

Nr. 03 / März 2022



## **Newsletter-Recht**

### **In dieser Ausgabe**

<b>IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027 .....</b>	<b>2</b>
Wie wähle ich? .....	2
Wie lange läuft die Wahlfrist? .....	2
Wie viele Stimmen habe ich? .....	2
Wie gebe ich meine Stimme ab? .....	2
<b>Arbeitsrecht.....</b>	<b>3</b>
Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld verlängert.....	3
Gesetzlicher Mindestlohn steigt ab 1. Oktober 2022 auf 12 Euro.....	3
BEM - Durchführungsanspruch des Arbeitnehmers? .....	4
Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers bei Betriebsprüfung.....	5
<b>Datenschutz .....</b>	<b>5</b>
Kein Schadensersatz bei verspäteter Auskunft.....	5
<b>Gesellschaftsrecht.....</b>	<b>6</b>
Haftung wegen unvollständiger Rechtsformbezeichnung .....	6
GmbH-Geschäftsführer und Gesellschaft sind "Verantwortliche" i. S. der DSGVO .....	6
<b>Wettbewerbsrecht.....</b>	<b>7</b>
Hausverkauf zum Höchstpreis .....	7
Preiswerbung von Fitnessstudios .....	7
<b>Steuern .....</b>	<b>8</b>
BMF-Schreiben zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer .....	8
<b>Wirtschaftsrecht .....</b>	<b>8</b>
Whistleblowing-Richtlinie: Was kommt auf die Unternehmen zu?.....	8
Corona-Wirtschaftshilfen bis Ende Juni 2022 verlängert.....	10
Verteilung der Maklerprovision beim Immobilienkauf .....	10
<b>Veranstaltungen.....</b>	<b>12</b>
„Änderungen im Kaufrecht: Worauf muss der Handel sich einstellen?“ .....	12
„Werkvertrag – seine Kündigung und die Folgen“ .....	12
Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht .....	13

### Wie wähle ich?

Die Wahl kann entweder als Briefwahl oder als elektronische Wahl erfolgen. Gleichgültig, ob mit Papier und Stift oder per Klick gewählt wird: Jeder, der wählt, muss seine Wahlberechtigung nachweisen. Bei der Briefwahl muss der Wahlschein im Rücksendeumschlag mit zurückgesandt werden. Folgen Sie einfach den Piktogrammen auf den Wahlunterlagen. Wer sich für die elektronische Wahl entscheidet, wird im Wahlportal nach seiner Wahlberechtigung gefragt.

### Wie lange läuft die Wahlfrist?

Die Stimmen können nur innerhalb der Wahlfrist online oder per Brief abgegeben werden. Die Frist für die **Wahlgruppen 1-15 und 17-24** läuft **von Dienstag, 15. Februar 2022, 9.00 Uhr bis Montag, 21. März 2022, 16.00 Uhr**. Die Frist für die **Wahlgruppe 16** läuft von **Samstag, 5. März 2022, 9.00 Uhr, bis Freitag 8. April 2022, 16.00 Uhr**. Die Auszählung der innerhalb der Wahlfrist abgegebenen Stimmen erfolgt am **Mittwoch, 13. April 2022**. Das Ergebnis wird unverzüglich auf unsere [Wahl-Homepage](#) bekannt gegeben.

### Wie viele Stimmen habe ich?

Das hängt von der jeweiligen Wahlgruppe ab. Laut Wahlordnung steht jeder Wahlgruppe eine bestimmte Anzahl von Sitzen in der neuen Vollversammlung zu. Diese Anzahl steht auf jedem Stimmzettel. Die Stimmen dürfen dabei grundsätzlich nicht kumuliert, also nicht auf einen Kandidaten angehäuft werden. Die zulässige Stimmenzahl ist eine Höchstzahl. Deshalb müssen nicht alle Stimmen verteilt werden, es dürfen auch weniger Kandidaten auf dem Stimmzettel angekreuzt werden, als Sitze zu vergeben sind. Die Reihenfolge der Kandidaten auf dem Stimmzettel kommt durch die alphabetische Sortierung der Nachnamen zu Stande und hat darüber hinaus keine inhaltliche Aussage.

### Wie gebe ich meine Stimme ab?

Die gewünschten Kandidaten können einfach angekreuzt oder -geklickt werden. Bei der elektronischen Wahl werden die gewählten Kandidaten nach Speichern der Eingaben nochmals zur Bestätigung angezeigt. Sie als Wähler haben dann die Möglichkeit, Änderungen vorzunehmen oder die Wahl final zu speichern. Anders bei der Briefwahl: angekreuzt ist angekreuzt. Zusätze, Streichungen oder Vorbehalte auf dem Stimmzettel können diesen ungültig machen. Hier sollte jeder Wähler also aufpassen, dass er sein/e Kreuzchen dort setzt, wo er sie endgültig haben möchte.

