



Recht und Steuern für Unternehmen

Basiswissen aus den wichtigsten Rechtsgebieten –
insbesondere für kleine Unternehmen

Regelmäßig ändern sich Gesetze und Verordnungen, auch die aktuelle Rechtsprechung will beachtet werden. Insbesondere für Unternehmerinnen und Unternehmer kleiner und mittelgroßer Unternehmen ist es nicht immer einfach, jederzeit den Überblick zu behalten.

Die Industrie- und Handelskammer Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim ist für Sie als IHK-Mitglied Ansprechpartnerin in vielen Bereichen. Auch in Rechtsfragen ist Ihre IHK häufig zentrale Anlaufstelle. Die IHK-Mitarbeiter aus dem Bereich Recht und Steuern leisten vielfach juristische »Erste Hilfe«, indem sie gesetzliche Regelungen erklären, Merkblätter, Vertragsmuster und ähnliche Hilfen bereithalten sowie allgemeine rechtliche Hinweise geben. Sie dürfen nicht im Einzelfall wie ein Steuerberater oder Anwalt beraten, sind aber täglich erste Adresse für Ihre Fragen und geben Ihnen wichtige Orientierung und Hinweise.

In diesem Leitfaden sind Informationen aus den wichtigsten und am häufigsten nachgefragten wirtschaftsrechtlichen Bereichen zusammengefasst. So können Sie sich, insbesondere auch als Gründerin oder Gründer, bei Rechtsfragen einen schnellen Überblick verschaffen und erste Lösungsansätze finden.

Wegen der Breite und Tiefe der Themen werden an vielen Stellen Verweise auf weiterführende Informationen gegeben. Über Rechtsthemen hinaus finden Sie im Internet unter www.osnabrueck.ihk.de weitere wichtige Informationen und Ansprechpartner für Ihre unternehmerische Tätigkeit.



Ihre Ansprechpartner

Für Auskünfte und Fragen stehen wir unseren Mitgliedsunternehmerinnen und -unternehmern gerne zur Verfügung. [Sprechen Sie uns an!](#)

Robert Alferink

E-Mail: alferink@osnabrueck.ihk.de
Tel.: 0541 353-315
Fax: 0541 353-99315



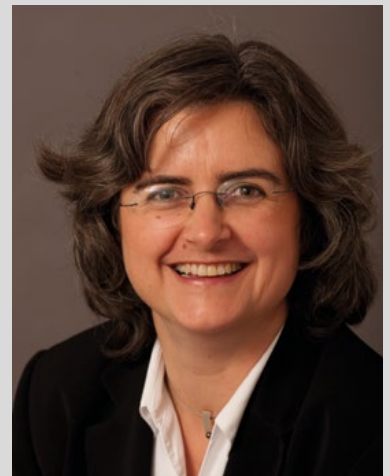
Karen Barbrock

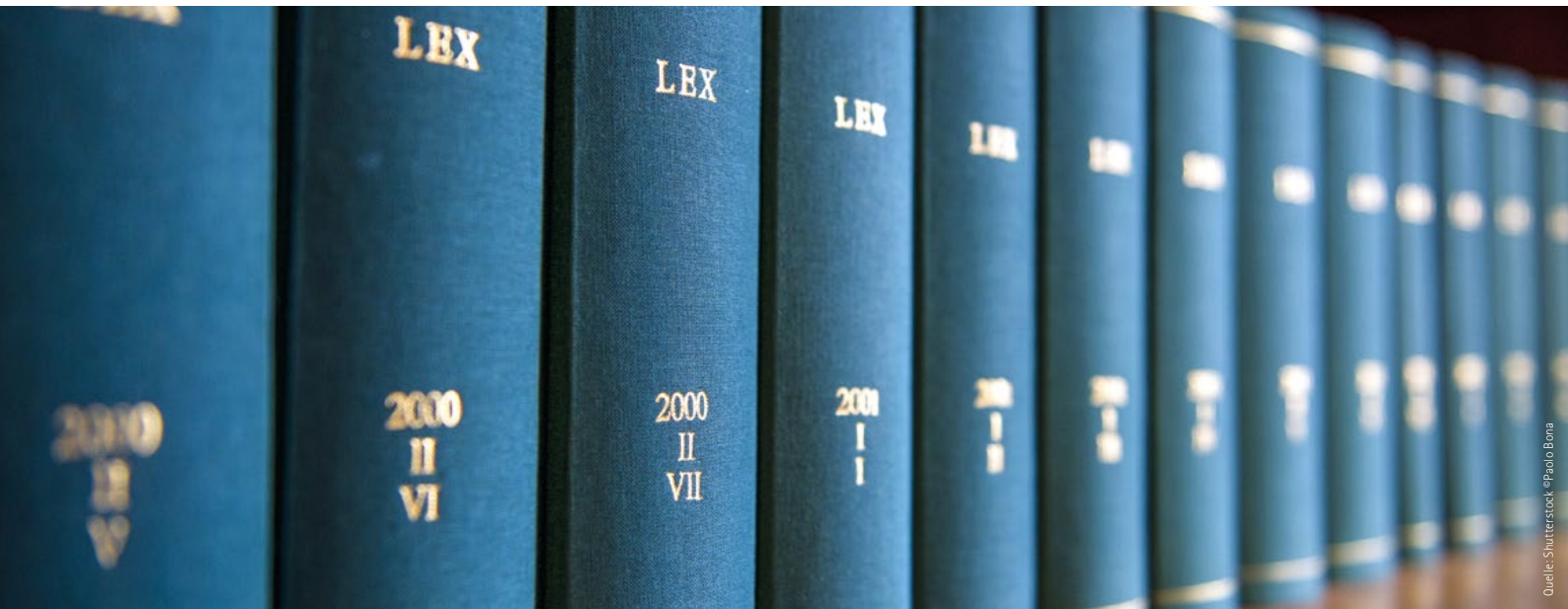
E-Mail: barbrock@osnabrueck.ihk.de
Tel.: 0541 353-335
Fax: 0541 353-99335



Katrin Schweer

E-Mail: schweer@osnabrueck.ihk.de
Tel.: 0541 353-325
Fax: 0541 353-99325





Quelle: Shutterstock © Paolo Bona

02 | Vorwort

03 | Inhaltsverzeichnis

05 | Kapitel 1 – Vor dem Start

- 05 | Einführung
- 06 | Abgrenzung gewerbliche Tätigkeit – Freiberufler
- 06 | Erlaubispflichtige Gewerbe
- 07 | Anzeigepflichten
- 09 | Das Handelsregister
- 11 | Die Firma
- 11 | Pflichtangaben auf Geschäftsbriefen
- 12 | Wahl der Rechtsform
- 13 | Einzelunternehmen und Einzelfirma
- 14 | Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)
- 15 | Offene Handelsgesellschaft (OHG)
- 16 | Kommanditgesellschaft (KG)
- 16 | GmbH & Co. KG
- 17 | Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- 18 | Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)

19 | Kapitel 2 – Buchführung und Unternehmenssteuern

- 19 | Einführung
- 20 | Gewinnermittlung/Buchführung
- 23 | Einkommensteuer
- 25 | Körperschaftsteuer
- 25 | Gewerbesteuer
- 26 | Umsatzsteuer

29 | Kapitel 3 – Arbeitsrecht

- 29 | Einführung
- 30 | Einstellung von Mitarbeitern
- 31 | Stellenausschreibung
- 32 | Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräch
- 34 | Meldepflichten des Arbeitgebers
- 35 | Abschluss eines Arbeitsvertrages
- 37 | Arbeitszeit
- 39 | Urlaub
- 41 | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- 42 | Der befristete Arbeitsvertrag
- 44 | Kündigung von Arbeitsverhältnissen
- 48 | Außerordentliche Kündigung
- 49 | Kündigungsfristen
- 51 | Formelle Wirksamkeitsvoraussetzungen der Kündigung

3

53 | Kapitel 4 – Kaufrecht

- 53 | Einführung
- 54 | Grundlagen Kaufrecht
- 58 | Rücktritt, Umtausch, Reklamation und Garantie
- 61 | Gewährleistung und Garantie – Die 10 häufigsten Fragen zur Rechtslage
- 63 | (Online-) Verbraucherrecht seit 13. Juni 2014
- 65 | Ausstellung von Gutscheinen
- 66 | Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)
- 68 | Musterverträge

69 | Kapitel 5 – Internet- und Fernabsatzrecht

- 69 | Einführung
- 70 | Allgemeine Informationspflichten im Internet
- 74 | Informationspflichten bei elektronischem Vertragsschluss
- 77 | Widerrufsrecht im Fernabsatz und bei außerhalb von Geschäftsräumen geschlossenen Verträgen

79 | Kapitel 6 – Wettbewerbsrecht

- 79 | Einführung
- 80 | 30 Tipps zur Werbung
- 87 | Wettbewerbsrechtliche Abmahnung
- 89 | Selektive Vertriebssysteme

91 | Kapitel 7 – Konfliktmanagement

- 91 | Einführung
- 92 | Benennung von Sachverständigen
- 93 | IHK-Schiedsgericht
- 93 | Schlichtungsstelle für kaufmännische Streitigkeiten
- 94 | Gesetzlich eingerichtete Wettbewerbseinigungsstelle
- 94 | IHK-Schlichtungsstelle für Verbraucherbeschwerden
- 95 | Forderungsmanagement
- 96 | Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr

99 | Kapitel 8 – Öffentliche Aufträge

- 99 | Einführung
- 100 | Öffentliche Aufträge: Wie funktioniert das?
- 102 | Tipps für die Praxis
- 103 | Niedersächsisches Vergaberecht
- 103 | Niedersächsische Wertgrenzenverordnung 2020
- 104 | Wertgrenzenübersicht der Bundesländer
- 105 | Rechtliche Grundlagen für öffentliche Aufträge
- 106 | Pflichtmedien für Ausschreibungen
- 106 | Amtliches Verzeichnis präqualifizierter Unternehmen

108 | Kapitel 9 – Datenschutz

- 108 | Einführung
- 109 | Datenschutz im Unternehmen – Worum geht es? Was ist zu tun?
- 111 | Typische Datenverarbeitung im Unternehmen
- 112 | Datensicherheit im Arbeitsalltag
- 113 | Videoüberwachung
- 113 | Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

115 | Kapitel 10 – Verschiedenes

- 115 | Einführung
- 116 | Formularfallen und Adressbuchswindel
- 117 | Ladenöffnungszeiten in Niedersachsen
- 118 | Festsetzung verkaufsoffener Tage
- 119 | Durchführung von Schautagen
- 120 | Festsetzung von Märkten, Messen, Ausstellungen

124 | Impressum

Vor dem Start

Einführung

Für die Unternehmensgründung brauche ich nicht nur eine gute Geschäftsidee und solide Finanzplanung, sondern muss auch eine Reihe rechtlicher Fragen klären.

Grundsätzlich kann man seine gewerbliche Tätigkeit aufnehmen, nachdem man sein Gewerbe angemeldet hat. Keine Gewerbeanmeldung brauchen dagegen Freiberufler und Landwirte. Dazu ist die Abgrenzung zwischen den Tätigkeitsarten erforderlich, die z. B. bei manchen Dienstleistungen im beratenden Bereich und bei (gewerblichen) Tierzüchtern nicht immer einfach ist.

Für andere Branchen wiederum ist es nicht mit einer Anmeldung des Gewerbes getan: Versicherungsvermittler, Immobilienmakler und weitere Berufszweige brauchen eine persönliche Erlaubnis für den Betrieb dieses Gewerbes, die an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist.

Neben der Anmeldung beim Gewerbeamt gibt es weitere Anzeigepflichten, die wir für Sie zusammengestellt haben.

Haftungsfragen und steuerliche Hintergründe spielen eine Rolle bei der Entscheidung, in welcher Rechtsform ich mein Unternehmen betreibe. Wir stellen Ihnen die am häufigsten nachgefragten Rechtsformen vor.

5



Wie finde ich einen Rechtsanwalt oder Steuerberater?

Die Rechtsanwaltskammern bieten auf ihren Internetseiten regelmäßig einen Anwaltssuchservice an. Den Rechtsanwaltsuchservice der Rechtsanwaltskammer Oldenburg finden Sie hinter diesem link: www.rak-oldenburg.de/fuer-buerger/anwaltssuche

Bei der Suche nach einem Rechtsanwalt ist wichtig zu wissen, dass es einen bedeutenden Unterschied zwischen einem Fachanwalt und einem Rechtsanwalt mit Tätigkeitsschwerpunkt/ Interessensgebiet, gibt. Denn nur der Fachanwalt hat anhand von Prüfungen seine Spezialkenntnisse auf einem bestimmten Rechtsgebiet auch nachgewiesen. Tätigkeitsschwerpunkte/

Interessensgebiete darf der Rechtsanwalt angeben – eine inhaltliche Kontrolle zum Beispiel durch die Rechtsanwaltskammer findet aber nicht statt.

Steuerberater sind u. a. zu finden im Steuerberater-Suchdienst auf der Internetseite der Steuerberaterkammer Niedersachsen unter www.stbk-niedersachsen.de.

Abgrenzung gewerbliche Tätigkeit – Freiberufler

Bevor Sie eine Anmeldung bei der Gewerbemeldestelle vornehmen, sollten Sie sicher sein, dass Ihre geplante Tätigkeit auch tatsächlich eine gewerbliche und nicht eine freiberufliche Tätigkeit ist. Diese Unterscheidung wirkt sich an unterschiedlichen Stellen aus:

Ganz zu Beginn bei der Anzeige der Tätigkeit: Während der Gewerbetreibende sein Gewerbe bei der Gewerbemeldestelle anmeldet, muss der Freiberufler seine Tätigkeit »nur« beim zuständigen Finanzamt anzeigen.

Weitere Auswirkungen hat die Unterscheidung zwischen Gewerbetreibendem und Freiberufler beim Thema Steuern. Denn nur der Gewerbetreibende unterfällt der Gewerbesteuer, nicht dagegen der Freiberufler. Allerdings hat diese Unterscheidung in finanzieller Hinsicht etwas an Bedeutung verloren. Denn: Die tarifliche Einkommensteuer wird durch eine pauschalierte Anrechnung der Gewerbesteuer ermäßigt, soweit sie anteilig auf im zu versteuernden Einkommen enthaltene gewerbliche Einkünfte fällt (§ 35 EStG). Außerdem ist die objektive Gewerbesteuerpflicht Voraussetzung für die IHK-Pflichtmitgliedschaft.

Die Abgrenzung zwischen Gewerbetreibenden und Freiberuflern ist häufig schwierig, da auch die freiberufliche Tätigkeit in der Regel selbständig ausgeübt wird und mit einer Gewinnerzielungsabsicht verbunden ist. Viele Tätigkeiten haben sowohl Merkmale einer freiberuflichen Tätigkeit als auch eines Gewerbes. In diesen Fällen ist das ausschlaggebende Abgrenzungskriterium die geistige und schöpferische Arbeit, die bei einer freiberuflichen Tätigkeit im Vordergrund steht. Nach § 18 Einkommensteuergesetz fallen insbesondere selbstständig ausgeübte wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische, unterrichtende oder erzieherische Tätigkeiten in die Freiberuflichkeit.

Zu den freien Berufen zählen traditionell Ärzte, Zahnärzte und andere Heilberufe wie Heilpraktiker, selbständige Hebammen und Krankenpfleger, Tierärzte, Rechtsanwälte, Notare, Patentanwälte, Vermessungsingenieure, Ingenieure, Architekten, Handelschemiker, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, beratende Volks- und Betriebswirte, vereidigte Buchprüfer (vereidigte Bücherrevisoren), Steuerbevollmächtigte, Dentisten, Krankengymnasten, Journalisten, Bildberichterstatler, Dolmetscher, Übersetzer, Lotsen und den Katalogberufen ähnliche Berufe.

Außerhalb der Katalogberufe ist die Abgrenzung zwischen freiberuflicher und gewerblicher Tätigkeiten in der Praxis oft

strittig. Sowohl Finanzbehörden als auch Gewerbeämter orientieren sich bei der Beurteilung des Einzelfalles an entsprechenden Verwaltungsrichtlinien und den zahlreichen hierzu ergangenen Gerichtsurteilen.

Sind Sie sich nicht sicher, ob Sie eine gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeit ausüben, sollten Sie beim zuständigen Finanzamt nachfragen. Außerdem empfiehlt sich, neben der IHK auch den Steuerberater anzusprechen.

Weitere Informationen zur Abgrenzung von Gewerbe und freiberuflicher Tätigkeit finden Sie unter:
www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr.: 136826

Erlaubnispflichtige Gewerbe

Grundsätzlich gilt in Deutschland die Gewerbefreiheit. Ausnahmen gibt es aber immer dort, wo der Verbraucher vor unqualifizierten oder unzuverlässigen Anbietern geschützt werden soll. So brauchen z. B. Ärzte eine Approbation, Rechtsanwälte und Steuerberater eine Zulassung ihrer Kammer, Handwerksbetriebe einen Meisterbrief.

In den Bereichen Handel und Dienstleistungen gibt es einige Branchen, für die die Gewerbeordnung eine Gewerbeerlaubnis vorschreibt. Diese Erlaubnis muss vor Aufnahme der Tätigkeit bei der zuständigen Behörde beantragt werden. Geprüft wird immer, ob der Gewerbetreibende zuverlässig ist und ob er in geordneten Vermögensverhältnissen lebt. Bei einigen Branchen kommen weitere Voraussetzungen hinzu, z. B. ein Nachweis über die notwendige Sachkunde oder auch ein Nachweis über eine Berufshaftpflichtversicherung. Spielhallen brauchen außerdem eine Baugenehmigung.

Für folgende Gewerbeerlaubnisse sind in Niedersachsen die Landkreise, kreisfreien Städte, großen selbständigen Städte und selbständigen Gemeinden zuständig:

- das Betreiben einer Spielhalle (§ 33i GewO)
- das Betreiben eines Pfandleihgewerbes (§ 34 GewO)
- das Betreiben eines Bewachungsunternehmens (§ 34a GewO)
- das Betreiben eines Versteigerungsgewerbes (§ 34b GewO)
- das Betreiben eines Reisegewerbes (u. a. Haustürgeschäfte, Schausteller) (§ 55 GewO)

Für Gaststätten ist die Konzessionspflicht zwar 2012 abgeschafft worden, doch muss das Gewerbe hier mind. vier Wochen vor Aufnahme der Tätigkeit angezeigt werden und ggf. eine Schank-erlaubnis beantragt werden.

Für folgende Gewerbeerlaubnisse sind in Niedersachsen die Industrie- und Handelskammern zuständig:

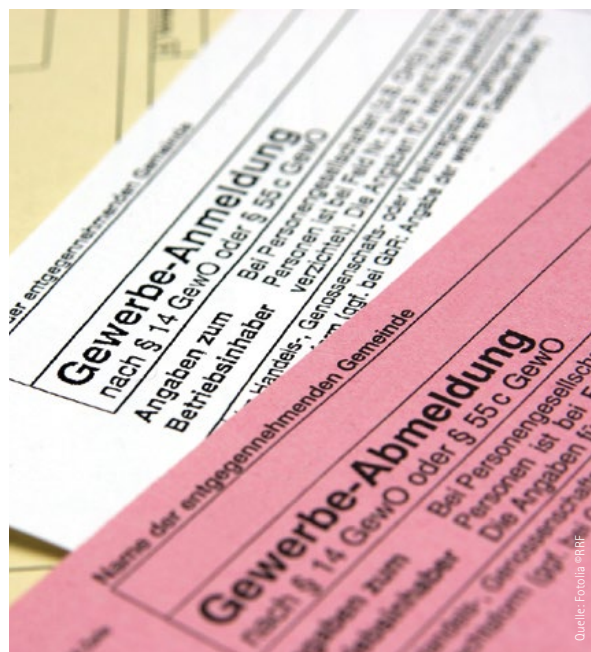
- Immobilienmakler, Darlehensvermittler, Bauträger, Baubetreuer, Wohnimmobilienverwalter (§ 34c GewO)
- Versicherungsvermittler/-berater (§ 34d GewO)
- Finanzanlagenvermittler/Honorar-Finanzanlagenberater (§§ 34f/34h GewO)
- Immobiliendarlehensvermittler (§ 34i GewO)

Für alle diese Erlaubnisse sind gewerberechtliche Zuverlässigkeit und geordnete Vermögensverhältnisse Voraussetzung. Wohnimmobilienverwalter brauchen zusätzlich eine spezielle Berufshaftpflichtversicherung. Wer Versicherungen, Finanzanlagen oder Immobiliendarlehen vermittelt oder dazu berät, braucht zusätzlich eine spezielle Berufshaftpflichtversicherung und einen Sachkundenachweis.

