.

Der Verbraucher geht davon aus, dass sich der Unternehmer an die Aktionsfrist halten wird und das Angebot damit nur für eine bestimmte Zeit erhältlich ist. Dadurch wird er zu einer raschen Kaufentscheidung verleitet. Dies ist irreführend, wenn der Sonderverkauf über die angegebene Zeit hinaus fortgeführt wird.

Werden in der Ankündigung einer Sonderveranstaltung von vornherein feste zeitliche Grenzen angegeben, muss sich das werbende Unternehmen hieran grundsätzlich halten. Eine Verlängerung ist nur zulässig, wenn Umstände eingetreten sind, die für den Unternehmer nicht voraussehbar waren. Deshalb konnten sie bei der Planung der befristeten Aktion und der Gestaltung der ankündigenden Werbung nicht berücksichtigt werden.

OLG München, Urteil vom 22. März 2018 - 6 U 3026/17

Praxistipp: Auch wenn Rabattaktionen heute leichter durchzuführen sind als nach der alten Rechtsprechung, sind Grenzen einzuhalten. Mehr Informationen zur Werbung mit Rabattaktionen finden Sie in unserem **Infoblatt →W07** „[Schlussverkäufe, Räumungsverkäufe und Jubiläumsverkäufe](#)“, auf www.saarland.ihk.de unter der **Kennzahl 65**.

Onlinerecht

Wann ist ein Online-Verkauf gewerblicher Natur?

Ob man bei Online-Verkäufen als Gewerbetreibender eingestuft wird, darf nicht allein an der Zahl der angebotenen Artikel festgemacht werden. Ausschlaggebend ist dagegen, ob die Verkäufe Teil einer gewerblichen, handwerklichen oder beruflichen Tätigkeit sind, so der EuGH, Urteil vom 4. Oktober 2018.

Der EuGH hatte die Frage zu entscheiden, ob jemand als Gewerbetreibender eingestuft werden könne, weil er "eine vergleichsweise hohe Zahl" von Verkaufsanzeigen einstellt. Der EuGH kam zu dem Ergebnis, dass die Gerichte von Fall zu Fall entscheiden müssten, ob eine Person als gewerblicher Verkäufer handle. Anhaltspunkte dafür seien unter anderem, ob der Verkauf planmäßig erfolgte oder ob er eine gewisse Regelmäßigkeit hatte. Anhaltspunkt kann auch sein, ob ein Erwerbzweck verfolgt wurde oder ob sich das Angebot auf eine begrenzte Anzahl von Waren konzentriert. Zudem müssten die Rechtsform sowie die technischen Fähigkeiten des Verkäufers berücksichtigt werden. Eine Verkäuferin, die eine Reihe von Anzeigen gleichzeitig auf einer Website veröffentliche, könne nur dann als Gewerbetreibende eingestuft werden, wenn sie im Rahmen ihrer gewerblichen, handwerklichen oder beruflichen Tätigkeit handle.

Praxistipp: In Deutschland existiert eine gefestigte Rechtsprechung, die genau diese Abwägung auch verfolgt. Mehr Informationen enthält unser **Infoblatt →R50** „[3210-Meins! Kriterien zur Bestimmung der Unternehmereigenschaft im Onlinehandel](#)“, unter www.saarland.ihk.de, **Kennzahl 44**.

Hinweispflicht auf Verbraucherschlichtung

Seit dem 1. Februar 2017 sind Unternehmer, die eine Webseite betreiben oder AGB verwenden, verpflichtet, auf ihre Bereitschaft bzw. Pflicht zur Teilnahme an einem Schlichtungsverfahren und ggf. auf die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle hinweisen. Das Oberlandesgericht (OLG) Celle hat nunmehr entschieden, dass derjenige, der sich zur Teilnahme an der Verbraucherschlichtung freiwillig bereit erklärt und nicht dazu verpflichtet ist, nicht auf die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle hinweisen muss.

Die Beklagte verwendete für ihren Online-Shop AGB. Darin wurde folgende Regelung zur Streitschlichtung getroffen:

"[...] Zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle sind wir nicht verpflichtet. Dennoch sind wir zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle grundsätzlich bereit. [...]"