### Kontakt

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes

Wahlausschuss

Wahl-Hotline: +49 (0) 681 9520 – 600

E-Mail: [wahl@saarland.ihk.de](mailto:wahl@saarland.ihk.de)

Fax: +49 (0) 681 9520 – 690

## Arbeitsrecht

### Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld verlängert

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird befristet bis zum 30. Juni 2022 auf bis zu 28 Monate verlängert

Ebenfalls werden die folgenden pandemiebedingten Sonderregelungen bis zum 30. Juni 2022 fortgeführt:

- Einkünfte aus einem Minijob werden auf das Kurzarbeitergeld nicht angerechnet;
- Erhöhte Leistungssätze bei längerer Bezugsdauer (70/77 Prozent des Netto-Entgelts ab dem 4. und 80/87 Prozent des Netto-Entgelts ab dem 7. Bezugsmonat);
- Die Anzahl der vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten beträgt weiterhin zehn statt dreißig Prozent
- Es müssen keine negativen Arbeitszeitsalden aufgebaut werden

Keine Verlängerung sieht die Formulierungshilfe für die bedingungslose Übernahme der Beiträge zur Sozialversicherung vor. Die bisherige Erstattung der Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge kann jetzt über den 31. März 2022 hinaus nur noch erfolgen, wenn die Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen verbunden wird.

Quelle: PM der Bundesregierung vom 18. Februar 2022

### Gesetzlicher Mindestlohn steigt ab 1. Oktober 2022 auf 12 Euro

Das Bundeskabinett hat den Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung beschlossen. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass der Mindestlohn zum 1. Oktober dieses Jahres auf 12 Euro angehoben wird. Zudem wird die Entgeltgrenze für Minijobs auf 520 Euro erhöht, so dass künftig eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum Mindestlohn ermöglicht wird.

#### *Weitere Erhöhung des Mindestlohns*

Mit dem Gesetzentwurf wird die im Koalitionsvertrag vereinbarte einmalige gesetzliche Erhöhung des Mindestlohns auf brutto 12 Euro je Zeitstunde umgesetzt. Diese Mindestlohnhöhe entspricht ungefähr 60 Prozent des Medianlohns in Deutschland – eine Richtgröße, die im europäischen Diskurs für einen angemessenen Mindestschutz empfohlen wird. Zukünftige Anpassungen des Mindestlohns erfolgen weiterhin auf Grundlage von Beschlüssen der Mindestlohnkommission, erstmals wieder zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024.

#### *Dokumentationspflichten*

Als Folgeänderung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns enthält der Entwurf eine Anpassung der Schwellenwerte der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung, die Ausnahmen von den Dokumentationspflichten der §§ 16, 17 Mindestlohngesetz vorsieht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie das Bundesministerium der Finanzen werden gemeinsam prüfen, wie durch elektronische und manipulationssichere Arbeitszeitaufzeichnungen die Durchsetzung des Mindestlohns weiter verbessert werden kann, ohne dass insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen durch die Anschaffung von Zeiterfassungssystemen beziehungsweise digitalen

Zeiterfassungsanwendungen übermäßig belastet werden. Hier wird an die Entwicklung einer digitalen Zeiterfassungsanwendung, die den Arbeitgebern kostenfrei zur Verfügung gestellt werden kann, gedacht.

### **Minijobs**

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich („Midijob“) wird von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Außerdem werden die Beschäftigten innerhalb des Übergangsbereichs noch stärker entlastet. Der Belastungssprung beim Übergang aus einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird geglättet. Damit werden die Anreize erhöht, über einen Minijob hinaus erwerbstätig zu sein. Der Arbeitgeberbeitrag wird oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen.

Quelle: PM des BMAS 23. Februar 2022

### **BEM - Durchführungsanspruch des Arbeitnehmers?**

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen, wenn der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank ist. Wird ein BEM nicht durchgeführt und wird dem Mitarbeiter wegen Krankheit gekündigt, ist die Kündigung unwirksam. Die Pflicht zur Durchführung eines BEM begründet jedoch keinen Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers auf Einleitung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Das hat das BAG entschieden.

Zwischen dem Kläger, der mit einem Grad der Behinderung von 30 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, und der beklagten Gemeinde besteht seit 2000 ein Arbeitsverhältnis. Im Jahr 2018 war der Kläger an 122 Arbeitstagen krankheitsbedingt arbeitsunfähig, im Jahr 2019 an 86 Arbeitstagen. Mit anwaltlichem Schreiben verlangte der Kläger die Durchführung eines BEM. Die Beklagte lehnte dies ab. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage in der Berufung abgewiesen.