Tipp: Wenn für Ihre Wunschtätigkeit eine Erlaubnis erforderlich ist, nehmen Sie frühzeitig formlos Kontakt mit der Erlaubnisbehörde auf, um die Voraussetzungen zu klären. So können Sie sich rechtzeitig z. B. um Sachkundeprüfungen oder die notwendige Versicherung kümmern und vermeiden Verzögerungen bei der späteren Antragstellung.

Weitere Informationen zu den Erlaubnissen, für die die IHK zuständig ist, finden Sie unter: www.vermittlerregister.info und www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr.: 350

Anzeigepflichten



Anmeldung eines Gewerbebetriebs

Grundsätzlich ist jede gewerbliche Tätigkeit bei der zuständigen Gewerbemeldestelle (Gemeinde, Samtgemeinde und Stadt) gleichzeitig mit deren Beginn auf dem entsprechenden amtlichen Vordruck anzumelden. Das Unterlassen der Anzeige kann als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld geahndet werden.

Wer ist anzeigepflichtig?

Anzeigepflichtig sind alle Gewerbetreibenden, die eine gewerbliche Niederlassung im stehenden Gewerbe (Ladengeschäft, Büro, Gaststätte, Kiosk) als Haupt- oder Filialbetrieb führen. Dabei ist es nicht von Bedeutung, ob die Tätigkeit haupt- oder nebenberuflich ausgeübt wird. Auch kommt es nicht auf die Höhe des erzielten Gewinns an. Bei Personengesellschaften sind alle geschäftsführungsberechtigten Gesellschafter anzeigepflichtig. Bei juristischen Personen sind die Geschäftsführer zur Anzeige verpflichtet.

Was muss angemeldet werden?

Meldepflichtig sind nach der Gewerbeordnung:

- Beginn des Betriebes
- Zweigniederlassung/unselbständige Zweigstelle
- Verlegung des Betriebes
- Wechsel des Gegenstandes und Ausdehnung auf andere Waren/Dienstleistungen
- Aufgabe des Betriebes
- Aufstellung von Automaten (Waren-, Leistungs- und Unterhaltungsautomaten).

Von der Gewerbeanzeige werden unter anderem Finanzamt, Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Amtsgericht, Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsichtsamt informiert.

Ab dem 1. Januar 2021 gilt, dass natürliche und juristische Personen sowie Personengesellschaften innerhalb eines Monats nach der Eröffnung eines Gewerbebetriebes, bzw. einer Betriebsstätte, den »Fragebogen zur steuerlichen Erfassung« bei ihrem zuständigen Finanzamt abzugeben haben. Dieser Fragebogen ist dann ohne Aufforderung des Finanzamtes auf elektronischem Weg nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz zu übermitteln. Die bisherige Pflicht der Finanzämter zur Anforderung des Fragebogens entfällt damit und die Unternehmer werden zur elektronischen Abgabe verpflichtet. Zum Ausfüllen und Übermitteln des Fragebogens soll das Dienstleistungsportal der Steuerverwaltung ELSTER genutzt werden, sofern die Übermittlung nicht über einen Steuerberater erfolgt. Nach Übermittlung des ausgefüllten Fragebogens erhält der Gründer eine eigene Steuernummer, die er u. a. für die ordnungsgemäße Rechnungserstellung benötigt.

Hinweise zu Pflichtangaben in der Rechnung finden Sie unter: www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr.: 136837

Berufsgenossenschaft

Unternehmer sind gemäß § 192 SGB VII verpflichtet, sich binnen einer Woche bei der zuständigen Berufsgenossenschaft zu melden und Angaben zu machen über Art und Gegenstand des Unternehmens, Zahl der Versicherten sowie Beginn des Unternehmens. Sofern Sie Ihr Gewerbe innerhalb einer Woche nach Beginn Ihres Unternehmens anmelden, gilt diese Mitteilungspflicht als erfüllt. Denn die entsprechende Berufsgenossenschaft erfährt automatisch über die Gewerbeldestellen von der von Ihnen getätigten Gewerbeanmeldung.

Die Mitgliedschaft in der zuständigen Berufsgenossenschaft ist für alle Arbeitgeber Pflicht, die Mitarbeiter beschäftigen. Bei einigen Berufsgenossenschaften sind Sie als Unternehmer ebenfalls kraft Gesetzes oder Satzung pflichtversichert. In den anderen Fällen können Sie sich freiwillig gegen die Folgen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit in der gesetzlichen Unfallversicherung versichern. Aufgrund der niedrigen Beiträge und günstigen Leistungen sollten Sie diese Möglichkeit in Erwägung ziehen.

Auskünfte über Aufgaben und Zuständigkeiten erhalten Sie bei der kostenlosen Infoline der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V., Tel.: 0800 60 50 40 4 oder im Internet unter www.dguv.de.

Finanzamt



Steuerliche Anzeigepflichten bestehen z. B. nach §§ 137 - 139 Abgabenordnung (AO). Nach § 138 AO erfüllen aber Gewerbetreibende, die der zuständigen Behörde eine Anzeige nach § 14 GewO erstattet haben, gleichzeitig ihre steuerliche Anzeigepflicht; die zuständige Behörde hat das Finanzamt über den Inhalt der Anzeige zu unterrichten. Trotzdem kann es vorteilhaft sein, wenn der Gewerbetreibende sich selbst rechtzeitig beim Finanzamt um die Zuteilung einer Steuernummer kümmert.

- die Höhe des Betriebsvermögens,
- das Kreditvolumen sowie
- die Zahl der Standorte/Niederlassungen.

Eine Umsatzgröße in Höhe von mehr als 600.000 Euro spricht in der Regel dafür, dass der kleingewerbliche Rahmen überschritten ist. Unternehmen, die diese Voraussetzung nicht erfüllen, können sich aber freiwillig in das Handelsregister eintragen lassen. Sie haben dann die Rechte, aber auch die Pflichten eines Kaufmanns.

Vor- und Nachteile einer Eintragung in das Handelsregister

Die Eintragung in das Handelsregister bringt Vor-, aber auch Nachteile mit sich.

Vorteile:

- Nur der Kaufmann ist berechtigt, eine Firma als Namen zu führen, unter dem er seine Geschäfte betreibt, klagen darf und verklagt werden kann. Dieser Firmenname kann mit dem Geschäftsbetrieb verkauft, vererbt und verpachtet werden und ist gegen gleich- oder ähnlich lautende Firmierungen geschützt.
- Bei Verträgen mit anderen Kaufleuten kann ein abweichender Gerichtsstand vereinbart werden.
- Kaufleute können Prokura erteilen. Diese berechtigt den Prokuristen zum Abschluss von Geschäften aller Art, die mit dem Handelsgewerbe zusammenhängen.
- Der Kaufmann erhält durch die Eintragung einen Vertrauensvorschuss, da durch sie nach außen erkennbar wird, dass sich der Betrieb der Anwendung kaufmännischer Regelungen und Gebräuche des Handelsgesetzbuches unterwirft.
- Banken und Handelsunternehmen machen unter Umständen die Aufnahme einer Geschäftsverbindung von der Eintragung in das Handelsregister abhängig.
- Nur eingetragene Unternehmen können selbständige Zweigniederlassungen gründen.

Nachteile:

- Der Kaufmann hat grds. die Pflicht, Bücher zu führen und zum Schluss des Geschäftsjahres eine Inventur und Bilanz zu erstellen, wobei er neben steuerrechtlichen auch handelsrechtliche Vorschriften zu beachten hat.
- Kaufleute bürgen selbstschuldnerisch und bereits eine mündliche Bürgschaftserklärung verpflichtet den Kaufmann.

- Kaufleute untereinander müssen nach Erhalt von Waren diese sofort untersuchen und wenn sich ein Mangel zeigt unverzüglich dem Verkäufer Anzeige machen, sonst gilt die Ware als genehmigt.
- In besonderen Fällen kann ein Schweigen des Kaufmannes als Annahme gelten. Das bedeutet, dass der Kaufmann leichter vertraglich gebunden wird als der Kleingewerbetreibende.
- Es gilt die sog. Publizitätswirkung des Handelsregisters. Das bedeutet, dass der Eingetragene an die Eintragungen gebunden ist. Er kann einem Dritten eine nicht eingetragene aber eintragungspflichtige Tatsache nicht entgegen halten. Allerdings müssen auch Dritte die eingetragenen Tatsachen gegen sich gelten lassen.
- Auf Geschäftsbriefen muss der Kaufmann die Firmenbezeichnung einschließlich des Rechtsformzusatzes z. B. e. K., den Ort des Firmensitzes, das Registergericht und die Handelsregisternummer vollständig und korrekt angeben.

Die Firma

Der Begriff der Firma wird zwar häufig als Synonym für einen Betrieb gebraucht. Tatsächlich ist die »Firma« aber der Name, unter dem ein Kaufmann im Geschäftsverkehr auftritt und von außen wahrgenommen wird. Es lohnt sich deshalb, in der Gründungszeit intensiv über einen guten Namen nachzudenken. Zur Firma gehört zwingend ein Rechtsformzusatz. Für Einzelkaufleute lautet dieser »eingetragene(r) Kaufmann/-frau« (e.K., e.Kfm./e.Kfr.). Ferner sind u.a. bekannt: OHG, KG, GmbH, AG. Nur der Kleingewerbetreibende führt keinen Rechtsformzusatz!

Das Handelsgesetzbuch (HGB) gibt in § 18 vor, welchen Anforderungen eine »Firma« genügen muss: Danach muss die Firma zur Kennzeichnung des Kaufmanns geeignet sein, Unterscheidungskraft besitzen, den entsprechenden Rechtsformzusatz enthalten und darf nicht über wesentliche geschäftliche Verhältnisse täuschen.

Der bürgerliche personenstandsrechtliche Name des Kaufmanns ist grundsätzlich zur Kennzeichnung geeignet. Aber auch Sachangaben oder reine Phantasiebezeichnungen oder auch Mischformen daraus sind bei der Firmenbildung möglich.

Beispiele:

- Personenfirma: »Hans Müller e. K.«,
- Sachfirma: »XY Möbel GmbH«,
- Phantasiefirma: »Phönix OHG«

Es empfiehlt sich, rechtzeitig die geplante Firma mit der IHK abzusprechen. Die IHK prüft, ob eine Verwechslungsgefahr mit anderen Firmen am gleichen Ort besteht und ob die Firma den Grundsätzen der Firmenwahrheit und Firmenklarheit entspricht.

Entscheidungsträger in der Frage, ob die Firma eintragungsfähig ist, ist aber das zuständige Registergericht.

Mehr Informationen zu »Die Firma und Grundsätze des Firmenrechts« finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr.: 4868860

Pflichtangaben auf Geschäftsbriefen



Auf Geschäftsbriefen (auch Telefax und E-Mail), die an einen bestimmten Empfänger gerichtet sind, sind folgende Angaben erforderlich:

- Firma mit Rechtsformzusatz
- Sitz der Gesellschaft
- Registergericht
- Handelsregisternummer

Gesellschaften, bei denen kein Gesellschafter eine natürliche Person ist (z. B. GmbH & Co. OHG oder GmbH & Co. KG) müssen daneben die folgenden zusätzlichen Angaben auf Geschäftsbriefen machen:

- Firmen der Gesellschaften mit Rechtsformzusatz
- Sitz der Gesellschaften
- Registergericht
- Handelsregisternummer
- Vor- und Nachname aller Geschäftsführer bzw. aller Vorstandsmitglieder sowie des Aufsichtsrates, sofern vorhanden.

Mehr Informationen zu »Pflichtangaben auf Geschäftsbriefen« finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr.: 907

Wahl der Rechtsform



Die Wahl der richtigen Rechtsform stellt sich jedenfalls immer dann, wenn man sich entschließt, unternehmerisch tätig zu werden. Aber auch bereits bestehende Unternehmen sollten die Frage der Rechtsform ab und zu überprüfen. Anlässe hierfür können Veränderungen sein wie z. B. die Verkleinerung oder Vergrößerung des Unternehmens oder aber die Erhöhung des Haftungsrisikos z. B. nach Aufnahme eines neuen Geschäftsgegenstands.

Die maßgeschneiderte Rechtsform gibt es nicht. Jede Rechtsform hat ihre Stärken und Schwächen. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über charakteristische Merkmale einzelner Rechtsformen.

Je nachdem ob Sie sich allein oder gemeinsam mit anderen selbstständig machen wollen, kommen unterschiedliche Rechtsformen in Betracht:

Möchten Sie sich allein selbstständig machen, können Sie ...
 ... als Einzelunternehmer entweder als Kleingewerbetreibender
 oder als Kaufmann einen Gewerbebetrieb eröffnen bzw. eine
 freiberufliche Tätigkeit aufnehmen oder
 ... eine »Einmann«-GmbH / UG (haftungsbeschränkt)

oder

Möchten Sie gemeinsam mit anderen ein Unternehmen betreiben, können Sie sich ...
 ... als Gesellschafter an einer Personengesellschaft (GbR, OHG
 oder KG) beteiligen oder
 ... eine Kapitalgesellschaft (i. d. R. GmbH) oder eine UG
 (haftungsbeschränkt) gründen bzw. Anteile daran erwerben.

Die folgenden Fragen können helfen, die für Sie geeignete Rechtsform zu finden. Für Ihre endgültige Entscheidung empfiehlt sich aber unbedingt auch der Rat von Rechtsanwalt

und Steuerberater. Denn bei der Wahl der Rechtsform sind betriebswirtschaftliche, steuerrechtliche, gesellschaftsrechtliche und insbesondere auch haftungsrechtliche Kriterien zu berücksichtigen.

Prüfen Sie, welche Kriterien Ihre Rechtsform erfüllen soll:

- Möchten Sie Ihre Tätigkeit allein oder mit Partner(n) ausüben?
- Können Sie das ggf. nötige Kapital und unternehmerische Know-how allein aufbringen?
- Birgt Ihr Vorhaben ein hohes Haftungsrisiko?
- Benötigen Sie eine Eintragung im Handelsregister unter Ihrer Firma, ggf. wg. des höheren Ansehens?
- Welchen Aufwand möchten Sie für Ihre Buchführung betreiben?
- Sind Sie bereit, Ihre Unternehmensdaten wie Bilanz etc. zu veröffentlichen?

Einzelunternehmen und Einzelfirma



Eine der häufigsten Arten der Unternehmensgründung ist das Einzelunternehmen. Der Einzelunternehmer kann entweder als sogenannter Kleingewerbetreibender oder als eingetragener Kaufmann tätig werden.

Sofern keine Eintragung in das Handelsregister erfolgen soll, ist lediglich eine Gewerbeanmeldung bei der örtlich zuständigen Gemeinde vorzunehmen. Die Gewerbeanmeldung erfolgt auf den Vor- und Nachnamen des Unternehmers. Kleingewerbetreibende sind, anders als der eingetragene Kaufmann, nicht berechtigt, eine Firma zu führen.

Ein Einzelunternehmen bietet dem Inhaber viele Freiheiten. Er allein ist für die Geschicke seines Unternehmens zuständig. Gewinne müssen nicht geteilt werden. Auf der anderen Seite muss der Einzelunternehmer die gesamte Verantwortung allein tragen. Ein Mindestkapital ist für den Einzelunternehmer nicht vorgeschrieben. Allerdings sollten Sie immer genug »auf der hohen Kante« haben, um die oft schwierige Anfangsphase zu meistern. Bewusst sollte Ihnen außerdem sein, dass Sie als Einzelunternehmer unbeschränkt haften.

Fazit

Das Einzelunternehmen ist geeignet für den Existenzgründer einer Unternehmung mit einem nur geringen Haftungsrisiko.

Vorteile:

Kein Mindestkapital, Gewinne müssen nicht geteilt werden, Verluste können mit anderen Einkunftsarten verrechnet werden; großer Gestaltungsspielraum, minimale Gründungskosten; Anrechnung der Gewerbesteuer auf die Einkommensteuer.

Nachteile:

Die gesamte Verantwortung für das Unternehmen lastet auf dem Inhaber allein; unbeschränkte persönliche Haftung; »Unternehmerlohn« kann nicht als Betriebsausgabe abgezogen werden.

Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)

Eine GbR lässt sich genauso leicht gründen wie ein kleingewerbliches Einzelunternehmen. Anders ist hier, dass nicht nur eine Person gründet, sondern, dass sich mindestens zwei Personen zum Betrieb eines kleingewerblichen Unternehmens zusammenschließen. Gemeinsamer Zweck kann jede erlaubte Tätigkeit sein. Eine GbR kann auch nichtgewerbliche Zwecke verfolgen.

Bei der Rechtsform der GbR, der Grundform der Personengesellschaften, steht das Gesellschaftsvermögen den einzelnen Gesellschaftern nur gemeinschaftlich (zur gesamten Hand) zu. Das bedeutet: über Forderungen des Gesellschaftsvermögens kann der einzelne Gesellschafter grundsätzlich weder ganz noch teilweise verfügen. Ein Mindestkapital ist für die GbR nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Gesellschaftsvertrag

Eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts können Sie zwar grundsätzlich mündlich gründen. Aus Beweisgründen ist aber ein schriftlicher Vertrag dringend anzuraten.

Geschäftsführung und Vertretung

Im Gesellschaftsrecht wird zwischen Geschäftsführung und Vertretung unterschieden. Aufgabe der Geschäftsführung ist das Management eines Unternehmens nach innen, beispielsweise Überwachung der Produktion, Buchführung.

Vertretung ist dagegen das Handeln nach außen, z. B. durch das Eingehen konkreter Verpflichtungen. Das Gesetz (§ 709 BGB) sieht bei der GbR vor, dass die Geschäftsführungsbefugnis den Gesellschaftern gemeinschaftlich zusteht. Dies bedeutet, dass für jedes Rechtsgeschäft die Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich ist. Diese in der Praxis sehr schwerfällige Regelung kann im Gesellschaftsvertrag anders geregelt werden, z. B. durch Übertragung der Geschäftsführung auf einen Gesellschafter. Für die dann nicht geschäftsführenden Gesellschafter bestehen Widerspruchs- und Kontrollrechte (§§ 711, 716 BGB).

Sofern der Gesellschaftsvertrag nichts anderes regelt, darf jeder Gesellschafter, der zur Geschäftsführung befugt ist, die Gesellschaft allein vertreten. Das Gesetz (§ 714 BGB) geht davon aus, dass sich Geschäftsführungsbefugnis und Vertretung entsprechen. Es ist jedoch auch möglich, die Geschäftsführungsbefugnis und die Vertretungsmacht in unterschiedlicher Weise im Gesellschaftsvertrag festzulegen.

Haftung

Die Gesellschafter haften grundsätzlich alle sowohl mit ihrem Geschäfts- als auch mit ihrem Privatvermögen unbeschränkt. Außerdem haften die Gesellschafter gesamtschuldnerisch. Das bedeutet für Sie: Ein Gläubiger einer Forderung gegen die GbR kann sich den solventesten Gesellschafter der GbR aussuchen und von diesem die Begleichung seiner kompletten Forderung gegenüber der GbR verlangen. Der vom Gläubiger in Anspruch genommene Gesellschafter kann dann im Innenverhältnis Ausgleich von seinen Mitgesellschaftern fordern. Dies zeigt, gerade wegen der gesamtschuldnerischen Haftung, sollten Sie sich Ihre Mitgesellschafter sehr gut aussuchen.

Fazit

Die GbR ist geeignet für den Zusammenschluss von mindestens zwei gleichberechtigten Unternehmern für ein Unternehmen ohne kaufmännische Betriebsgröße mit einem nur geringen Haftungsrisiko.