Die Beklagte gab nicht an, an welche Stelle sich der Verbraucher wenden kann. Dagegen wendete sich der Dachverband der Verbraucherzentralen. Er ist der Auffassung, dies verstoße gegen die Regelung des § 36 VSBG, der eine entsprechende Hinweispflicht enthalte.

Dies sah das OLG anders. Nach Ansicht des OLG ist Voraussetzung für die Pflicht zur Nennung der zuständigen Verbraucherschlichtungsstelle, dass die Beklagte entweder „auf Grund von Rechtsvorschriften zur Teilnahme verpflichtet ist“ - was hier unstreitig nicht der Fall ist - oder dass sie sich „zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle verpflichtet hat.“. Eine solche Verpflichtung ist die Beklagte aber durch die Formulierung in ihren AGB gerade nicht eingegangen.

Aus § 36 VSBG ergibt sich, dass zu unterscheiden ist zwischen der - auch vertraglich übernommenen - Verpflichtung des Unternehmers und der bloßen Erklärung der Bereitschaft an einem Verbraucherschlichtungsverfahren teilzunehmen. Im letzteren Fall ist der Unternehmer nicht verpflichtet, eine Schlichtungsstelle zu nennen.

OLG Celle, Urteil vom 24. Juli 2018 - 13 U 158/17

Praxistipp: Unternehmer, die sich zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle freiwillig verpflichtet haben oder gesetzlich zur Teilnahme verpflichtet sind, müssen auf eine zuständige Schlichtungsstelle hinweisen. Wer sich dazu nur bereit erklärt, trifft diese Pflicht nicht. Mehr dazu in unserem **Infoblatt** →R80 „[Verbraucherschlichtung: Neue Informationspflichten für Online-Händler](#)“, **Kennzahl 44**.

Steuern

Steuerbefreiung von Sanierungsgewinnen: EU-Kommission billigt deutsche Regelung - Nationale Gesetzgebung erforderlich

Die EU-Kommission hat nach Medienberichten dem Bundesfinanzministerium in einem „Comfort Letter“ mitgeteilt, dass in den deutschen Regelungen zur Steuerbefreiung von Sanierungsgewinnen (§ 3a EstG, § 7a GewStG) keine rechtswidrige Beihilfe zu sehen ist.

Allerdings treten die nationalen Regelungen nicht wie geplant automatisch in Kraft. Nach Art. 6 Abs. 2 des Gesetzes gegen schädliche Steuerpraktiken im Zusammenhang mit Rechteüberlassungen (BGBl 2017 I S. 2074 ff.) hängt deren Anwendbarkeit von einem formellen Beschluss der EU-Kommission ab. Da der „Comfort Letter“ einem solchen Beschluss nicht entspricht, bedarf es noch einer gesetz-

lichen Anpassung. Dem Vernehmen nach ist sie zeitnah geplant – und zwar im Zuge des laufenden parlamentarischen Verfahrens zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (vormals: Jahressteuergesetz 2018).

Wirtschaftsrecht

Verkürzung der Gewährleistungsfrist bei gebrauchten Sachen

In der sog. Ferenschild-Entscheidung (Urteil vom 13. Juli 2017, Rechtssache C-133/16) hat der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden, dass bei gebrauchten Sachen nur eine vertragliche Verkürzung der Haftungs- bzw. Gewährleistungsfrist, nicht aber der Verjährungsfrist, zulässig ist.

Dies hat folgenden Grund: Art. 5 der Verbrauchsgüterkauf-RL 1999/44/EG, die Grundlage für das nationale Kaufrecht ist, regelt zwei verschiedene Fristen - zum einen eine zweijährige Haftungsdauer, in der der Anspruch entstehen kann, und zum anderen eine Verjährungsfrist für die Geltendmachung des jeweiligen Gewährleistungsanspruchs. Nach Ansicht des EuGH darf nur die Haftungsdauer und nicht die Verjährungsfrist auf ein Jahr verkürzt werden, wenn die Ware gebraucht ist.