Dies hat das BAG bestätigt. Ein Anspruch auf Durchführung eines BEM besteht nicht. Neben dem Arbeitgeber hat nach dem Gesetzeswortlaut die zuständige Interessenvertretung, hier die Schwerbehindertenvertretung, das Recht, die „Klärung“, also die Durchführung eines BEM zu verlangen. Die Interessenvertretung wacht über die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen. Entsprechende Regelungen bestehen für den betroffenen Arbeitnehmer nicht.

BAG, Urteil vom 07. September 2021, 9 AZR 571/20

**Praxistipp:** Ziel des BEM ist es festzustellen, aufgrund welchen gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen ist. Es soll herausgefunden werden, ob Möglichkeiten bestehen, sie durch bestimmte Veränderungen künftig zu verringern, um so eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden. Mehr Informationen finden Sie in unserem Infoblatt → [A26 „Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)“](#), [Kennzahl 890](#).

## **Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers bei Betriebsprüfung**

Legen Arbeitgeber zur Betriebsprüfung keine Unterlagen vor, kann gegen sie ein Zwangsgeld festgesetzt werden, unabhängig davon, ob sich nach Abschluss der laufenden oder einer vorausgehenden Betriebsprüfung tatsächlich eine Beitragsnachforderung ergibt. Dies hat das Landessozialgericht (LSG) Stuttgart entschieden.

Der Kläger betreibt eine Speditionsfirma in Heilbronn. Bereits für den Prüfzeitraum der Jahre 2010 bis 2013 führte der beklagte Träger der Rentenversicherung dort eine Betriebsprüfung durch und forderte Beiträge (einschl. Säumniszuschlägen) in Höhe von rund 46.000 € nach. Mit Schreiben vom September 2018 kündigte die Beklagte eine erneute Betriebsprüfung an. Hierauf entgegnete der Kläger, eine erneute Betriebsprüfung sei nicht sinnvoll, da zur vorangegangenen Prüfung derzeit noch ein Gerichtsverfahren anhängig sei. Am festgesetzten Prüftermin im November 2018 traf die Beklagte den Kläger nicht persönlich an. Telefonisch erklärte er, erst nach Abschluss des Gerichtsverfahrens eine weitere Betriebsprüfung zuzulassen. Einer weiteren Aufforderung der Beklagten zur Vorlage der für die Betriebsprüfung erforderlichen Unterlagen kam der Kläger nicht nach.

Das LSG hat das Unternehmen zur Vorlage der genannten Unterlagen als gesetzlich geschuldete Prüfhilfe verpflichtet. Sie diene der Feststellung des für eine mögliche Beitragsnacherhebung maßgeblichen Sachverhalts. Die Rechtmäßigkeit der Vorlageanordnung werde nicht davon abhängen, ob sich nach Abschluss der Betriebsprüfung tatsächlich eine Beitragsnachforderung ergebe oder nicht. Im Übrigen seien die Träger der Rentenversicherung zu Prüfungen bei den Arbeitgebern im vierjährigen Prüfrhythmus gesetzlich verpflichtet. Ihnen stehe insoweit kein Ermessensspielraum zu.

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 20. Oktober 2021, L 5 BA 2751/20

Quelle: Pressemitteilung des LSG Stuttgart vom 02. Februar 2022

## **Datenschutz**

### **Kein Schadensersatz bei verspäteter Auskunft**

Die Beantwortung eines Auskunftsbegehrens hat grundsätzlich innerhalb eines Monats zu erfolgen. Eine verspätete Auskunft führt nicht automatisch zu einem Schadensersatz. Das entschied das LG Leipzig.

Die Klägerin verlangt Datenauskunft von der Beklagten, einer Anwaltskanzlei, die sie in einem Scheidungsverfahren vertreten hatte. Dem kam die Beklagte nach. Kopien der Handakten wurden nicht herausgegeben. Die Beklagte weist darauf hin, dass sämtliche Schriftsätze unverzüglich an die Mandanten versandt worden und damit bereits im Besitz der Klägerin seien. Es bestehe zudem nur ein Anspruch auf Kopien derjenigen Daten, die konkrete Informationen über die betroffene Person beinhalteten. Die Klägerin verlangte daraufhin Schmerzensgeld aufgrund einer unvollständigen Datenauskunft.

Das LG Leipzig legt Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO, wonach ein Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der personenbezogenen Daten besteht, weit aus. Er ist nicht auf sensible oder private Informationen beschränkt. Es umfasst potentiell alle Arten von Informationen sowohl objektiver als auch subjektiver Natur in Form von Stellungnahmen oder Beurteilungen unter der Voraussetzung, dass es sich um Informationen über die in Rede stehende Person handelt. Der Anspruch umfasst auch Kopien der Handakten zu einem gerichtlichen Verfahren.