Vorteile:

keine Eintragung ins Handelsregister, kein schriftlicher Vertrag notwendig (aber empfehlenswert), grds. kein Notar erforderlich, kein Mindestkapital, jeder beteiligte Gesellschafter hat ein hohes Maß an Mitbestimmungsmöglichkeiten .

Nachteile:

Unbeschränkte Haftung jedes Gesellschafters.

Offene Handelsgesellschaft (OHG)

Zur Gründung der OHG sind mindestens zwei Gesellschafter erforderlich. Weitere Merkmale sind: Verfolgung eines gemeinsamen Zwecks, nämlich den Betrieb eines Handelsgewerbes unter einer gemeinschaftlicher Firma, ohne dass eine Haftungsbeschränkung der Gesellschafter gegenüber Gläubigern besteht.

Der Unterschied zur GbR besteht darin, dass ein Handelsgewerbe betrieben werden soll. Anders als die GbR muss die OHG mit ihrer Firma in das Handelsregister eingetragen werden.

Gesellschafter können natürliche, juristische Personen sowie Personengesellschaften sein, nicht jedoch die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR). Für die Gründung der OHG ist gesetzlich kein Mindestkapital vorgeschrieben.

Gesellschaftsvertrag

Zur Errichtung der Gesellschaft ist grundsätzlich kein schriftlicher Vertrag erforderlich, es genügt eine mündliche Vereinbarung. Aus Beweisgründen ist aber ein schriftlicher Vertrag anzuraten. Bei der Vertragsgestaltung ist es sinnvoll, sich durch einen Rechtsanwalt beraten zu lassen.

Das Rechtsverhältnis der Gesellschafter untereinander richtet sich primär nach dem Gesellschaftsvertrag. Die gesetzlichen Vorschriften sind nur dann anzuwenden, wenn durch den Gesellschaftsvertrag nichts anderes bestimmt ist.

Geschäftsführung und Vertretung

Zwischen der Geschäftsführung und der Vertretung ist zu unterscheiden (s.o. GbR). Bei der OHG ist anders als bei der GbR, jeder Gesellschafter allein zur Geschäftsführung berechtigt, sofern nicht etwas anderes im Gesellschaftsvertrag vereinbart wurde. Der Umfang der Geschäftsführungsbefugnis umfasst alle Handlungen des gewöhnlichen Geschäftsverkehrs.

Zur Durchführung von außergewöhnlichen Geschäften, wie z.B. der Aufnahme eines hohen Kredits, ist der Beschluss aller Gesellschafter erforderlich. Ein solcher Beschluss ist nach dem Gesetz formfrei, was aber im Gesellschaftsvertrag geändert werden kann.

Vertreten wird die OHG durch die Gesellschafter, wobei jeder der Gesellschafter allein vertretungsberechtigt ist (§ 125 HGB).

Die Gesellschafter können im Gesellschaftsvertrag etwas anderes bestimmen und so die Vertretungsregelungen ihren individuellen Bedürfnissen anpassen. Üblich sind interne Beschränkungen der Vertretungsbefugnis, die z. B. dazu führen, dass bei wichtigen Geschäften Rücksprache zu halten ist. Diese Auflage hat allerdings keine Außenwirkung. Ein Verstoß dagegen kann nur im Innenverhältnis eine Schadensersatzpflicht begründen.

Haftung

Die OHG haftet als Gesellschaft selbst (§ 124 HGB). Darüber hinaus haften die Gesellschafter einer OHG für Verbindlichkeiten der Gesellschaft als Gesamtschuldner unbeschränkt auch mit ihrem Privatvermögen (vgl. § 128 HGB).

Scheidet ein Gesellschafter aus der OHG aus, so haftet er gemäß § 160 HGB bis zum Ablauf von fünf Jahren nach seinem Ausscheiden für bis zu seinem Ausscheiden entstandene und innerhalb der Fünf-Jahres-Frist fällig gewordene Verbindlichkeiten der Gesellschaft. Zu beachten ist, dass ein eintretender Gesellschafter auch für die Verbindlichkeiten haftet, die bei seinem Eintritt bereits bestehen.

Wird die Gesellschaft aufgelöst, endet die Haftung der Gesellschafter für Gesellschaftsschulden gemäß § 159 HGB spätestens fünf Jahre nach der Auflösung der Gesellschaft.

Fazit

Die Rechtsform OHG ist für Unternehmen geeignet, bei denen alle Gesellschafter ihren persönlichen Einsatz in den Vordergrund stellen wollen und auch die Haftung für Gesellschaftsverbindlichkeiten nicht scheuen.

Vorteile:

hohes Ansehen wg. der persönlichen Haftung; keine strengen Anforderungen an den Inhalt des Gesellschaftsvertrages; gegenüber GmbH weniger weitgehende Buchführungspflicht; steuerliche Verrechnung von Verlusten mit sonstigem Einkommen der Gesellschafter.

Nachteil:

persönliche Haftung der Gesellschafter.

Kommanditgesellschaft (KG)

Die Kommanditgesellschaft unterscheidet sich von einer OHG im Wesentlichen dadurch, dass bei einem oder mehreren Gesellschaftern die Haftung gegenüber Gläubigern auf einen genau bezifferten Geldbetrag – der auch in das Handelsregister eingetragen wird – beschränkt ist.

Die voll haftenden Gesellschafter werden »Komplementäre«, die beschränkt haftenden »Kommanditisten« genannt. Dass die Gesellschafter unterschiedliche Risiken tragen, wirkt sich auch auf die Struktur aus. Nur die Komplementäre sind zur Geschäftsführung berechtigt, Kommanditisten sind dagegen von der Geschäftsführung ausgeschlossen. Sie unterliegen außerdem – anders als der oder die Komplementäre – keinem Wettbewerbsverbot.

Die Einlage eines Mindestkapitals ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Die Zahl der Kommanditisten unterliegt bei der Gründung keinen Beschränkungen.

Fazit

Die KG wird verwendet, wenn das Risiko der persönlichen Haftung nur von bestimmten Gesellschaftern übernommen werden soll.

Vorteile:

wie bei der OHG; zusätzlich kann die persönliche Haftung auf einen Komplementär beschränkt werden. Gesellschaftsvertrag ist grds. formfrei.

Nachteile:

Komplementär haftet unbeschränkt; Handelsregistereintragung.

GmbH & Co. KG

Diese Rechtsform bildet einen Sonderfall der Kommanditgesellschaft. Als persönlich haftende Gesellschafterin ist eine GmbH beteiligt, was letztendlich zu einer mittelbaren Haftungsbegrenzung führt. Dieser Umstand muss im Namen gekennzeichnet werden, üblicherweise durch den Rechtsformzusatz »GmbH & Co. KG«.

Geschäftsführung und Vertretung

Die Geschäftsführung wird von der Komplementär-GmbH wahrgenommen (also von deren Geschäftsführern). Das bedeutet, die Willensbildung innerhalb der GmbH & Co. KG wird von der GmbH gelenkt.

Fazit

Das Modell der GmbH & Co. KG wird häufig dann verwendet, wenn eine Vielzahl von Kommanditisten Geldbeträge einbringen und aufgrund hoher Finanzvolumen niemand die Position des persönlich haftenden Gesellschafters übernehmen möchte.

Vorteile:

wie KG; Komplementärin ist die GmbH, dadurch mittelbare Haftungsbegrenzung auf Gesellschaftsvermögen der GmbH; Geschäftsführung durch GmbH.

Nachteile:

hoher Gründungsaufwand, da GmbH und KG gegründet und eingetragen werden müssen.

Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Der Hauptgrund für die Wahl der Rechtsform »GmbH« ergibt sich schon aus der Bezeichnung »mit beschränkter Haftung«. Sie bietet die gesetzliche Möglichkeit, die Haftung gegenüber Gläubigern auf das Gesellschaftsvermögen zu beschränken. Die Gründung einer GmbH ist aber wesentlich aufwendiger als bei den vorgenannten Rechtsformen.

Gesellschaftsvertrag

Erforderlich ist ein notariell beurkundeter Gesellschaftsvertrag, der gesetzlich vorgegebenen Mindestanforderungen entsprechen muss. Durch die Eintragung in das Handelsregister, die durch den zuvor bestellten Geschäftsführer angemeldet werden muss, entsteht die Gesellschaft, sie ist erst dann eine eigene Rechtsperson. Sie führt eine Firma. Sie ist eigenständiger Träger von Rechten und Pflichten. Auch eine Einzelperson kann eine GmbH gründen.

Stammkapital

Das Stammkapital der Gesellschaft muss mindestens 25.000 Euro betragen. Es setzt sich aus der Summe der Stammeinlagen der einzelnen Gesellschafter zusammen, die unterschiedlich hoch sein können.

Wirkung der Eintragung

Zu beachten ist, dass die GmbH erst mit der Eintragung in das Handelsregister entsteht.

Fazit

Die GmbH ist besonders dann geeignet, wenn die Gesellschafter keine persönliche Haftung über ihre Einlage hinaus übernehmen wollen.

Vorteile:

keine persönliche Haftung der Gesellschafter; Bestand der Gesellschaft von den Gesellschaftern unabhängig; als Geschäftsführer kann außenstehende Person eingesetzt werden.

Nachteile:

strenge Reglementierung von Gesellschaftsvertrag und Geschäftsführung; aufwendige Buchführung und Bilanzierung, geringere Kreditwürdigkeit.

Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)

Seit November 2008 gibt es die Möglichkeit, eine Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) zu gründen. Die Unternehmergesellschaft ist eine »Mini-GmbH«, die mit einem Stammkapital ab 1 Euro gegründet werden kann.

Die Unterschiede zur »richtigen« GmbH bestehen darin, dass sie die Bezeichnung »Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)« oder »UG (haftungsbeschränkt)« führen und eine Rücklage in Höhe eines Viertels des Jahresüberschusses (gemindert um einen etwaigen Verlustvortrag aus dem Vorjahr) bilden muss. Diese Rücklage darf für eine Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln verwendet werden, darüber hinaus aber auch für den Ausgleich eines Jahresfehlbetrags oder eines Verlustvortrags aus dem Vorjahr. Wird die Rücklage nicht berücksichtigt, führt dies zur Nichtigkeit des Jahresabschlusses.

Mit der Erhöhung des Stammkapitals auf 25 000 Euro wird die Unternehmergesellschaft zur »normalen« GmbH. Im Übrigen gilt für die UG das gesamte für die GmbH anzuwendende Recht einschließlich des Insolvenzrechts.

Fazit

Die UG (haftungsbeschränkt) eignet sich für Unternehmen, die eine Haftungsbegrenzung wünschen, aber noch nicht über das für eine GmbH erforderliche Stammkapital verfügen.

Vorteile:

Stammeinlage von einem Euro reicht für die Gründung aus, Haftungsbegrenzung.

Nachteile:

notarielle Beurkundung des Gesellschaftsvertrages, Eintragung ins Handelsregister, Rücklagenpflicht, keine Sachgründung möglich, geringe Kreditwürdigkeit, wegen geringer Kapitalausstattung.

Mehr Informationen zur »Rechtsformwahl« finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr. 137576.

Buchführung und Unternehmenssteuern

Einführung

Der Gewinn und auch der Umsatz aus gewerblicher oder selbstständiger Tätigkeit müssen versteuert werden. Voraussetzung hierfür ist die Ermittlung des zu versteuernden Gewinns. Dazu gibt es unterschiedliche Gewinnermittlungsmethoden.

In Abhängigkeit von der Rechtsform gibt es unterschiedliche Steuerarten, die anfallen. Bei Einzelunternehmern und Personengesellschaften unterliegt der Gewinn der Einkommensteuer, bei Kapitalgesellschaften der Körperschaftsteuer. Außerdem sind alle Gewerbetreibenden gewerbesteuerpflichtig. Umsätze von Unternehmern sind umsatzsteuerpflichtig.

Basisinformationen zur Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Umsatzsteuer und weiteren Steuern sowie Hinweise zur Buchführung erhalten Sie in diesem Kapitel.



Gewinnermittlung/Buchführung



Quelle: AdobeStock ©Colours-Pic

Der Gewinn aus gewerblicher oder selbständiger Tätigkeit muss versteuert werden. Bei Personengesellschaften und Einzelunternehmern unterliegt der Gewinn der Einkommensteuer, bei Kapitalgesellschaften der Körperschaftsteuer. Alle Gewerbebetriebe unterliegen außerdem der Gewerbesteuer.

Für die Ermittlung des steuerlichen Gewinns kommen der Betriebsvermögensvergleich (doppelte Buchführung und Bilanzierung) oder die Einnahmen-Überschussrechnung in Betracht.

Zur doppelten Buchführung sind nach dem HGB verpflichtet:

- der (ins Handelsregister eingetragene) Kaufmann (e.K.)
- die offene Handelsgesellschaft (OHG)
- die Kommanditgesellschaft (KG)
- die Aktiengesellschaft (AG)
- die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Ausnahme:

Einzelkaufleute, die die Schwellenwerte von 600.000 Euro Umsatzerlös und 60.000 Euro Gewinn in zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren nicht überschreiten, werden von der handelsrechtlichen Verpflichtung zur Buchführung, Inventur und Bilanzierung nach den handelsrechtlichen Vorschriften befreit, § 241a HGB.

Steuerrechtliche Buchführungspflicht nach § 141 AO

Sofern sich für Sie aus den handelsrechtlichen Vorschriften keine Buchführungspflicht ergibt, kann sich diese aber noch aus den steuerrechtlichen Vorschriften ergeben.

So sind gewerbliche Unternehmer, die nicht im Handelsregister eingetragen sind, nach steuerrechtlichen Vorschriften zur Bilanzierung verpflichtet, wenn sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Umsatz mehr als 600.000 Euro oder
- Gewinn mehr als 60.000 Euro.

Bei Überschreiten dieser Grenzen erfolgt eine Mitteilung des Finanzamtes, dass ab dem Beginn des nächsten Wirtschaftsjahres zur doppelten Buchführung übergegangen werden muss.

Bilanzierung/doppelte Buchführung

Bei der Gewinnermittlung durch Betriebsvermögensvergleich wird das Betriebsvermögen am Schluss des Wirtschaftsjahres mit dem Betriebsvermögen am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahres verglichen. Der Unterschiedsbetrag ist der steuerpflichtige Gewinn bzw. Verlust. Private Entnahmen werden hinzu gerechnet, private Einlagen werden abgezogen. Sofern Sie zur doppelten Buchführung verpflichtet sind, müssen Sie zu Beginn der Tätigkeit eine Inventur durchführen und eine Eröffnungsbilanz erstellen. Bei der Inventur sind alle Wirtschaftsgüter des Betriebes körperlich und wertmäßig zu erfassen und in ein Verzeichnis (Inventar) einzutragen. Zum Ende des Geschäftsjahres müssen Sie wieder ein solches Inventar und eine Schlussbilanz erstellen. Wie bei der Einnahmen-Überschussrechnung sind ein Wareneingangsbuch und ein Warenausgangsbuch zu führen. Außerdem müssen alle baren Zahlungsvorgänge in einem Kassenbuch festgehalten werden.

Bei der doppelten Buchführung werden alle Geschäftsvorfälle auf Konten verbucht, einmal im Soll und einmal im Haben. Hierfür gibt es Kontenpläne, die für jeden Betrieb aus den verschiedenen Kontenrahmen seines Wirtschaftszweiges entwickelt werden. Ein Kontenplan ist das Gliederungsschema aller relevanten Konten. Er enthält nur die für die Unternehmung tatsächlich nötigen und von ihr geführten Konten. Für jede Branche gibt es eigene Kontenrahmen. Die drei wichtigsten sind:

- Kontenrahmen für den Einzelhandel
- Kontenrahmen für den Groß- und Außenhandel
- Gemeinschaftskontenrahmen für die Industrie

Kontenrahmen sind nach dem Zehnersystem in Kontenklassen aufgebaut.

Die doppelte Buchführung soll den periodengerechten Gewinn ermitteln. Aus diesem Grund müssen auch Periodenabgrenzungen vorgenommen, Rückstellungen gemacht und Forderungen oder Verbindlichkeiten verbucht werden.

Bei der Bilanzierung sind die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung des Handelsrechts zu beachten. Dies bedeutet, dass sich ein sachverständiger Dritter wie z. B. der Steuerprüfer des Finanzamtes innerhalb angemessener Zeit anhand der Buchführungsunterlagen und Aufzeichnungen ein Bild von den Geschäftsvorfällen und der Lage des Unternehmens machen kann. Zudem sind alle Geschäftsvorfälle vollständig, richtig und geordnet zu erfassen, so dass sie in ihrer Entstehung und Abwicklung nachvollziehbar sind.

Grundsätzlich ist der Gewinnermittlungszeitraum das Kalenderjahr. Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Wirtschaftsjahr aber auch davon abweichen. Die Unterlagen zur Gewinnermittlung müssen zehn Jahre aufbewahrt werden, sonstige Unterlagen, soweit sie für die Besteuerung von Bedeutung sind, sechs Jahre.

Weitere Informationen zu den Aufbewahrungspflichten von Geschäftsunterlagen finden Sie unter:
www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr.: 131986

Offenlegungspflichten

Außerdem ist zu beachten, dass für bestimmte Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften eine Offenlegungspflicht, auch Publizitätspflicht genannt, besteht. Die gesetzlichen Vertreter dieser Gesellschaften sind verpflichtet, die Jahresabschlüsse mit den Anhängen zur Veröffentlichung einzureichen. Je nach Größe der Gesellschaft gelten mehr oder weniger strenge Veröffentlichungsregeln.

Weitere Informationen zu den Offenlegungspflichten finden Sie unter: www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr.: 129054

Einnahmen-Überschussrechnung

Unternehmer, die nicht zur kaufmännischen Buchführung verpflichtet sind, weil sie nicht im Handelsregister eingetragen sind oder die steuerlichen Buchführungsgrenzen (s.o.) nicht überschreiten, können ihren Gewinn mit einer Einnahmen-Überschussrechnung ermitteln.

Die Pflichten des Unternehmers sind bei der Einnahmen-Überschussrechnung deutlich geringer als bei der doppelten Buchführung. Im Prinzip handelt es sich hierbei um eine einfache Gegenüberstellung von Betriebseinnahmen und Betriebsausgaben.

Für die Einnahmen-Überschussrechnung ist in § 11 Abs. 1 EStG festgehalten, dass Einnahmen erst dann erfasst werden dürfen, wenn sie zugeflossen sind. Ausgaben werden spiegelbildlich nach ihrem Abgang beurteilt. Für sie zählt der Zeitpunkt des tatsächlichen Zahlungsabflusses.

Von dem Zu- und Abflussprinzip gibt es Ausnahmen, wie regelmäßig wiederkehrende Einnahmen oder die Abschreibungen.

Regelmäßig wiederkehrende Einnahmen oder Ausgaben

Regelmäßig wiederkehrende Einnahmen oder Ausgaben, die kurze Zeit vor Beginn oder kurze Zeit nach Beginn des Kalenderjahres, zu dem sie wirtschaftlich gehören, zu- oder abgeflossen sind, werden dem Kalenderjahr zugeordnet, zu dem sie wirtschaftlich gehören.

Abschreibungen

Für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die eine Nutzungsdauer von mehr als einem Jahr haben, dürfen im Jahr der Anschaffung oder Herstellung nicht die gesamten Anschaffungs- oder Herstellungskosten als Betriebsausgabe abgesetzt werden. Die Kosten müssen auf den gesamten Nutzungszeitraum verteilt werden, d. h. in jedem Jahr der Nutzungsdauer darf nur der anteilige Werteverzehr als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. Bei Anschaffung oder Herstellung im Laufe eines Jahres kann grundsätzlich immer nur der Teil des Abschreibungsbetrages geltend gemacht werden, der auf den Zeitraum bis Ende des Jahres anteilig entfällt. Hierzu wird linear abgeschrieben, das heißt, es werden jährlich die gleichen Beträge abgesetzt:

Anschaffungs- oder Herstellungskosten in Euro Voraussichtliche Nutzungsdauer in Jahren

Die Nutzungsdauer ist unter Berücksichtigung der besonderen betrieblichen Verhältnisse zu schätzen. Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) stellt auf seiner Internetseite sog. AfA-Tabellen zur Verfügung, um die Nutzungsdauer von Anlagegütern zu schätzen. Die in ihnen festgehaltenen Werte beruhen auf Erfahrungswissen. Die Werte der AfA-Tabellen sind von der Rechtsprechung und Verwaltung anerkannt, auch wenn sie keine bindende Rechtsnorm darstellen.