Praxistipp: Vor dem Hintergrund der EuGH-Entscheidung dürfte § 476 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) europarechtswidrig sein, da die Vorschrift beim Verbrauchsgüterkauf über gebrauchte Sachen Vereinbarungen ermöglicht, die die Verjährungsfrist für Mängelansprüche des Käufers auf bis zu einem Jahr verkürzen.

Die EuGH-Entscheidung dürfte auch erhebliche Auswirkungen auf AGB von Unternehmen haben, die eine solche Verjährungsverkürzung vorsehen. Ob Anpassungen der AGBs auf eine reine Verkürzung der Haftungsfrist ohne Rechtsgrundlage zulässig sind, erscheint fraglich. Möglich ist u. U. aber, dass die Gerichte die bestehenden Klauseln dahingehend umdeuten, dass die Haftung (nicht die Verjährung) nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien auf ein Jahr begrenzt werden sollte.

Veranstaltungen

„GDD - Erfa-Kreis Saarland-Pfalz“

Dienstag, 30. Oktober 2018, 13.00 bis 16.00 Uhr, Großer Sitzungssaal, Prüfungszentrum, IHK Saarland, Pestelstraße, 66119 Saarbrücken.

Themen:

1. Neues von der GDD
2. Heidelberger Kommentar
3. Erfahrungsaustausch aus der Umstellung zur DS-GVO

Anmeldungen **bis 29. Oktober 2018** unter E-Mail:

rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Die Haftung im Arbeitsverhältnis: Wer haftet wofür?“

Montag, 5. November 2018, 18.00 bis 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Wo gehobelt wird, da fallen Späne; wo gearbeitet wird, passieren Fehler: Jeden Tag können im Arbeitsverhältnis sowohl innerhalb des Betriebes als auch bei Besuch von Kunden entsprechende Schadensfälle passieren. Es stellt sich dann die Frage: Haftet der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer für diese Schadensfälle?

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, wird in seinem Vortrag aufzeigen, welche Haftung bei Personenschäden, sei es des Arbeitgebers, der Arbeitskollegen oder Dritter wie z. B. Kunden, möglich ist. Auch die Haftung bei Eintritt von Sach- und Vermögensschäden und deren Abwicklung im Arbeitsverhältnis wird behandelt. Schließlich wird anhand von Praxisfällen erklärt, welche Haftungsmilderungen greifen können.

Anmeldungen **bis 2. November 2018** unter E-Mail:

rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Gewerbliches Mietrecht“

Mittwoch, 14. November 2018, 18.00 bis 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Jeder Gewerbetreibende, der seine Gewerberäume mietet, sollte seine Rechte kennen. Denn: Gewerbliche Mietverträge sind weitgehend frei vereinbar und nicht durch Spezialvorschriften, wie im Wohnungsmietrecht, geregelt. Beim Abschluss eines Mietvertrages über Gewerberäume haben die Beteiligten deshalb die Möglichkeit, das Mietverhältnis nach ihren Bedürfnissen zu gestalten.

Herr Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (Kanzlei Rapräger, Saarbrücken), wird Ihnen aufzeigen, welche rechtlichen Vorschriften überhaupt Anwendung finden und was Sie bei der Unterzeichnung Ihres Geschäftsraummietvertrages unbedingt beachten sollten. Speziell

wird er auf die aktuelle Rechtsprechung zum Gewerberaummietrecht eingehen und Ihnen die aktuellen Urteile verständlich erläutern.

Anmeldungen **bis 13. November 2018** unter E-Mail:
rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: 0681 9520-600, Fax: 0681 9520-690,
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de
IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartner:**Ass. iur. Heike Cloß**

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

**Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher
Rechtschutz, Onlinerecht, Wirtschaftsrecht**

Ass. iur. Kim Pleines

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

**Datenschutz, Gewerblicher Rechtschutz,
Onlinerecht, Wettbewerbsrecht, Wirt-
schaftsrecht**

Ass. iur. Georg Karl

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

Gesellschaftsrecht

Ass. iur. Thomas Teschner

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

Gewerberecht

Jochen Engels

Tel.: 0681 9520-510
Fax: 0681 9520-588
E-Mail: jochen.engels@saarland.ihk.de

Steuerrecht

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

Impressum:

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