Einen Anspruch auf Schmerzensgeld verneinte das Gericht aber. Nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO sind auch immaterielle Schäden auszugleichen. Der Anspruch sei auch nicht abhängig von einer schwerwiegenden Persönlichkeitsrechtsverletzung. Allein der Verstoß gegen die DSGVO reicht jedoch für sich genommen noch nicht aus, einen Schadensersatzanspruch auszulösen. Für den Betroffenen muss vielmehr ein spürbarer Nachteil entstanden sein. Dies wurde von der Klägerin nicht dargelegt.

LG Leipzig, Urteil vom 23. Dezember 2021, 03 O 1268721

## **Gesellschaftsrecht**

### **Haftung wegen unvollständiger Rechtsformbezeichnung**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat sich mit der persönlichen Haftung des Vertreters einer UG (haftungsbeschränkt) bei Auftreten im Geschäftsverkehr ohne vollständige Bezeichnung befasst.

Im vorliegenden Fall war eine Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) im Rechtsverkehr ohne den Zusatz „haftungsbeschränkt“ aufgetreten. Gemäß § 5a Abs. 1 GmbHG muss die Unternehmergesellschaft in ihrer Firma die Bezeichnung „Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“ oder „UG (haftungsbeschränkt)“ führen. Der BGH sieht ein besonderes Bedürfnis des Rechtsverkehrs an einem solchen Hinweis, da die Unternehmergesellschaft mit einem geringen Stammkapital ausgestattet sein kann. In diesem Fall besteht die Gefahr aus Sicht des BGH, dass der Geschäftspartner „Dispositionen trifft, die er bei Kenntnis des wahren Sachverhalts ganz oder zumindest teilweise unterlassen hätte“.

Die Vertrauenshaftung des Vertreters einer UG (haftungsbeschränkt) greift unter anderem ein, wenn zwingend vorgeschriebene Zusatz – „Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“ oder „UG (haftungsbeschränkt)“ – weggelassen oder unzulässig abgekürzt wird, z. B. also wenn der Hinweis „(haftungsbeschränkt)“ fehlt. Das bloße Nennen der Rechtsform „Unternehmergesellschaft“ genügt als solcher nicht, „denn – anders als beim Rechtsformzusatz „Gesellschaft mit beschränkter Haftung“ – trägt die Unternehmergesellschaft die Haftungsbeschränkung nicht bereits im Namen. Bei Weglassen nur dieses Hinweises kann vielmehr gleichermaßen der Eindruck erweckt werden, für die Unternehmergesellschaft hafte mindestens eine natürliche Person unbeschränkt.“

BGH, Urteil vom 13. Januar 2022, III ZR 210/20

**Praxistipp:** Auch wenn die Rechtsform eine sperrige Bezeichnung hat. Sie muss vollständig im Namen geführt werden.

### **GmbH-Geschäftsführer und Gesellschaft sind "Verantwortliche" i. S. der DSGVO**

Der Geschäftsführer einer GmbH ist neben der Gesellschaft "Verantwortlicher" im Sinne der DSGVO. Er haftet damit als Gesamtschuldner mit der GmbH für Ansprüche auf Schadensersatz.

Aufgrund eines Verstoßes gegen die DSGVO hat das Gericht die Beklagten, eine GmbH und deren Geschäftsführer, zu einem Schadensersatz in Höhe von 5.000 € nach Art. 82 DSGVO verurteilt. Beide seien verantwortlich im Sinne der DSGVO. Danach ist Verantwortlicher jede natürliche oder juristische Person, die alleine oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und die Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet. Damit entfällt zwar in aller Regel die Verantwortlichkeit weisungsgebundener Angestellter oder sonstiger Beschäftigter. Dies gilt jedoch in der Regel nicht für den Geschäftsführer der GmbH.

OLG Dresden, Urteil vom 30. November 2021, 4 U 1158/21

**Praxistipp:** Informationen zum Datenschutz halten wir auf unserer Homepage unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) und der [Kennzahl 2355](#) bereit.

## Wettbewerbsrecht

### Hausverkauf zum Höchstpreis

Die Werbung im Internet mit der Aussage "Hausverkauf zum Höchstpreis" kann als Spitzen- bzw. Alleinstellungsbehauptung irreführend sein, wenn keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der werbende Immobilienmakler die Gewähr dafür bieten kann, regelmäßig die optimale Verkaufssituation zu schaffen und so einen höheren Preis als andere Maklerunternehmen oder Verkaufskanäle zu erzielen.

Die Beklagte warb im Internet mit der Angabe: "Hausverkauf zum Höchstpreis / E. Immobilien". Die Wettbewerbszentrale mahnte dies ab. Sie ist der Ansicht, dass der Verbraucher die Angabe "Höchstpreis" als eine nachprüfbare Spitzen- oder Alleinstellungsbehauptung auffasst.