Die AfA-Tabellen finden Sie auf der Internetseite des Bundesfinanzministeriums unter: www.bundesfinanzministerium.de (Stichwort: AfA-Tabellen)

Achtung:

Abweichend vom vorstehenden Grundsatz gelten Besonderheiten für so genannte geringwertige Wirtschaftsgüter bis zu einem Anschaffungswert von einschließlich 800 Euro (ohne Umsatzsteuer) beziehungsweise für Wirtschaftsgüter mit einem Anschaffungswert von über 250 Euro bis einschließlich 1000 Euro (ohne Umsatzsteuer).

Weitere Informationen zu den Besonderheiten der Abschreibungen finden Sie unter:

www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr. 4297234

Die Einnahmen-Überschussrechnung ist auf einem amtlich vorgeschriebenen Vordruck, der sog. Anlage EÜR, vorzunehmen. Das Ausfüllen des Vordrucks erleichtern Sie sich, wenn Sie die laufenden Aufzeichnungen bereits dem Vordruck entsprechend gliedern. Die Anlage EÜR muss grundsätzlich auf elektronischem Weg an die Finanzverwaltung übermittelt werden.

Weitere Informationen zu der »Einnahmen-Überschussrechnung« finden Sie unter:

www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr. 4869658

Einkommensteuer



Bemessungsgrundlage der Einkommensteuer ist das zu versteuernde Einkommen einer natürlichen Person innerhalb des Veranlagungszeitraumes. Der Veranlagungszeitraum ist grundsätzlich das Kalenderjahr. Folgende sieben Einkunftsarten unterliegen nach § 2 Abs. 1 EStG der Einkommensteuer:

1. Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft (§ 13 EStG)
2. Einkünfte aus Gewerbebetrieb (§ 15 EStG); gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 2 EStG gehören hierzu auch Einkünfte aus der Beteiligung an Personengesellschaften und Vergütungen der Gesellschafter für ihre Tätigkeiten im Dienst der Personengesellschaft.
3. Einkünfte aus selbstständiger Arbeit (§ 18 EStG); hierzu gehören insbesondere Einkünfte aus freiberuflicher Tätigkeit, z.B. der Ärzte, Rechtsanwälte, Künstler, Architekten, Steuerberater, Krankengymnasten, Journalisten, Fahrlehrer und ähnlicher Berufe.
4. Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 19 EStG)
5. Einkünfte aus Kapitalvermögen (§ 20 EStG)
6. Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung (§ 21 EStG)
7. Sonstige Einkünfte (§ 22 EStG); hierzu zählen z.B. bestimmte Einkünfte aus wiederkehrenden Bezügen, Unterhaltsleistungen, Entschädigungen und Leistungen aus Altersvorsorgeverträgen.

Die Ermittlung des zu versteuernden Einkommens sieht (vereinfacht) so aus:

Summe der Einkünfte aus den Einkunftsarten
 + Hinzurechnungsbetrag
 - Verlustausgleich
 = Summe der Einkünfte
 - Altersentlastungsbetrag
 - Freibetrag für Land- und Forstwirte
 = Gesamtbetrag der Einkünfte
 - Verlustvor- bzw. -rücktrag
 - Sonderausgaben
 - Außergewöhnliche Belastungen
 = Einkommen
 - diverse Freibeträge
 = zu versteuerndes Einkommen

Verlustberücksichtigung

Verluste werden steuerlich grundsätzlich berücksichtigt. Der Verlustausgleich erfolgt zunächst innerhalb derselben Einkunftsart und erst dann mit anderen Einkunftsarten. So kann beispielsweise ein Verlust aus gewerblicher Tätigkeit auch mit positiven Einkünften aus Vermietung und Verpachtung verrechnet werden. Die in einem Veranlagungszeitraum nicht berücksichtigungsfähigen Verluste können bis zu einem Betrag von einer Million Euro in den vorangegangenen Veranlagungszeitraum zurückgetragen werden. Darüber hinausgehende Verluste können vorgetragen werden. Verluste bis zu einer Million Euro sind in diesem Rahmen unbeschränkt verrechenbar. Darüber hinaus gehende Beträge können im Rahmen des Verlustvortrags zu 60 Prozent verrechnet werden. Nicht verrechenbare Verluste sind zeitlich unbeschränkt auf weitere Jahre vorzutragen.

Einkommensteuertarif

Liegt das nach dem vorstehenden Schema ermittelte zu versteuernde Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags, müssen keine Steuern bezahlt werden. Innerhalb der Progressionszone steigt der Steuersatz in Abhängigkeit vom Einkommen progressiv an. Überschreitet man die unten genannten Einkommensgrenzen, steigt der Einkommensteuersatz nicht mehr weiter an, der Steuersatz bleibt proportional.

Hinweis:

Zum 01. Januar 2020 ist der Grundfreibetrag auf 9.408 Euro gestiegen. Der Eingangssteuersatz von 14 Prozent ist konstant geblieben.

	2018	2019	2020
Grundfreibetrag	9.000 Euro	9.168 Euro	9.408 Euro
Eingangssteuersatz	14 %	14 %	14 %
Spitzensteuersatz	42% (45 % *)	42% (45 % *)	42% (45 % *)
Anwendung ab	54.950 Euro	55.961 Euro	57.052 Euro

*** Beachte:**

Für Steuerpflichtige, deren zu versteuerndes Einkommen die obere Proportionalzone übersteigt, gilt ein um drei Prozentpunkte erhöhter Spitzensteuersatz von 45 Prozent (für den Veranlagungszeitraum 2020 mindestens 270.501 Euro).

Veranlagung und Vorauszahlung

Die Ermittlung der Grundlagen und die Festsetzung der Einkommensteuer erfolgt für jedes Kalenderjahr. Grundsätzlich wird die Einkommensteuer durch Veranlagung erhoben. Ausnahmen gibt es bei der Kapitalertragsteuer und bei der Lohnsteuer. Hier wird die Steuer gleich an der Quelle durch Steuerabzug erhoben.

Während des Veranlagungszeitraumes müssen Sie Vorauszahlungen in Höhe der voraussichtlich geschuldeten Einkommensteuer entrichten. Die Vorauszahlungen bemessen sich nach der Einkommensteuer, die bei der letzten Veranlagung festgesetzt wurde. Bei Existenzgründern richten sich die Vorauszahlungen nach der im Fragebogen zur steuerlichen Erfassung gemachten Prognose. Das Finanzamt setzt Vorauszahlungen durch Bescheid fest. Die Einkommensteuervorauszahlungen sind vierteljährlich zu entrichten, und zwar am 10. März, 10. Juni, 10. September und 10. Dezember.

Nach Ablauf des Veranlagungszeitraums spätestens bis zum 31. Juli des Folgejahres müssen Sie als Steuerpflichtiger eine Steuererklärung abgeben. Sofern Sie einen Steuerberater haben, ist die Frist bis zum letzten Tag im Februar des übernächsten Jahres verlängert (Bsp.: Letzter Abgabetermin für ESTE 2020 ist der 28.02.2022). Fristverlängerungen sind grundsätzlich möglich - sie sollten schriftlich beim zuständigen Finanzamt

beantragt werden. Die Steuererklärung ist bei Gewinneinkünften grundsätzlich elektronisch zu übermitteln (ELSTER-Verfahren).

Lohnsteuer

Die Lohnsteuer ist eine Sonderform der Einkommensteuer. Schuldner der Lohnsteuer ist der Arbeitnehmer. Die Besonderheit liegt darin, dass Sie als Arbeitgeber verpflichtet sind, die Lohnsteuer bei jeder Lohnzahlung einzubehalten und bis spätestens am 10. Tag nach Ablauf des Lohnsteuer-Anmeldezeitraums an das Finanzamt abzuführen. Der Lohnsteuer-Anmeldezeitraum ist grundsätzlich der Kalendermonat. Bei sehr geringen Beträgen kann auch das Kalendervierteljahr oder das Kalenderjahr der Lohnsteuer-Anmeldezeitraum sein.

Die Anmeldungen sind grundsätzlich in elektronischer Form zu übermitteln. Ausnahmen sind möglich für Härtefälle.

Neben der Lohnsteuer müssen auch der Solidaritätszuschlag und ggf. die Kirchensteuer für den Arbeitnehmer einbehalten und abgeführt werden. Hinweis: Der Solidaritätszuschlag wurde Anfang 2020 für rund 90 Prozent der Zahler abgeschafft. In Niedersachsen beträgt der Kirchensteuersatz 9 Prozent, der Solidaritätszuschlag liegt deutschlandweit bei 5,5 Prozent. Bemessungsgrundlage ist die einzubehaltende Lohnsteuer des Arbeitnehmers.

Besonderheiten gelten für kurzfristige und geringfügige Arbeitsverhältnisse. Informationen dazu entnehmen finden Sie auf der Internetseite der Minijobzentrale unter www.mini-job-zentrale.de



Körperschaftsteuer

Die Körperschaftsteuerpflicht gilt für alle Kapitalgesellschaften und erstreckt sich auf ihre sämtlichen Einkünfte. Sie beginnt mit Abschluss des Gesellschaftsvertrages, frühestens jedoch mit Beginn der nach außen gerichteten Geschäftstätigkeit. Der Steuersatz beträgt einheitlich 15% auf den zu versteuernden Unternehmensgewinn. Die Ermittlung des steuerpflichtigen Gewinns erfolgt durch Betriebsvermögensvergleich nach den Vorschriften des EStG und des Körperschaftsteuergesetzes (KStG).

Ermittlungszeitraum ist grundsätzlich das Kalenderjahr, es ist aber auch ein abweichendes Wirtschaftsjahr möglich. Die Körperschaftsteuer-Voranmeldungen sind zu den gleichen Terminen abzugeben wie die Einkommensteuer-Voranmeldungen. Nach Ablauf des Veranlagungszeitraumes muss ebenfalls eine Steuererklärung eingereicht werden.

Gewinnausschüttungen

Gewinnausschüttungen von der GmbH an deren Gesellschafter müssen von diesen als Einkünfte aus Kapitalvermögen versteuert werden. Seit 2009 gilt grundsätzlich die Abgeltungssteuer von 25% für Kapitalerträge, also auch für Gewinnausschüttungen.

Tipp: Vermeidung von verdeckter Gewinnausschüttung

Wenn Sie als Gesellschafter der GmbH auch als Geschäftsführer tätig sind, können Sie sich ein Gehalt zahlen, das grundsätzlich als Betriebsausgabe steuermindernd berücksichtigt wird. Sollte das Gehalt allerdings nicht dem marktüblichen Niveau entsprechen, laufen Sie Gefahr, dass das Finanzamt darin eine sogenannte verdeckte Gewinnausschüttung sieht.

Rechtsfolge hiervon ist, dass zum einen die Gesellschaft in Höhe der verdeckten Gewinnausschüttung Körperschaftsteuer nachentrichten muss und zum anderen auf Ebene des Gesellschafter-Geschäftsführers Lohnsteuer nachversteuert werden muss.

Gewerbsteuer

Der Gewerbesteuer unterliegt jeder inländische Gewerbebetrieb. Angehörige freier Berufe müssen keine Gewerbesteuer bezahlen. Steuerschuldner ist bei Einzelunternehmen der Unternehmer, auf dessen Rechnung das Gewerbe betrieben wird, bei Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften ist Steuerschuldnerin die Gesellschaft. Die Gewerbesteuer wird von den Gemeinden erhoben.

Gewerbeertrag

Bemessungsgrundlage für die Steuer ist der Gewerbeertrag. Grundlage des Gewerbeertrags ist der nach EStG oder KStG ermittelte Gewinn. Dieser wird durch verschiedene Hinzurechnungen und Kürzungen korrigiert. Gerade im Bereich der Hinzurechnungen haben sich hier durch die Unternehmensteuerreform 2008 wesentliche Änderungen ergeben. Danach müssen unter anderem 25 Prozent aller Zinszahlungen sowie des Zinsanteils, der in Mieten, Pachten, Leasingraten sowie Lizenzen steckt, hinzugerechnet werden. Dabei wird der jeweilige Zinsanteil vom Gesetz pauschal bestimmt und beträgt:

- für Mieten Pachten und Leasingraten für bewegliche Wirtschaftsgüter 20 Prozent
- für Mieten Pachten und Leasingraten für unbewegliche Wirtschaftsgüter 50 Prozent
- für Lizenzen 25 Prozent.

Berechnung der Gewerbesteuer

Der Gewerbeertrag ist zunächst auf volle 100 Euro abzurunden und bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften um 24.500 Euro, höchstens jedoch in Höhe des abgerundeten Gewerbeertrags, zu kürzen. Bei Kapitalgesellschaften gibt es keinen solchen Freibetrag. Als nächstes wird der Gewerbeertrag mit der Steuermesszahl multipliziert. Sie beträgt seit 1. Januar 2008 für Einzelunternehmen, Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften einheitlich 3,5 v. H.



Beispiel:

Gewerbeertrag einer OHG: 50.357 Euro
 Abgerundet 50.300 Euro
 Abzüglich Freibetrag 24.500 Euro
 Korrigierter Gewerbeertrag 25.800 Euro
 davon
 25.800 Euro x 3,5 v. H.
 Steuermessbetrag 903 Euro
 Der Steuermessbetrag wird dann mit dem Hebesatz der jeweiligen Gemeinde multipliziert, in der Ihr Betrieb ansässig ist.
 Gewerbesteuerschuld:
 903 Euro x 425 v. H. (Stadt Osnabrück) = 3837,75 Euro.

Anrechnung auf die Ertragsteuer

Als Ausgleich für die Belastung mit Gewerbesteuer wird die Einkommensteuer bei Personengesellschaften und Einzelunternehmen ermäßigt, soweit sie auf Einkünfte aus Gewerbebetrieb entfällt. Die Anrechnung erfolgt in Höhe des 3,8-fachen des Gewerbesteuermessbetrages. Dies führt dazu, dass sich die Belastungswirkung der Gewerbesteuer in Kommunen mit Hebesätzen bis 400 neutralisiert, sofern ausreichend Einkommensteuer für die Anrechnung zur Verfügung steht. Eine Überkompensation durch die Anrechnung in Fällen, in denen zum Beispiel aufgrund der gewerbesteuerlichen Hinzurechnungen die Gewerbesteuerschuld höher ist als die Einkommensteuerschuld, findet nicht statt.

Vorauszahlungen

Der Steuerpflichtige hat am 15. Februar, 15. Mai, 15. August und 15. November Vorauszahlungen an die Gemeinde abzuführen, in der der Betrieb angesiedelt ist, und nach Ende des Erhebungszeitraumes (in der Regel das Kalenderjahr) beim zuständigen Finanzamt (Betriebsfinanzamt) eine Steuererklärung abzugeben. Die Vorauszahlungen werden dann mit der Steuerschuld verrechnet.

Informationen über die unterschiedlichen Gewerbesteuerhebesätze im IHK-Bezirk finden Sie im IHK-Wirtschaftsatlas unter www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr. 85786

Umsatzsteuer

Die Umsatzsteuer wird auf Umsätze erhoben, die ein Unternehmer im Inland im Rahmen seines Unternehmens erzielt.

Der Umsatzsteuer unterliegen insbesondere Umsätze aus Warenlieferungen und sonstigen Leistungen, wie z. B. Dienstleistungen. Unternehmer ist jeder, der eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit selbständig ausübt. Der Steuersatz beträgt 19 Prozent, für bestimmte Umsätze auch nur sieben Prozent. Der ermäßigte Steuersatz gilt zum Beispiel für Bücher und Zeitungen und für viele Lebensmittel.

Steuerbefreiungen

Bestimmte Umsätze sind von der Umsatzsteuer befreit. Zu erwähnen sind hier insbesondere die Ausfuhrlieferungen und die innergemeinschaftlichen Lieferungen.

Vorsteuerabzug

In der Regel beziehen Sie von anderen Unternehmen Vorleistungen, die Sie zur Erstellung ihrer eigenen Leistung benötigen. Der Vorlieferant stellt Ihnen dafür Umsatzsteuer in Rechnung. Diesen Betrag, sogenannte Vorsteuer, können Sie mit der Umsatzsteuer verrechnen, die Sie an das Finanzamt abführen müssen, wenn Sie Waren oder andere Leistungen verkaufen. Da die Umsatzsteuerpflicht bereits mit der Unternehmertätigkeit beginnt, können auch Vorsteuerbeträge, die durch Anschaffungen im Rahmen der Existenzgründung anfallen, beim Finanzamt geltend gemacht werden. Für die Gründung einer GmbH gilt, dass Vorgesellschaft und GmbH steuerlich als ein Steuersubjekt angesehen werden.

Beispiel:

Im Voranmeldungszeitraum tätigen Sie Wareneinkäufe im Wert von 10.000 Euro zzgl. 1.900 Euro Vorsteuer und Warenverkäufe im Wert von 20.000 Euro zzgl. 3.800 Euro Umsatzsteuer. An das Finanzamt sind 1.900 Euro (3.800 Euro - 1.900 Euro) als Umsatzsteuervorauszahlung abzuführen.

Umsatzsteuervoranmeldung

Die Umsatzsteuer ist eine Selbstveranlagungssteuer, d. h. die zu zahlende Steuer muss von Ihnen selbst (oder Ihrem Steuerberater) berechnet und an das Finanzamt abgeführt werden (§ 18 UStG).

Aufgrund des dritten Bürokratieentlastungsgesetzes müssen Gründer ihre Umsatzsteuervoranmeldung zunächst für den Besteuerungszeitraum 2021 – 2026 nicht mehr monatlich, sondern nur noch vierteljährlich abgeben, sofern die im konkreten Fall zu entrichtende Umsatzsteuer voraussichtlich 7.500 Euro nicht überschreitet.

Beträgt die Steuer für das vorangegangene Kalenderjahr nicht mehr als 1000 Euro, kann das Finanzamt den Unternehmer von der Verpflichtung zur Abgabe der Voranmeldungen und Entrichtung der Vorauszahlungen befreien.

Die Voranmeldungen sind jeweils für den Voranmeldungszeitraum abzugeben, und zwar bis zum 10. des nachfolgenden Monats (vgl. § 18 UStG). Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, endet die Frist an dem nächsten darauffolgenden Werktag (vgl. § 108 Abs. 3 AO). Bis dahin ist die Umsatzsteuer auch zu bezahlen.

Sofern es zu einem Vorsteuerüberhang kommt, weil die gezahlte Vorsteuer die erhaltene Umsatzsteuer übersteigt, erstattet das Finanzamt diesen Überhang. Hierbei ist zu beachten, dass das Finanzamt die Erstattung von der Hinterlegung einer Sicherheitsleistung abhängig machen kann.

Die Voranmeldungen sind grundsätzlich in elektronischer Form zu übermitteln. In Härtefällen zum Beispiel bei Nichtvorhandensein eines Computers mit Internetzugang kann auf schriftlichen Antrag die Übermittlung in Papierform vom Finanzamt gestattet werden.

Dauerfristverlängerung

Unternehmer, die ihre Umsatzsteuervoranmeldungen monatlich abgeben, können jährlich bis zum 10. Februar einen Antrag auf Fristverlängerung beim Finanzamt stellen. Voranmeldungen und Vorauszahlungen sind dann jeweils einen Monat später fällig. Die Fristverlängerung ist davon abhängig, dass eine Sondervorauszahlung in Höhe eines Elftels der Summe der Vorauszahlungen des vorangegangenen Jahres angemeldet und bis zum 10. Februar geleistet wird (§ 47 Abs. 1 UStDV). Diese Sondervorauszahlung wird im folgenden Jahr am 10. Februar auf die fällige Vorauszahlung angerechnet.