Die Berufung der Beklagten hatte keinen Erfolg. Die beanstandete Werbung ist als Spitzenstellungswerbung irreführend und unzulässig. Bei der Formulierung handelt es sich nicht um eine reklamehafte Übertreibung und um eine nicht nachprüfbare Aussage. Denn der beim Hausverkauf erzielte Preis ist ohne weiteres eine messbare Größe. Die Werbung wird von den angesprochenen Verbraucherkreisen so verstanden, dass die Beklagte auf dem Markt eine Spitzenstellung in Anspruch nimmt. Sie bringt zum Ausdruck, die Beklagte übertreffe hinsichtlich des durch ihre Einschaltung erzielten Verkaufspreises sämtliche anderen Immobilienmakler. Denn durch ihre Dienstleistung werde der Höchstpreis erzielt.

OLG Hamburg, Urteil vom 09. Dezember 2021, 5 U 180/20

**Praxistipp:** Bei der Werbung mit Superlativen ist stets Vorsicht geboten. Was dabei zu beachten ist, haben wir Ihnen in unserem Infoblatt → W10 „[Vorrangstellung, Alleinstellung oder Spitzenplatz](#)“ zusammengestellt.

### Preiswerbung von Fitnessstudios

Die Werbung eines Fitnessstudios für einen Vertrag mit fester Laufzeit mit der Angabe eines Monatsbeitrages ist unzulässig, wenn nicht der Gesamtpreis bezogen auf die beworbene Gesamtlaufzeit angegeben wird. Im Gesamtpreis sind alle Preisbestandteile, die obligatorisch vom Kunden zu tragen sind, mit einzuberechnen.

Wirbt ein Fitnessstudio hingegen für einen Vertrag mit einer Mindestlaufzeit, genügt mangels von vornherein feststehender Gesamtlaufzeit die Angabe der monatlich zu zahlenden Beiträge. In diese Monatsbeiträge sind jedoch alle Preisbestandteile einzurechnen, die sich auf die einzelnen Monate der Vertragsdauer umlegen lassen.

Nach § 1 Abs. 1 S. 1 PAngV sind alle unvermeidbaren und vorhersehbaren Bestandteile des Preises anzugeben, die obligatorisch vom Verbraucher zu tragen sind und die der Verkäufer in die Kalkulation des Gesamtpreises einbezieht. Im zugrunde liegenden Fall war deshalb auch die einmalig zu zahlende Transpondergebühr anzugeben.

OLG München, Urteil vom 14. Oktober 2021, 29 U 6100/20

**Praxistipp:** Zum 28. Mai 2022 ändert sich die Preisangabenverordnung. Die Änderungen können Sie [hier](#) nachlesen. Für Fitnessstudioverträge gelten zudem seit dem 1. März 2022 neue Regelungen. Verträge, die zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen werden, dürfen maximal mit einer Frist von 1 Monat gekündigt werden.

## Steuern

### **BMF-Schreiben zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer**

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit [Schreiben vom 03. März 2022](#) die Auffassung der Finanzverwaltung zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer neu gefasst. Es ersetzt das Schreiben vom 04. April 2018.

Neben der Einarbeitung aktueller Entscheidungen des Bundesfinanzhofs (BFH) und redaktioneller Änderungen setzt die Finanzverwaltung die Forderung nach einer rückwirkenden Änderungsmöglichkeit sowohl der Bewertungsmethode an sich als auch für die Bewertung der Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte um.

## Wirtschaftsrecht

### **Whistleblowing-Richtlinie: Was kommt auf die Unternehmen zu?**

Die Richtlinie dient dem Schutz von Hinweisgebern=Whistleblowern. Unternehmen und öffentliche Einrichtungen werden durch sie verpflichtet, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten. Bis zum 17.12.2021 hätte die Whistleblowing-Richtlinie in deutsches Recht umgesetzt werden müssen. Das ist nicht gelungen. Strittig ist vor allem, ob die gemeldeten Verstöße nur gegen bestimmtes EU-Recht oder auch gegen deutsches Recht beruhen sollen.

### **Mindestvorgaben der EU-Richtlinie**

Die Richtlinie beinhaltet unter anderen folgenden Vorgaben, die ins deutsche Recht umgesetzt werden müssen:

- Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern müssen interne Meldekanäle einrichten; die Identität des Hinweisgebers ist geheim zu halten.
- Das Unternehmen soll den Hinweisgeber innerhalb von 3 Monaten nach Meldung umfassend unterrichten, wie mit dem Hinweis verfahren wurde und welche Folgemaßnahmen das Unternehmen geplant und ergriffen hat.

- Umfangreiches Verbot von Repressalien (z. B. Suspendierung, Kündigung, Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung, aber auch Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge, Rufschädigung etc.).
- Beweislastumkehr: Bisher musste Arbeitnehmer/Hinweisgeber den Zusammenhang zwischen Meldung und Benachteiligung im Streitfall nachweisen. Nun muss der Arbeitgeber/Unternehmen den (abweichenden) Grund für eine vermeintliche Benachteiligung darlegen und ggf. beweisen.
- Kein Vorrang des internen vor dem externen Whistleblowing, d.h. der Hinweisgeber muss den Hinweis nicht erst an das Unternehmen geben, sondern kann sich unmittelbar an externe Stellen wenden.
- Motive des Hinweisgebers irrelevant, d. h. selbst Hinweisgeber, die nur in der Absicht handeln, das Unternehmen zu schädigen, sind geschützt.
- Vorgesehen sind Sanktionen für Unternehmen, die Meldungen behindern oder dies zumindest versuchen, Repressalien ergreifen oder die Identität des Hinweisgebers unberechtigt preisgeben.
- Darüber hinaus wird ein Schadensersatzanspruch des Hinweisgebers geschaffen.

### **Was bedeutet der Ablauf der Umsetzungsfrist für die Praxis?**

Ob die Richtlinie für Unternehmen bereits jetzt unmittelbar anwendbar ist, ist umstritten. Ganz überwiegend wird das verneint. Für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten sieht die Richtlinie ohnehin eine Übergangsfrist bis Dezember 2023 vor.

Bei Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten kann es jedoch sein, dass bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten das Arbeitsgericht die Wertungen der Richtlinie schon in seine Entscheidung einfließen lässt, wenn z. B. ein Arbeitnehmer vorträgt, in Folge eines von ihm gemeldeten Rechtsverstößes des Unternehmens arbeitsrechtlich sanktioniert worden zu sein. Voraussetzung dafür ist, dass es um einen Hinweis zu einem der in der Whistleblowing-Richtlinie genannten Verstöße gegen EU-Recht handelt. Für Behörden ist die EU-Richtlinie seit dem 17. Dezember 2021 unmittelbar anzuwenden.

### **Was können Sie als Unternehmer schon jetzt vorbereiten?**

Da das deutsche Gesetzgebungsverfahren wahrscheinlich zügig durchgeführt wird, ist es ratsam, sich schon jetzt Gedanken über die Einrichtung und Ausgestaltung der erforderlichen Hinweisgebersysteme zu machen. Folgendes sollte dabei bedacht werden:

- Welche Kanäle sollen im Betrieb eingerichtet werden? (Telefonisch, E-Mail, webbasierte Lösung, Ombudsmann?)
- Wie will ich darüber informieren? (Unternehmenswebseite, Unternehmens-Intranet/Schwarzes Brett)
- Wie stelle ich Vertraulichkeit sicher? Sollen anonyme Meldungen möglich sein?
- Wer soll zuständig sein für die Entgegennahme der Hinweise?
- Wer hat Zugriffsrechte für die Bearbeitung von Beschwerden?
- Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?
- Die/Der Personalvertretung/Betriebsrat ist miteinzubeziehen.
- Bei Konzernstrukturen ist zu beachten: Laut Aussagen der EU-Kommission benötigt jedes Tochterunternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten ein eigenes Hinweisgebersystem. Eine Vernetzung mit dem Konzernhinweisgebersystem dürfte zulässig sein.

- Personalabteilungen sollten sich auf die verschärften Beweislastregeln vorbereiten. Sie werden künftig beweisen müssen, dass nicht der Hinweis zu der jeweiligen arbeitsrechtlichen Maßnahme geführt hat, sondern dass es dafür andere Gründe gab. Eine entsprechende Dokumentation von Gründen für arbeitsrechtliche Sanktionen ist insofern hilfreich.

### **Corona-Wirtschaftshilfen bis Ende Juni 2022 verlängert**

Gemäß des Beschlusses der Konferenz der Regierungschefinnen und -chefs der Länder mit der Bundesregierung sind sich Bund und Länder einig, die Corona-Wirtschaftshilfen als Absicherungsinstrument bis Ende Juni 2022 zu verlängern. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und das Bundesministerium der Finanzen haben sich auf die Verlängerung verständigt. Die bewährten Programmbedingungen der [Überbrückungshilfe IV](#) werden fortgesetzt. Die ergänzenden Programme der [Neustarthilfe](#) für Soloselbständige und Härtefallhilfen werden parallel zur Überbrückungshilfe IV verlängert. Bund und Länder haben sich zudem dazu bekannt, dass sie alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um den kriminellen Missbrauch der Wirtschaftshilfen zu verhindern, damit sichergestellt ist, dass die Hilfen dort ankommen, wo sie benötigt werden.

Die Überbrückungshilfe IV wird bis Ende Juni 2022 verlängert. Unternehmen erhalten über die Überbrückungshilfe IV weiterhin eine anteilige Erstattung von Fixkosten. Zusätzlich zur Fixkostenerstattung erhalten Unternehmen, die im Rahmen der Corona-Pandemie besonders schwer betroffen sind, einen Eigenkapitalzuschuss.