Entstehung der Steuer - Berechnung nach vereinbarten oder vereinnahmten Entgelten

Die Steuer wird grundsätzlich nach vereinbarten Entgelten (Soll-Besteuerung) berechnet. Die Umsatzsteuer entsteht in diesem Fall bereits mit Ausführung Ihrer Leistung. Es kommt also nicht darauf an, ob Ihr Kunde die Umsatzsteuer bereits bezahlt hat.

Auf Antrag kann das Finanzamt unter den unten genannten Voraussetzungen gestatten, dass Sie die Umsatzsteuer nach vereinnahmten Entgelten abführen. Hier entsteht die Umsatzsteuer unabhängig vom Zeitpunkt der Ausführung der Leistung mit Ablauf des Voranmeldungszeitraums, in dem die Bezahlung erfolgt.

Vorsteuern werden grundsätzlich für den Voranmeldungszeitraum berücksichtigt, in dem die Eingangsrechnung vorliegt, auch wenn die Bezahlung noch nicht erfolgt ist. Die Berechnung der Steuer nach vereinnahmten Entgelten kann beantragt werden, wenn eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:

- Gesamtumsatz im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mehr als 600.000 Euro oder;
- keine Buchführungspflicht nach § 148 AO besteht; oder
- die Tätigkeit ist freiberuflich i.S.v. § 18 Abs. 1 Nr. 1 EStG.

Der Vorsteueranspruch entsteht grundsätzlich, wenn die ordnungsgemäße Rechnung mit gesondertem Steuerausweis vorliegt und die Leistung ausgeführt worden ist. Bei geleisteten Anzahlungen ist die Vorsteuer bereits abziehbar, wenn die Rechnung vorliegt und die Zahlung geleistet worden ist.

Umsatzsteuererklärung

Nach Ablauf des Kalenderjahres hat der Unternehmer eine Umsatzsteuererklärung einzureichen, in der er die Umsatzsteuerzahllast oder den Überschuss für das gesamte Kalenderjahr selbst berechnet.

Ausstellen von Rechnungen

Ein Unternehmer, der umsatzsteuerpflichtige Umsätze tätigt, ist zumindest bei Umsätzen an Unternehmen stets verpflichtet, Rechnungen auszustellen. Bei Abrechnungen an Privatpersonen gilt die Verpflichtung jedenfalls dann, wenn über eine Werklieferung oder Leistung im Zusammenhang mit einem Grundstück abgerechnet wird. Für den (unternehmerischen) Leistungsemp-

fänger ist eine Rechnung insbesondere deshalb von Bedeutung, weil er nur bei Vorhandensein einer korrekten Rechnung die darin ausgewiesene Steuer als Vorsteuer abziehen kann.

Die Rechnung muss folgenden Inhalt haben:

- Vollständigen Name und Anschrift des leistenden Unternehmens
- Vollständigen Name und Anschrift des Leistungsempfängers
- Ausstellungsdatum
- Fortlaufende Rechnungsnummer
- Umsatzsteueridentifikationsnummer oder bei nicht Vorhandensein finanzamtsbezogene Steuernummer
- Menge und handelsübliche Bezeichnung des Gegenstands oder Art und Umfang der sonstigen Leistung
- Zeitpunkt der Lieferung oder sonstigen Leistung
- das Entgelt
- den auf das Entgelt entfallenden, gesondert auszuweisen- den Steuerbetrag oder ein Hinweis auf die Steuerbefreiung
- Im Voraus vereinbarte Minderungen des Entgelts, z.B. Skonti, Boni, Rabatte
- nach Steuersätzen und -befreiungen aufgeschlüsseltes Entgelt
- ggf. Hinweis auf Steuerschuld des Leistungsempfängers
- in den Fällen der Ausstellung der Rechnung durch den Leistungsempfänger die Angabe »Gutschrift«.

Für Rechnungen, deren Gesamtbetrag 250 Euro nicht übersteigt, sogenannte Kleinbetragsrechnungen, gibt es eine Vereinfachungsregel. Für den Vorsteuerabzug genügt es, folgende Angaben in der Rechnung zu machen:

- Vollständigen Name und Anschrift des leistenden Unternehmens
- Ausstellungsdatum
- Menge und handelsübliche Bezeichnung des Gegenstands der Lieferung oder die Art und den Umfang der sonstigen Leistung
- das Entgelt und den Steuerbetrag in einer Summe
- den Steuersatz
- im Falle einer Steuerbefreiung ein Hinweis auf das Bestehen einer Steuerbefreiung.

Die Rechnungen können Sie nicht nur in Papierform, sondern – vorbehaltlich der Zustimmung des Empfängers – auch elektronisch übermitteln. Ein bestimmtes technisches Übermittlungsverfahren ist dafür nicht vorgeschrieben. Für bestimmte steuerfreie Umsätze besteht allerdings keine Rechnungsausstellungsverpflichtung.

Weitergehende Informationen zur Rechnungsstellung finden Sie unter: www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr.: 136837

Kleinunternehmer-Regelung

Bei Unternehmen, deren Umsatz im Jahr der Gründung voraussichtlich 22.000 Euro einschließlich der darauf entfallenden Umsatzsteuer nicht übersteigt, wird von Gesetzes wegen keine Umsatzsteuer erhoben, d. h. Sie müssen diese nicht an das Finanzamt abführen. Entsprechendes gilt für Jahre nach der Gründung, wenn folgende Doppelbedingung erfüllt ist: Der Umsatz im Vorjahr lag nicht über 22.000 Euro; im laufenden Jahr wird er voraussichtlich nicht 50.000 Euro überschreiten.

Es empfiehlt sich auf Rechnungen auf die Kleinunternehmerregelung hinzuweisen, damit der Rechnungsempfänger weiß, weshalb keine Umsatzsteuer ausgewiesen wird. Dies kann zum Beispiel durch folgenden Zusatz geschehen: »Kein Ausweis von Umsatzsteuer nach § 19 UStG«.



Arbeitsrecht

Einführung

Wer Mitarbeiter beschäftigt, muss nicht nur den Lohn pünktlich zahlen, sondern auch weitere Regeln beachten. Zunächst gilt es, bei der Einstellung von Mitarbeitern alles richtig zu machen. Dazu gehört seit einigen Jahren insbesondere, bei der Stellenausschreibung, dem Vorstellungsgespräch und der Auswahl des Mitarbeiters Diskriminierungen der anderen Bewerber, z. B. wegen Alters, Geschlechts oder Herkunft, zu vermeiden.

Wo Sie Ihre Mitarbeiter anmelden müssen, was ein Arbeitsvertrag enthalten muss, welche Gestaltungsmöglichkeiten es bei verschiedenen Beschäftigungsformen gibt – dazu finden Sie Erläuterungen und Hinweise. Im laufenden Arbeitsverhältnis stellen sich häufig Fragen zu Arbeitszeitgestaltung, Urlaubsregeln, Entgeltfortzahlung bei Krankheit. Die wesentlichen Regelungen haben wir für Sie zusammengestellt.

Schließlich finden Sie, was bei einer Kündigung zu beachten ist: Fristen, Form, Gründe.



Nützliche Adressen/Informationen

Agentur für Arbeit Osnabrück

Postanschrift: Agentur für Arbeit Osnabrück
49068 Osnabrück
Service-Telefon für Arbeitgeber 0800 4 5555 20 (kostenlos)

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Osnabrück

Postanschrift: Johann-Domann-Straße 2
49080 Osnabrück
E-Mail: poststelle@gaa-os.niedersachsen.de
Tel.: 0541 503-500 (Vermittlung)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Allgemeinverbindliche Tarifverträge unter <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html>

Deutsche Rentenversicherung

Service-Telefon 0800 1000 48024 (kostenlos)

Mini-Job-Zentrale

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
45115 Essen
minijob@minijob-zentrale.de | www.minijob-zentrale.de
www.kbs.de | Service-Telefon: 0355 2902-70799

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Mittelstraße 51
10117 Berlin-Mitte
BG-Infoline: 0800 60 50 40 4 (kostenlos)
info@dguv.de | www.dguv.de

Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Broschüre »Arbeitsrecht«

Stand: Juni 2019
kostenloser Download unter:
<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a711-arbeitsrecht.html>

Musterverträge, u.a. Arbeitsvertragsmuster

IHK Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim
www.osnabrueck.ihk.de, Dok.-Nr.: 990

Wer verdient was?

http://www.boeckler.de/index_tarifspiegel.htm

Einstellung von Mitarbeitern



Wenn die Auftragslage gut ist, kann es erforderlich werden, Mitarbeiter zu suchen.

Personalbedarfsanalyse

Zu den Vorüberlegungen gehört die Frage, welche Art von Arbeitsplatz Sie schaffen möchten. Ist der Bedarf voraussichtlich von Dauer, so bietet es sich an, eine Vollzeitkraft einzustellen. Lässt sich nicht genau absehen, wie lange zusätzliches Personal benötigt wird und wie hoch die Auslastung sein wird, kommt z. B. die Einstellung einer Teilzeitkraft oder einer Aushilfe in Betracht. Eine weitere Möglichkeit kann Personalleasing sein.

Sinnvoll ist zudem festlegen, welche Aufgaben und welchen Verantwortungsgrad mit der zu besetzenden Stelle verbunden sein sollen. Dies hilft, die Qualifikationen und Voraussetzungen zu bestimmen, die der Mitarbeiter mitbringen muss.

Auch die Ausbildung junger Berufsanfänger im eigenen Betrieb kann eine lohnende Investition in die Zukunft darstellen und aktuelle Personalbedarfe decken helfen. So hat der Unternehmer die Chance, seinen Mitarbeiternachwuchs selbst heranzuziehen.

Personalsuche

Für die Suche nach geeigneten Mitarbeitern bieten sich vielfältige Möglichkeiten an:

- Suche im eigenen privaten Umfeld, d.h. in der Familie, im Bekanntenkreis oder unter den bisherigen Mitarbeitern.
- Stellenanzeigen im Internet, Tageszeitungen und Fachzeitschriften
- Stellengesuche aus Zeitungen und Fachzeitschriften
- Stellenanzeige auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit aufgeben.
- Auszubildendenvermittlung über die IHK-Lehrstellenbörse

Bei der Ausschreibung von Stellen, den Vorstellungsgesprächen und der Auswahlentscheidung kommt es nicht nur auf das richtige Gespür für die Auswahl an, sondern auch darauf, keinen Bewerber wegen seines Alters, seines Geschlechts, seiner Herkunft o. Ä. zu diskriminieren, da sonst Schadensersatzforderungen abgelehnter Bewerber drohen können.

Auch muss bei besonderen Beschäftigungsformen auf die richtige Vertragsgestaltung geachtet werden, damit z. B. Befristungen wirksam sind.

Desweiteren ist auf die richtige Anmeldung der Mitarbeiter bei Sozialversicherungen und Berufsgenossenschaft zu achten.

Stellenausschreibung



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Gerade bei der Stellenausschreibung passieren schnell unbewusst Fehler, die für Sie teuer werden können. Hintergrund ist das »Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz« (kurz: AGG). Dieses Gesetz hat erhebliche Auswirkungen auf die Stellenausschreibung und das gesamte Bewerbungsverfahren. Denn: Das AGG verbietet Ungleichbehandlungen auf Grund von

- Geschlecht,
- Rasse oder ethnischer Herkunft,
- Religion und Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter und
- sexueller Identität.

Besonders »gefährlich« für Sie als Arbeitgeber ist, dass sich das Haftungsrisiko aus dem AGG nicht nur bei einer tatsächlichen Benachteiligung realisieren kann, sondern bereits dann, wenn lediglich Indizien hierfür vorliegen. Sofern der Bewerber Tatsachen beweist, die eine Benachteiligung vermuten lassen, müssen Sie beweisen, dass eine Benachteiligung in Wahrheit nicht gegeben ist.

Bei Verstößen gegen das AGG drohen Ihnen als Arbeitgeber Klagen der betroffenen Bewerber, die neben dem entstandenen Schaden (Aufwendungen für die Bewerbung, entgangenes Einkommen) auch eine Entschädigung in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern geltend machen können, § 15 Abs. 2 AGG. Ungleichbehandlungen wegen der oben angeführten Kriterien sind grundsätzlich unzulässig. Nach den Paragraphen 8 bis 10 des AGG, gibt es sachliche Gründe, nach denen eine unterschiedliche Behandlung – in sehr enger Auslegung (!) – dann zulässig ist, wenn ein Merkmal eine »wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung« darstellt. Laut eines Urteils des

Bundesarbeitsgerichts ist es beispielsweise zulässig, bei der Ausschreibung für eine Stelle in einem Mädcheninternat nur Frauen anzusprechen.

Bei der Stellenausschreibung sollten Sie die folgenden Punkte beachten:

Geschlechtsneutral formulieren

Am besten nur die Funktionsbezeichnung (Geschäftsleitung, Abteilungsleitung, Sachbearbeitung, Verkauf) verwenden. Anderenfalls müssen alle geschlechtlichen Formen (männlich/weiblich/divers) genannt werden. Unzulässig wäre etwa Vertriebsleiter, Krankenschwester, Jurist, Assistentin der Geschäftsführung, Facharbeiter oder Sekretärin.

Bei besonderen Anforderungen wie »Vollzeitstelle« oder »schwere körperliche Belastung« könnten Frauen mittelbar diskriminiert werden. Wenn solche Anforderungen formuliert werden müssen, so sollten diese mit einem Rechtsanwalt im Vorfeld abgestimmt werden.

Keine Altersgrenzen setzen

Das gilt sowohl für Altersangaben wie z. B. »bis 35 Jahre« als auch für Formulierungen wie »jung und dynamisch« oder »für unser junges und dynamisches Team«. Anstelle »langjähriger Erfahrung« sollte besser eine genaue Anforderung formuliert werden, etwa »2-jährige einschlägige Berufserfahrung« – wenn das für die Stelle erforderlich ist.

Nicht an Behinderung anknüpfen

Grundsätzlich unzulässig sind Formulierungen wie »körperlich uneingeschränkt leistungsfähig«, da hierdurch behinderte Bewerber ausgeschlossen werden. Nur aus wesentlichen betrieblichen Gründen ist eine solche Anforderung zulässig. Zulässig ist es dagegen, wenn schwerbehinderte Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden sollen, etwa weil der Betrieb die Schwerbehindertenquote erfüllen will, weil durch diese Ungleichbehandlung nur bestehende Nachteile ausgeglichen werden sollen, § 5 AGG.

Rasse und ethnische Herkunft

Begriffe wie »Muttersprache« oder Ausdrücke wie »perfekte Deutschkenntnisse« sollten sie in Stellenanzeigen vermeiden. Besser eignen sich Formulierungen wie »verhandlungssicher« oder »fließend«. Darüber hinaus muss die Relevanz dieser Anforderung im Stellenprofil deutlich werden.

Auf das Anfordern von Fotos sollte grundsätzlich verzichtet werden. Denn das Erfordernis eines Fotos, könnte darauf schließen lassen, dass sich die hieraus ergebenden Informationen wie ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht beim Auswahlprozess eine Rolle spielen.

Wichtig im Zusammenhang mit dem AGG ist nicht nur das Vermeiden von Ungleichbehandlungen, sondern insbesondere auch die Dokumentation und Archivierung des gesamten Bewerbungsverganges, d. h. von der Stellenausschreibung über das Vorstellungsgespräch bis hin zum Auswahlprozess und zu den Entscheidungsgründen. Nur mit einer sorgfältigen Dokumentation können Sie ggf. später nachweisen, dass keine verbotene Ungleichbehandlung erfolgt ist.

Aufgepasst:

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz muss der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräch



Das Auswahlverfahren sollte grundsätzlich einem festen Schema folgen. Dazu sollten Kriterien festgelegt werden, die eine Vorauswahl der Kandidaten ermöglichen, die zu Gesprächen eingeladen werden sollen. Mögliche Kriterien sind zum Beispiel vollständige und fehlerfreie Bewerbungsunterlagen, Ausbildung des Bewerbers und sonstige Qualifikationen, Berufserfahrung sowie bisherige Beurteilungen und Zeugnisse.

Auch bei der Vorauswahl darf es nicht zu unzulässigen Ungleichbehandlungen kommen. Es dürfen also nicht alle männlichen oder alle weiblichen Bewerber aussortiert werden. Das Gleiche gilt für Bewerber mit Behinderung, bestimmter Herkunft und außerhalb bestimmter Altersgrenzen. Ebenfalls unzulässig ist das Aussortieren aller Bewerbungen ohne Foto oder ohne Geburtsdatum. In all diesen Fällen wird möglicherweise anhand unzulässiger Kriterien differenziert.

Um später nachweisen zu können, dass keine Diskriminierung erfolgt ist, sollte der gesamte Auswahlprozess dokumentiert werden. Dafür sollten die Bewerbungsunterlagen kopiert oder eingescannt werden, da der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, die Originale nach einer Ablehnung zu behalten. Für das Anfertigen der Kopien ist die Zustimmung des Bewerbers erforderlich. Außerdem ist zu beachten, dass die Kriterien der Vorauswahl und die jeweiligen »Runden« des Auswahlprozesses dokumentiert werden müssen, so dass nachgewiesen werden kann, welcher Bewerber wann und aus welchen Gründen ausgeschieden ist.

Wenn bereits aus der Bewerbung deutlich wird, dass kein echtes Interesse an der Stelle besteht, etwa weil völlig überzogene Gehaltsforderungen genannt werden, die Bewerbung in keinsten Weise auf die Anforderungen eingeht oder überhaupt nicht zum Anforderungsprofil passt, ist besondere Vorsicht geboten. Hier könnte es sich um einen sogenannten »AGG-Hopper« handeln.

Dieser Kategorie von Bewerbern geht es typischerweise allein um die Geltendmachung von Entschädigung wegen Verstößen gegen das AGG. Am besten begegnet man solchen Bewerbern, indem man sie zum Vorstellungsgespräch einlädt, in dem Einladungsschreiben aber darauf hinweist, dass der Arbeitgeber die Fahrtkosten zum Vorstellungsgespräch nicht übernimmt. Sofern es sich um einen typischen AGG-Hopper handelt, dürfte dieser unter diesen Umständen vermutlich kein Interesse an einem Vorstellungsgespräch haben.

Der Arbeitgeber sollte ein Vorstellungsgespräch immer zusammen mit einem weiteren Mitarbeiter durchführen, der dann ggf. als Zeuge genutzt werden kann. Für die Gesprächsführung bietet es sich an, einen vorher gefertigten Fragenkatalog zu verwenden. Die Fragen sollten sich dabei auf die berufliche Qualifikation beziehen und sich am Anforderungsprofil der Stelle orientieren. Die Fragen und Antworten sowie die subjektiven Eindrücke sollten unbedingt schriftlich festgehalten werden. Auch über die Ablehnungsgründe sollte eine kurze Notiz erstellt werden. Diese dürfen nicht auf eine indirekte Benachteiligung schließen lassen.

Fragen nach Merkmalen, die mit den o.g. unzulässigen Kriterien in Zusammenhang stehen, sind unzulässig.

Wichtig zu wissen, ist: Auf unzulässige Fragen darf der Bewerber wahrheitswidrig antworten. Unzulässig sind unter anderem Fragen nach:

- Alter,
- Schwangerschaft,
- Familienplanung,
- Mitgliedschaft in einer Partei oder Gewerkschaft,
- etwaige Behinderung oder einem Schwerbehindertenausweis. Das gilt selbst dann, wenn gerade ein Behinderter eingestellt werden soll – es sei denn es liegen zwingende berufliche Gründe im Sinne des § 8 AGG vor, die der Beschäftigung eines Behinderten entgegenstehen.
- Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft oder Weltanschauung.

Auswahl des Arbeitnehmers

Auch bei der abschließenden Auswahl des einzustellenden Arbeitnehmers müssen Sie als Arbeitgeber das AGG beachten. Bewerbungsabsagen sollten eine möglichst unverfängliche Standardformulierung enthalten.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass für mögliche Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche eine zweimonatige Ausschlussfrist gilt, die mit Zugang der Absage beim Bewerber zu laufen beginnt, § 15 Abs. 4 AGG. Um den Zugang der Absage und damit den Fristbeginn sicher belegen zu können, müssten eigentlich alle Absagen zugestellt oder mit Übergabeeinschreiben versandt werden. Da dies sehr kostspielig ist, empfiehlt es sich alternativ zumindest eine Liste zu erstellen, in der alle Ablehnungsschreiben mit Datum vermerkt und mit eigenhändiger Unterschrift des zuständigen Mitarbeiters versehen werden.