Ebenfalls fortgeführt wird die bewährte Neustarthilfe für Soloselbständige. Mit der „Neustarthilfe 2022 Zweites Quartal“ können Soloselbständige bis Ende Juni 2022 weiterhin pro Monat bis zu 1.500 Euro an direkten Zuschüssen erhalten, insgesamt für den verlängerten Förderzeitraum April bis Juni 2022 also bis zu 4.500 Euro.

Die FAQ zur Überbrückungshilfe IV und „Neustarthilfe 2022“ finden Sie [hier](#). Die Antragstellung erfolgt über [www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de](http://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de).

Quelle: PM des BFM vom 16. Februar 2022

### **Verteilung der Maklerprovision beim Immobilienkauf**

Die Angabe eines Maklers, dass die bei Kaufabschluss anfallende Provision allein vom Käufer zu tragen ist, verstößt gegen die Marktverhaltensregelungen der §§ 656c Abs. 1, 656d Abs. 1 BGB. Gleiches gilt für den - rechtlich falschen - Hinweis, dass die Kosten, die dadurch entstehen, dass der Verkäufer eine Maklerprovision zahlen soll, automatisch auf den Käufer übergehen. Das entschied das LG Hildesheim.

Die Beklagte veröffentlichte bei Immobilienscout24.de ein Angebot für den Verkauf eines Hauses zum Preis von 45.000,- €. In dem Angebot ist u.a. ausgeführt : „Provision Verkäufer 10.000,- € zzgl. 19 % MwSt. Bei Kaufabschluss und ist vom Käufer zu tragen.“ Unter Sonstiges ist weiter ausgeführt:

„Liebe Kunden, ab dem 01.01.2021 ändern sich die Voraussetzungen für die Maklerprovision. Die Provision, die der Verkäufer zahlen soll, wird sich sodann im Verkaufspreis widerspiegeln. Damit werden sich nicht nur der Verkaufspreis, sondern auch alle Nebenkosten rund um den Kauf erhöhen. Wir möchten Sie bereits an dieser Stelle darauf hinweisen, da diese Kosten automatisch an Sie als Käufer übergeben werden. Die Gesetzgebung sieht dieses so vor. Das Gesetz ist nur rechtskräftig bei einem Hauskauf oder Wohnungskauf von Privatverbrauchern. (...).“

In einer zweiten Annonce führte die Beklagte u.a. aus: „Provision für Käufer 7,14 % inkl. ges. MwSt. (6,00 % zzgl. 19 % MwSt.) Bei Kaufabschluss fällt eine Courtage von 7,14 % inkl. ges. MwSt. (6,00 % zzgl. gesetzliche 19 % MwSt.) und ist vom Käufer zu tragen.“

Dies mahnte die Wettbewerbszentrale ab. Das LG bestätigte einen Unterlassungsanspruch.

Gesetzlicher Hintergrund: Wenn beide Parteien des Kaufvertrags Maklerlohn den versprechen, kann das nur so erfolgen, dass sich die Parteien dazu in gleicher Höhe verpflichten. Wenn nur eine Partei den Maklervertrag abgeschlossen hat, ist eine Vereinbarung, die die andere Partei zur Zahlung oder Erstattung von Maklerlohn verpflichtet, nur wirksam, wenn die Partei, die den Vertrag geschlossen hat, zur Zahlung des Maklerlohns mindestens in gleicher Höhe verpflichtet bleibt.

Vorliegend erwecken beide Angebote den Eindruck, dass die gesamte Provision von 7,14 % bzw. 10.000,- € allein vom Käufer zu zahlen ist. Beide Angebote enthalten keinen Hinweis darauf, dass auch der Verkäufer eine Provision in gleicher Höhe - mithin weitere 7,14 % bzw. 10.000,- € - zu zahlen hat. Bei der Provisionshöhe von 7,14 % handelt es sich außerdem um die regelmäßig übliche Höhe der gesamten Maklerprovision, was ein weiteres Indiz dafür ist, dass der Verkäufer keine zusätzliche Provision in gleicher Höhe zahlen sollte.

Der Hinweis, dass die Kosten, die dadurch entstehen, dass der Verkäufer Provision zahlen soll, automatisch auf den Käufer übergehen, ist zudem rechtlich falsch. Ein weiterer Verstoß liegt bei der Angabe „10.000,- € zzgl. 19 % MwSt“ für die Maklerprovision vor, da bei Preisangaben gegenüber Verbrauchern der Gesamtpreis, also inkl. MwSt anzuzeigen ist.

LG Hildesheim, Urteil vom 30. November 2021, 11 O 9/21

**Praxistipp:** Informationen zur Maklerprovisionen erhalten Sie in unserem Infoblatt → **G01c** „[Gesetz zur Verteilung von Maklerkosten](#)“ unter der [Kennzahl 2173](#).

## Veranstaltungen

### **„Änderungen im Kaufrecht: Worauf muss der Handel sich einstellen?“ Montag, 28. März 2022, 16:00-18:00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Seit dem 1. Januar gilt ein in großen Teilen geändertes Kaufrecht. Der Gesetzgeber hat – wie in den letzten 20 Jahren nicht mehr - grundlegend in die Regelungen zu den Gewährleistungsrechten eingegriffen. Mit zahlreichen neuen Regelungen wurden im Bereich B2C insbesondere die Rechte des Verbrauchers - unabhängig von der Art des verkauften Produkts - gestärkt. Für den Verkauf rein digitaler Produkte wurde sogar eine neue Vertragsart eingeführt. Auswirkungen werden diese Änderungen aber auch im Bereich B2B haben, denn anders als bisher reicht es nicht mehr aus, wenn die Kaufsache bei Gefahrübergang den vereinbarten subjektiven Anforderungen entspricht, sie muss vielmehr nun auch objektiven Anforderungen und den Montageanforderungen genügen. Selbst im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr müssen diese Änderungen Beachtung finden.

Unser Referent, **Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei | Brombach Rechtsanwälte, Saarbrücken** zeigt auf, wie diese neuen gesetzlichen Regelungen in der Praxis umzusetzen sind. Die Maßnahmen greifen von der Anpassung der verwendeten Kaufverträge und der Allgemeinen Geschäftsbedingungen bis hin zur Änderung der Kundenberatung und des Beschwerdemanagements.

Anmeldungen **bis 25.03.2021** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

### **„Werkvertrag – seine Kündigung und die Folgen“ Dienstag, 29. März 2022, 16:00 Uhr – 17:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Der Werkvertrag kommt in der Praxis in den vielfältigsten Formen vor. So reicht er von der Erstellung von Plänen oder Gutachten über den Bau eines Gebäudes bis hin zur Ausführung von Reparaturen. Wenn nicht alles glatt läuft, kann der Auftraggeber wie auch der Auftragnehmer sich vor Abnahme des Werks vom Werkvertrag durch Aussprache einer Kündigung lösen. Auch eine Kündigung aus wichtigem Grund ist möglich. Wann kann gekündigt werden? Was sind dann die Konsequenzen? Es wurde Arbeitszeit, Personal und Material eingesetzt. Wer zahlt diese Kosten? Erhält der Auftragnehmer immer die vereinbarte Vergütung? Wie sieht es mit der Gewährleistung bezüglich der bis zur Kündigung erbrachten Leistungen aus?

Unsere Referentin, **Frau Rechtsanwältin Almut Menn, Fachanwältin für Bau- und Architektenrecht, Fachanwältin für Transport- und Speditionsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken**, zeigt im Rahmen ihres Vortrags die Möglichkeiten einer Kündigung des Bauvertrages und deren Folgen nebst etwaiger Handlungsempfehlungen aus Sicht des Bestellers sowie aus Sicht des Unternehmers auf. Dazu wird es auch gehören, darzustellen, welche Auswirkung die Kündigung auf den Vergütungsanspruch des Auftragnehmers hat.

Anmeldungen **bis 28. März 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

## **Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht**

**„Der Arbeitsvertrag: Was muss und was sollte drinstehen?“  
Dienstag, 12. April 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen **bis 11. April 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

**„Arbeitsvertrag: Befristen und zwar richtig!“  
Dienstag, 31. Mai 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen **bis 30. Mai 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

**„Urlaub: Chef, ich bin dann mal weg!“  
Dienstag, 21. Juni 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen **bis 20. Juni 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

**„Arbeitszeit: Was geht und was geht nicht?“  
Dienstag, 27. September 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen **bis 26. September 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

**„Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?“  
Dienstag, 08. November 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen **bis 07. November 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. 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:

**Ass. iur. Heike Cloß**

Tel.: 0681 9520-600

Fax: 0681 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher  
Rechtsschutz, Wirtschaftsrecht

**Ass. iur. Kim Pleines**

Tel.: 0681 9520-640

Fax: 0681 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto:kim.pleines@saarland.ihk.de)

Datenschutz, Gewerblicher Rechtsschutz,  
Onlinerecht, Wettbewerbsrecht, Wirt-  
schaftsrecht

Ass. iur. Georg Karl

Tel.: 0681 9520-610

Fax: 0681 9520-689

E-Mail: [georg.karl@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto:thomas.teschner@saarland.ihk.de)

Gewerberecht

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 Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail [info@saarland.ihk.de](mailto:info@saarland.ihk.de), Tel. + 49 (0) 681 9520-0, Fax + 49 (0) 681 9520-888, USt-IdNr.: DE 138117020