Ersatz von Vorstellungskosten

Auch wenn das Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt, sind Vorstellungskosten (grundsätzlich die Hin- und Rückfahrt mit der Bahn 2. Klasse; nur ausnahmsweise auch Übernachtung, Verpflegung oder Verdienstausfall) des Bewerbers zu erstatten, wenn die Vorstellung auf Einladung des Arbeitgebers erfolgte.

Tipp:

Sie können diesen Anspruch bei der Einladung zur Vorstellung ausdrücklich schriftlich ausschließen (z. B. »Reisekosten können leider nicht übernommen werden«).

Weitere Informationen zum AGG im Arbeitsrecht finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr.: 13531

Beteiligung des Betriebsrates

In Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu informieren und seine Zustimmung einzuholen. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

Meldepflichten des Arbeitgebers



Mit der Einstellung des ersten Beschäftigten (450-Euro-Kräfte, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Auszubildende) unterliegt Ihr Betrieb der Meldepflicht und dann benötigen Sie eine Betriebsnummer! Unter dieser Betriebsnummer sind alle Meldungen an die Krankenkasse (z. B. Anmeldung, Abmeldung, Meldung bei Unterbrechung der Beschäftigung, Jahresmeldung zum 31.12., Meldung geringfügig Beschäftigter, etc.) vorzunehmen.

Die Betriebsnummer können Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Den Antrag finden Sie im Internet unter: www.arbeitsagentur.de

Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosenversicherung

Arbeitnehmer und Auszubildende sind grundsätzlich kraft Gesetzes sozialversichert. Eine Ausnahme bilden die sogenannten kurzfristig Beschäftigten. Sie sind sozialversicherungsfrei. Die Beiträge zur Sozialversicherung sind i.d.R. vom Arbeitgeber – mit Ausnahme der Unfallversicherung – als Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstellen (jeweiligen Krankenkassen als Sozialversicherungsträger, bei geringfügigen Beschäftigungen, Minijob-Zentrale/Deutsche Rentenversicherung Bund, 45115 Essen) zu überweisen. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die eine Hälfte der Gesamtsozialversicherungsbeiträge vom Entgelt des Arbeitnehmers einzubehalten und mit der anderen Hälfte, die er zu tragen hat, abzuführen.

Bei Auszubildenden trägt der Arbeitgeber die gesamten Sozialversicherungsbeiträge bis zu einer monatlichen Ausbildungsvergütung von 325 Euro allein.

Sozialversicherungsrechtlich treffen den Arbeitgeber folgende Pflichten. Er hat ...

- ... die Versicherungspflicht bzw. -freiheit des Einzelnen festzustellen, wobei im Zweifel eine Rücksprache mit den Einzugsstellen bzw. eine kostenlose Statusanfrage bei der Deutsche Rentenversicherung Servicetelefon 0800 100048000 (kostenlos) zur Klärung der Frage, ob eine selbstständige oder eine abhängige Beschäftigung vorliegt, zu empfehlen ist.
- ... elektronische Meldungen an die Einzugsstelle (Krankenkasse des jeweiligen Arbeitnehmers) abzugeben,
- ... das beitragspflichtige Entgelt zu ermitteln,
- ... den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu berechnen und abzuführen,
- ... die Lohnunterlagen zu führen.

Bei Vertragsabschluss muss Ihr Arbeitnehmer folgende Arbeitspapiere vorlegen:

- Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM)
- steuerliche Identifikationsnummer und Geburtsdatum
- Sozialversicherungsausweis
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse
- ggf. Aufenthaltserlaubnis und Arbeitserlaubnis bei ausländischen Arbeitnehmern
- ggf. die Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen
- ggf. die Bescheinigung über den im laufenden Jahr gewährten oder abgeholten Urlaub



Vor Einstellung von Mitarbeitern unbedingt lesen!

Publikation der Deutschen Rentenversicherung
»Arbeitgeber: Arbeitnehmer richtig versichern«

- Welche Pflichten Sie als Arbeitgeber haben
- Wie Sie die Beiträge richtig berechnen
- Wie Sie Ihre Arbeitnehmer richtig anmelden

Die Publikation finden Sie unter
www.osnabrueck.ihk.de | Dok-Nr. 125878

Ausnahmen bei der Sozialversicherung

Sogenannte kurzfristige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei. Bei geringfügigen Beschäftigungen (»Mini-Jobs« oder auch »450-Euro-Jobs«) führt der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer nur pauschaliert ab.

Informationen zum Thema »Mini-Jobs und Kurzfristige Beschäftigung« finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr: 137460.

Abschluss eines Arbeitsvertrages



Für den Arbeitsvertrag ist grundsätzlich keine besondere Form vorgeschrieben. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, den Arbeitsvertrag schriftlich zu fixieren.

Zu beachten ist das Nachweisgesetz, wonach der Arbeitgeber – außer bei vorübergehenden Aushilfen und gelegentlichen Tätigkeiten – die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hat und dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses aushändigen muss. Der Mindestinhalt dieses Nachweises umfasst folgende Punkte:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitsort
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen

- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind

Die Verletzung dieser Nachweispflicht hat keine Auswirkung auf die Gültigkeit des Arbeitsvertrags, könnte aber ggf. zu Schadensersatzpflichten führen.

Probezeit

Soll eine Probezeit gelten, muss dies ausdrücklich vereinbart werden. Eine Probezeitvereinbarung hat den Vorteil, dass der Vertrag ohne besonderen Grund innerhalb der Probezeit mit lediglich zweiwöchiger Frist kündbar ist. Abweichendes kann sich ggf. aus einbezogenen Tarifverträgen ergeben.

Eine Probezeit mit der zweiwöchigen Kündigungsfrist kann für maximal sechs Monate vereinbart werden, z.B. mit folgender Formulierung: »Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.«

Tipp:

Probezeit-Verlängerungsvereinbarungen, bei denen die Dauer der Probezeit in einem Arbeitsverhältnis insgesamt sechs Monate nicht überschreitet, sind unproblematisch. Über diesen Zeitraum hinaus steht oft der dann ggf. eintretende Kündigungsschutz des Arbeitnehmers aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes einer sinnvollen Verlängerung entgegen.

Ein Weg aus diesem Dilemma kann sein, dem Arbeitnehmer vor Ablauf der Probezeit fristgerecht, allerdings mit einer überschaubaren, längeren Kündigungsfrist von z. B. zwei Monaten zu kündigen. Innerhalb dieser zwei Monate kann der Arbeitnehmer nochmals seine Eignung unter Beweis stellen. Bewährt er sich, kann das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden. Andernfalls endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Alternativ kann mit dem Arbeitnehmer rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit ein Aufhebungsvertrag geschlossen werden, bei dem der Zeitpunkt der Beendigung angemessen in die Zukunft verlagert wird und für den Fall der Bewährung des Arbeitnehmers eine Wiedereinstellungszusage erteilt wird.

Von der Vereinbarung einer Probezeit im Arbeitsvertrag ist der »befristete Probearbeitsvertrag« zu unterscheiden. Hier wird ein Vertrag »vom ... bis zum ... « als Probearbeitsverhältnis geschlossen. Mit dem Ablauf der Zeit, für die der Vertrag geschlossen ist, endet dann dieses Arbeitsverhältnis automatisch, ohne dass es

einer Kündigung bedarf. Sofern sich der Arbeitnehmer innerhalb des befristeten Probearbeitsvertrages als geeignet erweist und fest eingestellt werden soll, muss ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden. Vorteilhaft an dieser Vertragskonstruktion ist, dass besondere Kündigungsschutzvorschriften nicht anwendbar sind, d. h. das Probearbeitsverhältnis endet zum vereinbarten Zeitpunkt, unabhängig von evtl. zwischenzeitlich eingetretenen Kündigungsverböten (z. B. Schwangerschaft).

Vergütung



Die Höhe des Entgelts, evtl. Zuschläge und sonstige Sonderzahlungen sowie ihre Fälligkeit sind in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Grundsätzlich können Sie die Höhe der Vergütung frei verhandeln. Allerdings gibt es Ausnahmen, die Sie beachten sollten.

Aufgepasst: Mindestlohn

Seit dem 1.1.2015 gibt es in Deutschland einen flächendeckenden Mindestlohn. Alle zwei Jahre entscheidet die Mindestlohnkommission über eine Anpassung. Seit dem 1.1.2020 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 9,35 Euro pro Stunde. Bis zum 1. Juni 2022 wird er in vier Schritten auf 10,45 Euro Stundenlohn angehoben:

- zum 1.1.2021 auf 9,50 Euro
- zum 1.7.2021 auf 9,60 Euro
- zum 1.1.2022 auf 9,82 Euro
- zum 1.7.2022 auf 10,45 Euro

Erstmalig gilt in Deutschland seit 1. Januar 2020 auch eine Mindestausbildungsvergütung. Lehrlinge verdienen seither mindestens 515 Euro, sofern ihr Ausbildungsvertrag 2020 beginnt oder begonnen hat.

Für wen gilt der gesetzliche Mindestlohn?

Grundsätzlich unterfallen alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer, die mindestens 18 Jahre alt sind, dem gesetzlichen Mindestlohn. Das gilt auch, wenn die Arbeitnehmer bei einem ausländischen Arbeitgeber angestellt sind. Der Mindestlohn gilt auch für Minijobber, Saisonarbeitskräfte, in Deutschland tätige ausländische Beschäftigte sowie grundsätzlich für Praktikanten eines freiwilligen Praktikums, wobei die folgenden Besonderheiten zu beachten sind:

Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn:

- Praktikanten von Pflichtpraktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium sowie darauf vorbereitende freiwillige Praktika von maximal drei Monaten. Dauert das Praktikum aber länger als drei Monate, unterfällt dagegen das komplette Praktikum dem Mindestlohn
- Praktika im Rahmen der Einstiegsqualifizierung (nach SGB III) sowie Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz fallen nicht unter den Mindestlohn
- Bei Langzeitarbeitslosen (mindestens 12 Monate arbeitslos) muss in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung der Mindestlohn nicht gezahlt werden

Eine weitere Ausnahme von dem Grundsatz der freien Verhandelbarkeit der Vergütung liegt vor, wenn Sie Mitglied in einem Arbeitgeberverband und der neue Mitarbeiter Gewerkschaftsmitglied ist. In diesem Fall sind Sie an die zwischen der Gewerkschaft des neuen Mitarbeiters und Ihrem Arbeitgeberverband ausgehandelten Tarifvertrag gebunden. Dies gilt ebenfalls, wenn ein Tarifvertrag durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Weitere Einschränkungen bzgl. der Vergütung ergeben sich aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (s.o.). Danach ist u.a. in den folgenden Branchen ein Mindestlohn vorgeschrieben:

- Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch
- Bauhauptgewerbe
- Gebäudereinigung
- Pflegebranche
- Zeitarbeitsbranche

Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld

Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und andere Gratifikationen sind gesetzlich nicht vorgeschrieben. Häufig finden sich entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen. Sofern Sie Ihren Arbeitnehmern Sonderzuwendungen zukommen lassen möchten, sollten Sie bedenken, dass eine regelmäßige und vorbehaltslose Zahlung zu einer sog. betrieblichen Übung führen kann. Dies bedeutet, dass Ihre Arbeitnehmer dann einen Rechtsanspruch auf diese Leistung haben. Diese Folge kann aber durch entsprechende Gestaltung vermieden werden.

Arbeitszeit

Die Einhaltung der Vorschriften zur Regelung der täglichen Arbeitszeit bereitet den Unternehmen häufig Schwierigkeiten. Oft ist diesen nicht bekannt, dass das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) selbst Möglichkeiten einer Abweichung von den grundsätzlichen Bestimmungen eröffnet.

Grundsatz

§ 3 des ArbZG ordnet an, dass die werktägliche, d.h. von Montag bis Samstag) Arbeitszeit der Arbeitnehmer 8 Stunden nicht überschreiten darf. Arbeitszeit ist dabei die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit. Die die Ruhepausen dürfen nicht mitgerechnet werden. Zur Arbeitszeit gehören in der Regel nicht die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie Umkleide- und Waschzeiten.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt für alle Arbeitnehmer, die über 18 Jahre alt sind. Minderjährige fallen dagegen unter das Jugendarbeitsschutzgesetz.

Ebenfalls keine Anwendung findet das Arbeitszeitgesetz bei Leitenden Angestellten, Chefärzten und Dienststellen- und Personalleitern im öffentlichen Dienst, § 18 ArbZG. Eine Ausnahme wird auch bei solchen Arbeitnehmern gemacht, die (wie eine angestellte Erzieherin) mit den Ihnen anvertrauten Personen in häuslicher Gemeinschaft leben.

Zulässige Abweichungen

Nach § 3 Satz 2 ArbZG ist eine Ausdehnung auf werktäglich 10 Stunden jederzeit zulässig. Voraussetzung ist aber, dass innerhalb eines sog. Ausgleichszeitraumes von sechs Monaten oder 24 Wochen ein Durchschnitt von acht Stunden werktäglich erreicht wird.

Beispiel:

Der Arbeitgeber hat kurzfristig einen erhöhten Arbeitsanfall. Er kann deshalb die Arbeitszeit beispielsweise für vier Wochen auf werktäglich 10 Stunden ausdehnen, wenn innerhalb der nächsten 6 Monate vier Wochen lediglich 6 Stunden pro Werktag gearbeitet wird.

In diesem Fall kann also nur noch von einem durchschnittlichen 8-Stunden-Tag die Rede sein.



Quelle: Fotolia © Udo Koerner

§ 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG eröffnet die Möglichkeit, über den Tarifvertrag eine noch stärkere Flexibilisierung zu erreichen: Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft, so kann die 10-Stunden-Grenze überschritten werden. Im Tarifvertrag kann auch ein längerer Ausgleichszeitraum festgelegt werden. Zudem besteht die Möglichkeit, auf den Ausgleich ganz zu verzichten: Voraussetzung hierfür ist aber, dass im Jahr an höchstens 60 Tagen zehn Stunden gearbeitet wird.

Nach § 14 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, von den Regelungen des § 3 ArbZG abzuweichen. Insofern bestehen auch keine Obergrenzen.

Notfälle sind ungewöhnliche Ereignisse, die die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens nach sich ziehen – Gefahrenabwehr – z. B. Unwetter, Sturmflut, Überschwemmungen usw. Aus der gesetzlichen Formulierung «deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind» ergibt sich, dass der Arbeitgeber auf andere Weise als durch die Abweichung von § 3 ArbZG, dem Entstehen des außergewöhnlichen Falles entgegen wirken muss.

§ 15 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG regelt, dass die zuständige Aufsichtsbehörde unter bestimmten Voraussetzungen Überschreitungen des von § 3 ArbZG vorgegebenen Zeitrahmens bewilligen kann. Nach § 15 Abs. 2 ArbZG sind weitere Ausnahmen möglich, wenn dies im öffentlichen Interesse dringend nötig ist.

Ruhepausen

Bei Arbeitszeiten von mehr als 6 Stunden ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten, bei mehr als 9 Stunden ist eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten erforderlich. Die Gesamtpause kann in mehrere Teilpausen aufgeteilt werden. Jede Teilpause muss mindestens 15 Minuten betragen (§ 4 ArbZG).

Ruhezeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

Eine Verkürzung um bis zu eine Stunde ist nach § 5 Abs. 2 ArbZG in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und

anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung möglich, wenn jede Verkürzung innerhalb von vier Wochen bzw. eines Kalendermonats durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

Nachtarbeit



Nachtarbeit ist jede Arbeitszeit, die mehr als 2 Stunden des Zeitraumes von 23:00 bis 06:00 Uhr umfasst. Für die Nachtarbeit gelten die zuvor genannten Regelungen, mit Ausnahme des Ausgleichszeitraumes für die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden. Dieser beträgt 1 Monat.

Allgemeines Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen

Es gilt ein allgemeines Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen. Sofern an Sonn- und Feiertagen dennoch gearbeitet werden darf, gelten die zuvor genannten Regelungen zur Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten.

Für die Sonntagsbeschäftigung muss ein Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen beziehungsweise innerhalb von 8 Wochen nach Feiertagsbeschäftigung gewährt werden. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Dokumentationspflichten

Nach noch aktuellem Recht ist der Arbeitgeber verpflichtet, nur die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen.

Somit besteht die Dokumentationspflicht für:

- Arbeitszeiten die über 8 Stunden hinausgehen,
- Arbeitszeiten, die an Sonn- und Feiertagen geleistet werden,
- Pausenregelungen,
- den Nachweis, dass die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden im 6-Kalendermonats-Zeitraum oder 24-Wochen-Zeitraum nicht überschritten wird.

Die Aufzeichnungen sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren (§ 16 ArbZG).

Mit Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) allerdings entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter gemessen werden kann. Die Mitgliedstaaten müssen alle erforderlichen Maßnahmen treffen, dass den Arbeitnehmern die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten und die Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitszeitrichtlinie tatsächlich zugutekommen. Nur so könne der durch die EU-Grundrechtecharta und die Arbeitszeitrichtlinie bezweckte Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer tatsächlich einer Kontrolle durch Behörden und Gerichte zugeführt werden.

Noch liegt kein Gesetzentwurf vor, der das Urteil des EUGH in nationales Recht umsetzt, so dass es zunächst insbesondere bei den vorgenannten Dokumentationspflichten bleibt.

Urlaub



Anwendungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes

Jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub. Dies gilt auch für Minijobber und Teilzeitbe-

schäftigte. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers bleibt während dieser Zeit bestehen.

Aus Tarifverträgen können sich abweichende Urlaubsregelungen ergeben. Sonderregelungen gelten daneben z. B. für Jugendliche, Mütter und schwerbehinderte Mitarbeiter.

Umfang und Berechnung des Urlaubsanspruchs

Jedem Arbeitnehmer steht ein gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen im Kalenderjahr zu. Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, also auch der Samstag. Da das BUrlG von einer 6-Tage-Woche ausgeht, ist bei der heute meist vorliegenden 5-Tage-Woche der Urlaubsanspruch umzurechnen.

Umrechnungsformel

Urlaubsdauer (gesetzlich 24 Werktage) geteilt durch sechs (Sechs-Tage-Woche) mal Anzahl der Arbeitstage pro Woche. Mit dieser Formel können Sie den gesetzlichen Mindesturlaub auch von Teilzeitkräften berechnen. Hier kommt es ebenfalls auf die Zahl der Arbeitstage pro Woche an, nicht auf die geschuldete Arbeitszeit, sofern an allen Tagen gleich lang gearbeitet wird.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin arbeitet Montag, Dienstag und Donnerstag je von 8.00 bis 12.00 Uhr. Sie hat auf Grundlage des Bundesurlaubsgesetzes (24 Urlaubstage bei einer 6-Tage-Woche) Anspruch auf $24 : 6 \times 3 = 12$ Werktage Urlaub.

Ist die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nicht regelmäßig auf eine bestimmte Anzahl von Wochentagen verteilt, sondern beispielsweise einmal auf vier, einmal auf fünf Tage in der Woche, ist die Berechnung auf das Jahr zu beziehen.

Folgende Formel wird für diesen Fall angewandt: Gesetzliche oder tarifliche Urlaubsdauer, geteilt durch die Jahreswerktage, multipliziert mit den Tagen, an denen der Arbeitnehmer im Jahr zur Arbeit verpflichtet ist. Zugrunde gelegt werden bei 52 Wochen/Jahr 312 (Werk-) Arbeitstage für die Sechs-Tage-Woche und 260 Arbeitstage für die Fünf-Tage-Woche. Einzel- oder tarifvertraglich wird über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus oft ein sogenannter übergesetzlicher Urlaub gewährt.

Tipp:

In dem Arbeitsvertrag sollten Sie zwischen gesetzlichem und darüber hinausgehendem freiwilligem Urlaub differenzieren. Außerdem empfiehlt es sich, den vertraglichen Mehrurlaub im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf das entsprechende Kalenderjahr bzw. den jeweiligen Übertragungszeitraum zu befristen und weiter zu vereinbaren, dass er im Falle fortdauernder Arbeitsunfähigkeit über diesen Zeitpunkt hinaus ersatzlos verfällt.

Musterverträge auch zum Arbeitsrecht finden Sie unter www.osnabruck.ihk.de | Dok.-Nr. 990.

Wartezeit bei neuen Mitarbeitern

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einer Wartezeit von 6 Monaten. Das Beschäftigungsverhältnis muss also mindestens 6 Monate bestehen, bevor der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf Gewährung von Urlaub erhält. Vor Ablauf dieser Wartezeit besteht ein Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs (Teilurlaub) für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis besteht. Mit vollem Monat ist hier nicht der Kalendermonat gemeint. Beispiel: Ein Arbeitsverhältnis beginnt am 7. Januar und endet bereits am 5. Mai desselben Jahres. Dies entspricht vier vollen Monaten; der Mitarbeiter hat also Anspruch auf 4/12 des Jahresurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Urlaubsentgelt

Während des Erholungsurlaubs ist die Vergütung fortzuzahlen, § 1 BUrlG. Die Höhe des, sog. Urlaubsentgelts, bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat, § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG.

Der Arbeitsverdienst umfasst alles, was dem Arbeitnehmer für die von ihm erbrachte Arbeit gezahlt worden ist einschließlich aller Zulagen (wie Schmutz-, Gefahren-, Nachtzulagen). Von der Bemessung des Arbeitsentgelts ausgenommen bleibt allerdings der für Überstunden gezahlte Lohn, und zwar sowohl die für die Überstunden gezahlte Grundvergütung als auch ein möglicherweise gezahlter Überstundenzuschlag. Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.

Übertragung des Urlaubs

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Wird der Urlaub nicht im Urlaubsjahr genommen, so verfällt er grundsätzlich zum Jahresende. Die Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr stellt nach der gesetzlichen Regelung die Ausnahme dar. Sie kommt nur in Betracht, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe wie z. B. Krankheit dies rechtfertigen. Wenn der Urlaub ausnahmsweise übertragen wird, ist er jedoch bis spätestens zum 31. März zu nehmen. Anderenfalls erlischt der Urlaubsanspruch.

Urlaubsansprüche bei längerer Erkrankung

Der Urlaubsanspruch verfällt jedoch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums (31. März des Folgejahres) arbeitsunfähig erkrankt war und er den Urlaub deshalb nicht nehmen konnte. Unbegrenzt ansammeln kann der Arbeitnehmer seinen Urlaub aber auch nicht. Der nicht genommene Urlaub verfällt 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist ab dem 1.1.2012 arbeitsunfähig erkrankt. Am 15.5.2014 nimmt er die Arbeit wieder auf. Zum 31. März 2014 ist zwar sein für das Jahr 2012 entstandener Urlaubsanspruch verfallen. Es besteht aber noch der Urlaubsanspruch für 2013 und das laufende Jahr 2014.

Die Rechtsprechung zur Übertragung des Urlaubsanspruchs bei langer Krankheit bezieht sich allein auf den gesetzlich geregelten Mindesturlaub. Der vertraglich vereinbarte Mehrurlaub verfällt weiterhin spätestens am 31.3. des Folgejahres. Dies gilt jedenfalls, wenn der Arbeitsvertrag eine klare Regelung enthält, die zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem vertraglich gewährten Mehrurlaub unterscheidet.

Urlaub bei Arbeitsplatzwechsel

Der Jahresurlaub steht dem Arbeitnehmer jährlich nur einmal zu. Hat der Arbeitnehmer bei seinem vorherigen Arbeitgeber bereits den kompletten Jahresurlaub erhalten, steht ihm gegenüber dem neuen Arbeitgeber für das Jahr kein Urlaub mehr zu. Um Doppelansprüche zu vermeiden bestimmt § 6 Abs. 2 BUrlG, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Urlaubsabgeltung

Nicht genommener Urlaub kann nach dem BUrlG grundsätzlich nicht abgegolten, d.h. durch Geldzahlung ausgeglichen, werden. Eine Ausnahme hiervon macht § 7 Abs. 4 BUrlG: Sofern der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist der verbleibende Resturlaub ausnahmsweise in Geld auszus zahlen.

Weitere Informationen zum Thema Urlaub finden Sie unter:
www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr.: 130208

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall



Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 Prozent bis zu einer Dauer von sechs Wochen.

Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für diesen Anspruch ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits vier Wochen ununterbrochen bestanden hat. Außerdem darf der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit nicht verschuldet haben, § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Ein solches Verschulden ist nur dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer grob gegen das im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt, zum Beispiel grob fahrlässige Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften oder grob verkehrswidriges Verhalten im Straßenverkehr. Sport- und Freizeitunfälle gelten im Allgemeinen als nicht verschuldet.

Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs

Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs richtet sich nach der Vergütung, die der Arbeitnehmer normalerweise erhalten hätte. Nicht zum Arbeitsentgelt zählen Schmutzzulagen und ähnliche Leistungen, wenn die damit abzugelenden Aufwendungen im Fall der Arbeitsunfähigkeit gerade nicht entstehen, § 4 Abs. 1 EFZG.

Anzeige- und Nachweispflicht

Jeder Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzeigen. Eine besondere Form ist hierfür nicht vorgeschrieben.

Der Arbeitnehmer ist dabei grundsätzlich nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die Art der Erkrankung und die Krankheitssymptome zu unterrichten.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Aus der Bescheinigung muss auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgehen.

Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Sollten einmal Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bestehen, kann der Arbeitgeber den medizinischen Dienst der jeweiligen Krankenkasse des Mitarbeiters einschalten.

Umlageverfahren U1

Betriebe, die in der Regel bis zu 30 Arbeitnehmer beschäftigen, können die Erstattung ihrer Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung nach dem Umlageverfahren U 1 verlangen und zwar sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte.

Sofern der Arbeitnehmer von einem Dritten aufgrund gesetzlicher Vorschriften Schadensersatz wegen eines Verdienstauffalls beanspruchen kann, steht dieser Anspruch insoweit dem Arbeitgeber zu, als dieser für den Arbeitnehmer das Entgelt (bis zu sechs Wochen) weiterzahlen und Beiträge zur LVA/BfA oder

Arbeitgeberanteile an Beiträgen für die Sozialversicherung leisten muss. Der Arbeitnehmer ist daher verpflichtet, dem Arbeitgeber alle notwendigen Angaben zur Durchsetzung der Ansprüche zu machen.

Besondere Fälle: Mehrfacherkrankungen

Erkrankt der Arbeitnehmer mehrfach, so ist die Entgeltfortzahlung davon abhängig, ob es sich um eine Wiederholungs- oder um eine Fortsetzungserkrankung handelt.

Besondere Fälle: Wiederholungserkrankung

Eine Wiederholungserkrankung liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf verschiedenen Erkrankungen bzw. verschiedenen Ursachen beruht. In solchen Fällen entsteht der Anspruch auf die sechswöchige Entgeltfortzahlung jeweils neu.

Voraussetzung für den erneuten Entgeltfortzahlungsanspruch ist jedoch, dass der Arbeitnehmer zwischen zwei Erkrankungen gearbeitet oder nur deshalb nicht gearbeitet hat, weil die Zeit arbeitsfrei war oder er nur wenige Stunden arbeitsfähig war, in der er aber keine Arbeitsleistung zu erbringen hatte.

Eine Wiederholungserkrankung liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer nur mehrfach hintereinander an derselben Krankheit leidet – z. B. Grippe, Erkältung, Brüche –, die aber nicht auf einem einheitlichen Grundleiden beruhen.

Besondere Fälle: Fortsetzungserkrankung

Eine Fortsetzungserkrankung liegt dagegen vor, wenn dieselbe Krankheit erneut auftritt und die wiederholte Erkrankung auf demselben Grundleiden beruht wie die Vorerkrankung bzw. auf dieselbe chronische Veranlagung des Arbeitnehmers zurückzuführen ist.

Regelmäßig kann der Arbeitnehmer im Falle einer Fortsetzungserkrankung für alle einzelnen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit gem. § 3 Abs. 1 S. 2 EFZG zusammen Entgeltfortzahlung nur für insgesamt sechs Wochen beanspruchen.

In Ausnahmefällen hat der Arbeitnehmer aber auch im Falle einer Fortsetzungserkrankung einen längeren Vergütungsfortzahlungsanspruch, nämlich einerseits gem. § 3 Abs.1 S. 2 Nr.1 EFZG, wenn zwischen zwei Zeiträumen der Arbeitsunfähigkeit mehr als sechs Monate vergangen liegen, so besteht der

Anspruch auf Entgeltfortzahlung neu für sechs Wochen, selbst dann, wenn es sich um eine Fortsetzungserkrankung handelt. Die 6 Monats-Frist beginnt am ersten Tag nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit.

Der befristete Arbeitsvertrag



Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist wegen der Flexibilität die sie dem Arbeitgeber bietet, besonders beliebt. Auch Arbeitnehmer können profitieren, wenn sie über eine Befristung eine unbefristete Stelle bekommen. Rechtlich sollten Sie einige Stolperfallen beachten, damit aus dem beabsichtigten befristeten Arbeitsverhältnis nicht plötzlich ein unbefristetes entsteht.

Arten von Befristungen

Befristete Arbeitsverträge können entweder als zeitbezogene Verträge auf einen bestimmten Zeitraum (z. B. ein Monat) oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt (Beispiel: bis zum 31.12.2015) oder aber als zweckbezogene Verträge für einen bestimmten Zweck (z. B. Urlaubs- oder Krankheitsvertretung) abgeschlossen werden.

Zeitbezogene Arbeitsverträge enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt. Bei zweckbezogenen Verträgen muss dagegen eine Auslauffrist von zwei Wochen eingehalten werden. Diese Frist beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch schriftlichen Hinweis des Arbeitgebers von der Erreichung des Zwecks erfährt.

Der Vorteil einer wirksamen Befristung ist, dass weder das Kündigungsschutzgesetz noch besondere Kündigungsschutzbestimmungen (wie sie u. a. für Schwangere, Elternzeit- und Pflegezeitberechtigte oder aber für Schwerbehinderte bestehen) berücksichtigt werden müssen.

Tipp:

Zu beachten ist, dass mit der Vereinbarung einer Befristung die ordentliche Kündigung stillschweigend ausgeschlossen wird. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen sollte deshalb die Klausel »Das Arbeitsverhältnis endet zum ..., ohne dass es hierfür einer Kündigung bedarf« nicht alleine, sondern immer im Zusammenhang mit einer zusätzlich ausdrücklich vereinbarten ordentlichen Kündigungsmöglichkeit (»Das befristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien ordentlich gekündigt werden«) verwendet werden.

Stolperfallen:

- Wichtig ist, dass die Befristung schriftlich vereinbart wird, da sie ansonsten unwirksam ist. Rechtsfolge einer unwirksamen Befristung ist, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen wurde!
- Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kommt auch dann zustande, wenn die Befristungsvereinbarung nicht vor Arbeitsantritt von beiden Vertragsparteien unterschrieben ist.

Bei einer zweckbezogenen Befristung muss der Zweck, bei einer zeitbezogenen muss die Dauer bzw. das Enddatum angegeben werden.

Grundsätzlich sind befristet Beschäftigte arbeitsrechtlich genau so zu behandeln wie unbefristet Beschäftigte. Die folgenden Besonderheiten müssen aber beachtet werden:

- sofern ein Arbeitsverhältnis auf weniger als vier Wochen befristet ist, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Arbeitgeber muss jedoch in dieser Zeit einen erhöhten Beitrag in die gesetzliche Krankenkasse zahlen.
- Kein Urlaubsanspruch entsteht, wenn die Befristung weniger als einen Monat beträgt. Bei weniger als sechs Monaten entsteht nur ein anteilig gekürzter Urlaubsanspruch.

Voraussetzungen der Befristung

Befristung mit Sachgrund

Befristete Arbeitsverträge sind zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Beispiele hierfür sind ein Arbeitsverhältnis auf Probe, Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer, Projektarbeit, kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall. Ein weiterer sachlicher Grund ist auch der ausdrückliche, freie Wunsch des Arbeitnehmers auf Befristung des Vertrages (Beispiel: Überbrückung einer Wartezeit auf einen Studienplatz).

Die Befristung mit sachlichem Grund ist auch im Anschluss an einen befristeten Arbeitsvertrag, der ohne sachlichen Grund wirksam geschlossen worden ist, möglich.

Nicht zulässig ist es dagegen, an eine befristete Beschäftigung mit sachlichem Grund eine befristete Beschäftigung ohne sachlichen Grund bei demselben Arbeitgeber anzuschließen.

Befristung ohne sachlichen Grund

Ohne Sachgrund darf eine Befristung maximal zwei Jahre dauern, sofern mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Hinweis:

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6.4.2011 liegt eine »Zuvor-Beschäftigung« nicht vor, wenn das Ende eines früheren Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliegt. Das BVerfG hat allerdings im Juni 2018 entschieden, dass diese Praxis die zulässigen Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung überschreitet. Eine vorherige Beschäftigung ist daher zu berücksichtigen, auch wenn sie mehr als drei Jahre zurückliegt. Somit ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG nur dann möglich, wenn zuvor noch nie ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat. Ein vorangegangenes Ausbildungsverhältnis gilt nicht als vorheriges Beschäftigungsverhältnis.

Sofern Sie den Zweijahreszeitraum nicht ausgeschöpft haben, ist eine dreimalige Verlängerung möglich.

Stolperfallen:

- Die schriftliche Verlängerung des Vertrages muss unbedingt vor Ablauf der Befristung erfolgen.

- Außerdem darf der Vertrag, abgesehen vom dem Enddatum, nicht geändert werden. Andernfalls wird der Vertrag als neuer gewertet, der ohne Sachgrund nicht zulässig ist. Konsequenz wäre dann ein unbefristeter Vertrag.

Erleichterte Befristungsmöglichkeiten für Existenzgründer

Bei neu gegründeten Unternehmen darf die Befristung maximal vier Jahre dauern. Als Existenzgründung gilt ein Betrieb, dessen Gewerbeanmeldung beim Gewerbe- oder Finanzamt noch nicht vier Jahre zurück liegt. Beruht die Existenzgründung lediglich auf einer Umstrukturierung eines bereits bestehenden Unternehmens oder Konzerns greift die Ausnahme jedoch nicht.

Erleichterte Befristung bei der Beschäftigung Älterer

Mit Arbeitnehmern, die bei Beginn der Beschäftigung das 52. Lebensjahr vollendet haben und zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sind, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlichen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben, können ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverträge bis zu fünf Jahren abgeschlossen werden. Bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung möglich.

In Tarifverträgen können die Anzahl der Verlängerungen sowie die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden. Im Geltungsbereich solcher Tarifverträge können auch von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern diese Regelungen für die Befristung übernommen werden.

Teilzeitarbeit, geringfügig entlohnte Beschäftigte (MiniJobber), kurzfristige Beschäftigung

Arbeitnehmer können auch teilzeitbeschäftigt angestellt werden. Dann gelten für sie grundsätzlich die gleichen Regeln wie für Vollzeitbeschäftigte. Insbesondere dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht ohne sachlichen Grund anders behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte. Soweit Vollzeitbeschäftigte besondere Leistungen des Arbeitgebers (wie z. B. Tankgutschein oder Essensgutschein) beziehen, haben auch Teilzeitbeschäftigte einen anteiligen Anspruch hierauf.

Minijobs, das Teilzeitarbeitsverhältnis in der Gleitzone mit einem monatlichen Gehalt zwischen 450,01 – 1.350 Euro sowie die kurzfristige Beschäftigung sind sozialversicherungs- und steuerrechtlich privilegierte Arten des Teilzeitarbeitsverhältnisses.

Weitere Informationen zu Minijobs und kurzfristiger Beschäftigung finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dok.-Nr. 137460.

Kündigung von Arbeitsverhältnissen



Arbeitsverhältnisse können durch Aufhebungsvertrag, mit Zeitablauf, mit Zweckerreichung oder durch Ausspruch der Kündigung enden. Die häufigste Form der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses dürfte die Kündigung sein.

Kündigen können sowohl Sie als auch Ihr Arbeitnehmer. Allerdings gelten für Sie strengere Voraussetzungen als für den Arbeitnehmer.

Die Kündigung kann als ordentliche (fristgerechte), d. h. unter Einhaltung der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfrist oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes als außerordentliche (fristlose) Kündigung ausgesprochen werden.

Ordentliche Kündigung

Wenn Sie sich von einem Mitarbeiter trennen möchten, sind die ersten beiden Fragen, die Sie sich stellen sollten:

- Gibt es besondere Gründe in der Person des zu Kündigenden, die einer Kündigung im Wege stehen?
- Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar?

Besonderer Kündigungsschutz

Der sogenannte besondere Kündigungsschutz ist für bestimmte Arbeitnehmergruppen vorgesehen, die besonders schutzbedürftig sind.

Dazu gehören:

- Betriebsratsmitglieder
- Wehrdienstleistende
- schwerbehinderte Menschen
- Schwangere
- Mütter nach der Entbindung
- Mütter und Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen
- Auszubildende

Gegenüber diesen Gruppen ist eine Kündigung nur unter erschwerten Bedingungen oder überhaupt nicht zulässig. So ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber während einer Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig.

Ausnahme: Das Gewerbeaufsichtsamt erklärt die Kündigung vorab für zulässig, z. B. wenn die Schwangere im Betrieb eine Straftat begangen hat.

Einen Kündigungsgrund brauchen Sie nicht nur für eine außerordentliche Kündigung, sondern auch für eine ordentliche Kündigung, sofern Ihr Unternehmen unter das Kündigungsschutzgesetz fällt.

Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem KSchG



Unternehmen, die dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes unterfallen, unterliegen bei Kündigungen strengeren Voraussetzungen als Kleinbetriebe. Kleinbetriebe, für die das KSchG keine Anwendung findet, bedürfen bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung keines sachlichen Grundes. Sie müssen neben der Einhaltung von Kündigungsfrist und Kündigungsform lediglich Aspekte wie gute Sitten sowie Treu und Glauben beachten.

Das KSchG gilt, sofern die folgenden beiden Voraussetzungen erfüllt sind:

Wartezeit

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung beschäftigt waren. Die Wartezeit muss zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung erfüllt sein. Nur in Ausnahmefällen können Zeiträume vor und nach einer rechtlichen oder tatsächlichen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses zusammengerechnet werden.

Betriebsgröße

Weitere Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist, dass der Betrieb eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt.

Die Vorschriften des KSchG gelten nach der Neuregelung vom 1.1.2004 für Betriebe, die in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden) beschäftigen.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.2004 begründet worden ist, bleibt es beim alten Schwellenwert von mehr als fünf Arbeitnehmern (ausschließlich der Auszubildenden). Arbeitnehmer, die nach dem 31.12.2003 neu eingestellt worden sind, werden hierbei nicht mitgezählt. Sinkt die Anzahl der »Altbeschäftigten« auf fünf oder darunter, erlischt der Kündigungsschutz und beginnt bei Neueinstellungen erst wieder, wenn der Schwellenwert von zehn Arbeitnehmern überschritten wird.

Als Arbeitnehmer wird gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit berücksichtigt: bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5; bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75.

Kündigungsgründe nach dem KSchG

Zweck des KSchG ist, sozial ungerechtfertigte Kündigungen zu verhindern. Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die ...

1. in der Person, des Arbeitnehmers liegen oder
2. in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder
3. durch dringende betriebliche Erfordernisse

bedingt ist.

Personenbedingte Kündigungsgründe

Sie liegen vor, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung und voraussichtlich auch danach die Eignung und Fähigkeit nicht besitzt, die vertragsgemäß geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen. Da es nicht auf ein Verschulden des Arbeitnehmers ankommt, setzt eine personenbedingte Kündigung grundsätzlich keine vorherige Abmahnung voraus.

Beispiele:

Nachlassen der Leistungsfähigkeit, fehlende geistige oder körperliche Eignung, fehlende Arbeitserlaubnis, Arbeitsverhinderung wegen Haft, Verlust der erforderlichen Berufsausübungserlaubnis (Führerschein/Flugschein), langfristige Erkrankung.

Nach der Rechtsprechung müssen die folgenden vier Voraussetzungen vorliegen, damit eine personenbedingte Kündigung wirksam ist (fehlt auch nur eine dieser Voraussetzungen, ist die Kündigung unwirksam).

- Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften zukünftig nicht in der Lage, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, so genannte Negative Zukunftsprognose.
- Es kommt dadurch zu erheblichen Beeinträchtigungen der betrieblichen oder vertraglichen Interessen des Arbeitgebers.
- Es gibt kein milderes Mittel als die Kündigung, insbesondere keine Beschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz.
- Die Abwägung der gegenseitigen Interessen geht zugunsten des Arbeitgebers aus.

Hinweis:

Seit Mai 2004 besteht eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Wiedereingliederung arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter im Rahmen des sogenannten Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

§ 84 Absatz 2 SGB IX verpflichtet diesbezüglich den Arbeitgeber, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.

Auch wenn die Durchführung des BEM keine formelle Voraussetzung für eine personenbedingte Kündigung ist, sollte vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung immer (!) durchgeführt werden. Nur so wird vermieden, dass sich Arbeitnehmer im Prozess auf das unterlassene BEM berufen. Kündigungen können hieran scheitern. Zudem dreht sich die Darlegungs- und Beweislast erheblich zu Lasten des Arbeitgebers um, wenn kein BEM durchgeführt wird.

Führt der Arbeitgeber kein BEM durch, werden ihm höhere Pflichten bei der Beweislast auferlegt: Er muss belegen, dass keine alternativen, der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten für den Arbeitnehmer zur Verfügung standen.

Verhaltensbedingte Kündigung

Der verhaltensbedingten Kündigung liegt ein Verhalten des Arbeitnehmers zu Grunde, durch das das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt wird. Durch das Verhalten müssen konkrete Störungen im Leistungs- bzw. Vertrauensbereich auftreten. Dies ist insbesondere bei schuldhaften Vertragsverletzungen der Fall. Nach der Rechtsprechung müssen die folgenden vier Voraussetzungen vorliegen, damit eine verhaltensbedingte Kündigung wirksam ist. Fehlt auch nur eine dieser Voraussetzungen, ist die Kündigung unwirksam:

- Der gekündigte Arbeitnehmer muss in erheblicher Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen haben (Pflichtverstoß).
- Der Pflichtverstoß des Arbeitnehmers muss rechtswidrig sein, d. h. es darf keine rechtfertigenden Umstände geben. Außerdem muss der Pflichtverstoß schuldhaft, d.h. vorsätzlich oder zumindest fahrlässig begangen worden sein.

- Die Kündigung muss verhältnismäßig sein, d. h. es darf als Reaktion des Arbeitgebers kein milderes Mittel als die Kündigung geben. Ein milderes Mittel ist nach der Rechtsprechung insbesondere die Abmahnung, manchmal auch eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.
- Bei der Abwägung der widerstreitenden Interessen, d. h. des Interesses des Arbeitgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und des Interesses des Arbeitnehmers an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, muss das Interesse des Arbeitgebers an einer Beendigung überwiegen. Dieser Schritt der rechtlichen Prüfung wird »Interessenabwägung« genannt. Sie muss zugunsten des Arbeitgebers ausgehen, damit die Kündigung rechters ist.

Beispiele:

Schlechtleistung, Verletzung von Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall, strafbare Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (Diebstahl, Betrug), Abwerbung anderer Arbeitnehmer, tätliche Auseinandersetzung, wiederholte Unpünktlichkeit, Arbeitsverweigerung, Beleidigungen, eigenmächtiger Urlaubsantritt etc.

Abmahnung

Vor Aussprache einer verhaltensbedingten Kündigung ist grundsätzlich eine Abmahnungen gegenüber dem Arbeitnehmer auszusprechen. Mit der Abmahnung beanstandet der Arbeitgeber ein bestimmtes vertragswidriges Verhalten, fordert den Arbeitnehmer zu zukünftig vertragsgemäßem Verhalten auf und droht ihm im Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen an.

Zur Abmahnung berechtigt sind nicht nur kündigungsberechtigte Personen, sondern alle Vorgesetzten, die befugt sind, dem konkreten Mitarbeiter Anweisungen wegen des Ortes, der Zeit sowie der Art und Weise der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zu erteilen.

Die Rechtsprechung verlangt die folgenden drei Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Abmahnung:

- Eine Abmahnung muss dem Arbeitnehmer so konkret, präzise und detailliert wie möglich das beanstandete Verhalten aufzeigen. Nicht ausreichend sind allgemeine Hinweise auf bekannte Vorkommnisse oder pauschale Bezugnahmen auf Verstöße in der Vergangenheit. So genügt es z.B. nicht, wenn eine Abmahnung nur den Hinweis enthält, dass der Arbeitnehmer »ständig zu spät kommt«. Vielmehr sind die jeweiligen Tage mit genauer

Uhrzeit aufzulisten, an denen der Arbeitnehmer zu spät gekommen ist.

- Zudem muss der Arbeitgeber das Verhalten des Arbeitnehmers als Pflichtverstoß bezeichnen und klarstellen, dass er weitere gleichartige Pflichtverletzungen nicht dulden wird.
- Schließlich muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für den Wiederholungsfall unmissverständlich darauf hinweisen, dass weitere Pflichtverletzungen zur Kündigung führen können.

Tipp:

Schon aus Beweisgründen sollte die Abmahnung schriftlich erfolgen und auch als solche bezeichnet werden. Zudem empfiehlt es sich, den Empfang der persönlich überreichten Abmahnung vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigen zu lassen oder aber einen Zeugen hinzuzuziehen.

Auch wenn es keine konkreten Fristen zum Ausspruch einer Abmahnung gibt, sollte diese innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung des Fehlverhaltens erfolgen. Andernfalls riskiert der Arbeitgeber, dass er sein Recht auf Abmahnung verliert.

Der Arbeitnehmer hat ein Recht darauf, dass eine von ihm verfasste Gegendarstellung ebenfalls in die Personalakte aufgenommen wird.

Der Arbeitnehmer kann die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen, wenn die Abmahnung rechtswidrig ist.

Betriebsbedingte Kündigung

Der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung setzt voraus, dass dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Die unternehmerische Entscheidung beispielsweise aufgrund von Umsatzrückgang, Änderung der Produktionsmethoden, Betriebseinschränkung oder -stilllegung unterliegt nicht der gerichtlichen Kontrolle. Unter Umständen muss der Arbeitgeber aber beweisen, dass der Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund der unternehmerischen Entscheidung erfolgt.

Die Kündigung muss im Interesse des Betriebes dringend erforderlich sein. Daran fehlt es, wenn weniger einschneidende Maßnahmen beispielsweise Kurzarbeit, Abbau von Überstunden, für den Betrieb tragbar sind. Es darf keine anderweitige Möglichkeit der Beschäftigung im Betrieb gegeben sein, selbst wenn

hierzu Umschulungen oder Fortbildungen erforderlich sind. Die betriebsbedingt ausgesprochene Kündigung ist nur sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber eine umfassende Interessenabwägung unter den Arbeitnehmern (Sozialauswahl) vornimmt. Seit 1.1.2004 ist die Sozialauswahl auf folgende Kriterien beschränkt:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Lebensalter,
- Unterhaltspflichten und
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

Bei berechtigtem betrieblichem Interesse können Leistungsträger und Personen, die für die Erhaltung einer ausgewogenen Sozialstruktur erforderlich sind, von der Sozialauswahl ausgenommen werden.

Abfindung

Nach § 1a KSchG, hat der Arbeitnehmer im Fall einer betriebsbedingten Kündigung einen Abfindungsanspruch auf 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr, wenn er auf ein arbeitsgerichtliches Kündigungsschutzverfahren verzichtet. Der Anspruch setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in der Kündigungserklärung auf diese Möglichkeit hinweist.

Außerordentliche Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann gemäß § 626 BGB von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Voraussetzung für die außerordentliche Kündigung ist dass alle Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung vorliegen müssen und darüber hinaus die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber unzumutbar sein muss.

Beispiele für eine außerordentliche Kündigung:

beharrliche Arbeitsverweigerung, üble Beleidigungen, Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot, Straftaten gegen den Arbeitgeber etc. Zu beachten ist, dass auch bei der außerordentlichen Kündigung gilt: Es darf kein besonderer Kündigungsschutz gelten (s.o. ordentliche Kündigung).

Hinweis:

Bei allen Kündigungen muss der Arbeitnehmer sich frühzeitig, spätestens jedoch drei Monate vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über diese Meldepflicht und auf die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung hinzuweisen.

Änderungskündigung

Das Kündigungsschutzgesetz findet ebenfalls bei Änderungskündigungen Anwendung. Dabei wird überprüft, ob die Änderungen - nicht die Kündigung - sozial gerechtfertigt ist. Die Änderungskündigung ist auf Änderung des arbeitsvertraglichen Inhalts gerichtet, beispielsweise bei Abbau übertariflicher Zulagen, Lohn, Arbeitszeit etc. Es gibt zwei Varianten der Änderungskündigung:

- Die Änderungskündigung kann einmal als eine Kündigung unter der Bedingung erfolgen, dass der Arbeitnehmer der Änderung nicht zustimmt.
- Oder die Änderungskündigung kann als unbedingte Kündigung ausgesprochen werden, verbunden mit dem Angebot eines veränderten Vertragsschlusses.

Der Arbeitnehmer hat verschiedene Reaktionsmöglichkeiten zur Auswahl. Er kann das Änderungsangebot annehmen, dann hat sich der Arbeitsvertrag einvernehmlich geändert. Oder er kann innerhalb der Dreiwochenfrist Kündigungsschutzklage erheben. Wenn er den Rechtsstreit verliert, ist durch Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet. Gewinnt er, bleibt es bei den alten arbeitsvertraglichen Regelungen.

Der Arbeitnehmer kann jedoch auch das neue Vertragsangebot des Arbeitgebers unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung des Arbeitsvertrages nicht sozial ungerechtfertigt ist. Wenn der Arbeitnehmer den Prozess verliert, gelten die neuen Bedingungen. Gewinnt er, bleibt es bei den alten Arbeitsbedingungen.

Hinweis:

Die Änderungskündigung hat wegen des ultima-ratio-Prinzips der Rechtsprechung grundsätzlich Vorrang vor der Beendigungskündigung. Wenn sich eine Beendigungskündigung durch Änderungskündigung vermeiden lässt, muss der Arbeitgeber zunächst von diesem milderem Mittel Gebrauch machen.

Da die Änderungskündigung eine echte Kündigung ist, gelten zum Beispiel Formvorschriften, Kündigungsfristen und besonderer Kündigungsschutz gleichermaßen.

Kündigungsfristen

Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung ist die Kündigungsfrist einzuhalten. Diese kann sich ergeben aus: Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder aus dem Gesetz.

Findet ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, gelten dessen Kündigungsfristen vorrangig. Durch Tarifvertrag können Kündigungsfristen sowohl verlängert als auch verkürzt werden. Ist im Arbeitsvertrag eine für den Arbeitnehmer günstigere Kündigungsfrist als im Tarifvertrag vereinbart, gilt diese. Durch Arbeitsvertrag können längere als die gesetzlichen Kündigungsfristen vereinbart werden. Allerdings darf für die Kündigung durch den Arbeitnehmer keine längere vereinbart werden als für die des Arbeitgebers.

Eine Verkürzung der gesetzlichen Kündigungsfristen ist nur bei einer bis zu dreimonatigen Aushilfstätigkeit und in Kleinbetrieben mit regelmäßig nicht mehr als 20 Arbeitnehmern möglich. Bei letzterem darf jedoch die Kündigungsfrist von vier Wochen nicht unterschritten werden.

Wird im Arbeitsvertrag keine Frist genannt, finden die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) Anwendung. Die Grundkündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. eines Monats bzw. zum Monatsende. Darüber hinaus gelten für eine Kündigung durch den Arbeitgeber - in Abhängigkeit von der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses - folgende Steigerungsstufen jeweils zum Ende eines Kalendermonats:

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist (zum Ende des Kalendermonats)
2 Jahre	1 Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate
während der Probezeit	2 Wochen*

* Die Kündigung während der Probezeit muss nicht zum Ende des Kalendermonats erfolgen. Sie kann werktätig erfolgen, auch noch am letzten Tag der Probezeit.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer wurden bisher aufgrund von § 622 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes gilt dies nicht mehr. Mit Hinblick auf die Rechtsprechung von EuGH und Bundesarbeitsgericht wird empfohlen, auch diese Zeiten bei der Berechnung zu berücksichtigen.

Besondere Kündigungsfristen

Schwerbehinderte (§ 86 SGB IX)

Schwerbehinderte dürfen immer nur mit einer mindestens vierwöchigen Frist gekündigt werden.

Personen in Elternzeit (§ 19 BEEG)

Der elternzeitberechtigte Arbeitnehmer darf mit einer dreimonatigen Frist zum Ende der Elternzeit kündigen.

Schwangere und Wöchnerinnen (§ 10 Abs. 1 MuSchG)

Während der Schwangerschaft und acht Wochen nach der Entbindung darf die Schwangere oder die Wöchnerin fristlos zum Ende der Schutzfrist kündigen.

Insolvenz (§ 113 InsO)

Alle Beteiligten dürfen mit einer dreimonatigen Frist zum Monatsende kündigen, wenn nichts Kürzeres vereinbart ist.

Fristberechnung

Für die Berechnung der Kündigungsfristen gelten die §§ 187 ff. BGB. Danach ist der Tag, an dem die Kündigung zugeht, nicht in die Berechnung der Frist einzubeziehen.

Tipp:

Muster für Arbeitsverträge gibt es im Buchhandel, aber auch unter www.osnabrueck.ihk.de | Dok.- Nr. 990

Art der Kündigungsfrist	Ausspruch der Kündigung	Letztmöglicher Zugang der Kündigung
4 Wochen zum 15. des Folgemonats (Grundkündigungsfrist)	in Monat mit 31 Tagen	am 18. des Monats
	in Monat mit 30 Tagen	am 17. des Monats
	im Februar (28 Tage)	am 15. Februar
	im Februar mit 29 Tagen (Schaltjahr)	am 16. Februar
4 Wochen zum Monatsende (Grundkündigungsfrist)	in Monat mit 31 Tagen	am 3. des Monats
	in Monat mit 30 Tagen	am 2. des Monats
	im Februar (28 Tage)	am 31. Januar
	im Februar mit 29 Tagen (Schaltjahr)	am 1. Februar
verlängerte Kündigungsfristen (zw.1-7 Monaten, s.o.)		Zugang der Kündigung jeweils zum letzten Tag des Monats, der dem Beginn der Kündigungsfrist vorangeht
Kündigung in der Probezeit (2 Wochen)		Zugang der Kündigung am 15. Tag vor dem avisierten letzten Tag des Arbeitsverhältnisses

Formelle Wirksamkeitsvoraussetzungen der Kündigung

Zugang der Kündigung



Anders als beim Aufhebungsvertrag kommt es bei der Kündigung gerade nicht darauf an, dass beide Parteien mit der Beendigung einverstanden sind. Eine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung ist deshalb, dass die Kündigungserklärung dem Arbeitnehmer zugeht. Der Zeitpunkt des Zugangs einer Kündigung ist entscheidend für den Beginn der Kündigungsfrist.

Einem Anwesenden geht die Kündigung zu, sobald er sie vernehmen kann und versteht. Einem Abwesenden geht die Kündigung zu, wenn sie so in den Einflussbereich des Empfängers gelangt ist, dass er unter normalen Umständen von ihr Kenntnis nehmen kann. Das bedeutet:

- Briefe, die am Abend in den Briefkasten geworfen wurden, gehen erst am nächsten Tag zu, wenn üblicherweise der Briefkasten geleert wird.
- Briefe per Einschreiben gehen erst mit Aushändigung durch die Post zu. Absichtliche Verzögerungen durch den Empfänger verhindern den Zugang nicht. Auch Urlaub wird nicht als Grund für eine Verzögerung anerkannt.

Tipp:

Aus Beweisgründen ist die Zustellung durch einen Boten zu empfehlen, der den Inhalt des Briefes kennt. Zeit und Ort der Zustellung sowie der Inhalt des Schreibens sollten Sie sich von dem Boten schriftlich bestätigen lassen.

Form

Jede Kündigung eines Arbeitsvertrages bedarf zwingend der Schriftform (§ 623 BGB). Nicht ausreichend ist die signierte E-Mail oder Kündigung per Telefax. Außerdem muss die Kündigung durch den Kündigungsberechtigten erfolgen (i.d. R. Gesellschafter, Geschäftsführer). Bei Bevollmächtigung ist die Original-Vollmacht mit der Kündigung vorzulegen. Die Angabe von Kündigungsgründen ist bei fristgerechter, bei fristloser Kündigung lediglich auf Verlangen des Arbeitnehmers vorgeschrieben.

Inhalt

Aus der Kündigungserklärung muss sich eindeutig der Wille, das Arbeitsverhältnis zu beenden, erkennen lassen. Ebenso muss sich aus dem Schreiben der Beendigungstermin ergeben. In der Regel bedarf es keiner Kündigungsbegründung.

Beispiel für eine Kündigung

„Hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich unter Wahrung der für Sie geltenden Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende, also zum 31. Dezember 2020.
Max Mustermann, Geschäftsführer.“

Anhörung des Betriebsrats

Sofern ein Betriebsrat existiert, muss dieser vor Ausspruch der Kündigung angehört werden. Erfolgt die Anhörung nicht oder nicht ordnungsgemäß, so ist die Kündigung unwirksam. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht nur über die Person des Gekündigten und die Art der Kündigung, sondern auch über die Kündigungsgründe informieren muss. Was der Betriebsrat nicht weiß, kann später vor Gericht nicht verwertet werden. Deshalb gilt der Grundsatz: Schon vor Ausspruch der Kündigung sollten die Einzelheiten eines Verstoßes dokumentiert sein.

Der Betriebsrat kann der außerordentlichen Kündigung innerhalb von drei Tagen und der ordentlichen Kündigung innerhalb von einer Woche widersprechen.

Kündigungsschutz besonderer Personengruppen

Für bestimmte Arbeitnehmergruppen gilt ein besonderer Kündigungsschutz. So ist bei der Kündigung von schwangeren Mitarbeiterinnen und Schwerbehinderten eine Genehmigung der zuständigen Behörde (Staatliches Gewerbeaufsichtsamt) einzuholen. Ohne eine solche Genehmigung besteht ein absolutes Kündigungsverbot. Diese Genehmigungen werden nur in besonderen Ausnahmefällen erteilt. Mitarbeitern, die sich in der Ausbildung oder in der Elternzeit befinden, kann nicht ordentlich gekündigt werden. Dieser besondere Schutz gilt auch im Kleinbetrieb.

Kaufrecht

Einführung

Das Kaufrecht regelt das Rechtsverhältnis zwischen Käufern und Verkäufern. Es bildet die rechtliche Grundlage für den überwiegenden Teil der alltäglichen Rechtsbeziehungen, sei es der Einkauf von Lebensmitteln oder anderen Gegenständen des täglichen Bedarfs. Im unternehmerischen Geschäftsverkehr kann es jedoch auch schnell um erhebliche Geldsummen gehen, die alles andere als alltäglich sind.

Für all diese Geschäfte gelten grundsätzlich dieselben Rahmenbedingungen. Ist etwa eine Sache mangelhaft, dann hat der Käufer zunächst ein Recht auf Nacherfüllung gegen den Verkäufer. Bleibt die Nacherfüllung erfolglos, dann hat der Käufer ein Recht auf Minderung oder Rücktritt vom Vertrag.

Die Ansprüche und Rechte des Käufers gegen den Verkäufer wegen eines Mangels der gekauften Sache verjähren grundsätzlich in zwei Jahren. Ist der Käufer privater Verbraucher und der Verkäufer Unternehmer kann von der zweijährigen Verjährungsfrist grundsätzlich nicht abgewichen werden.

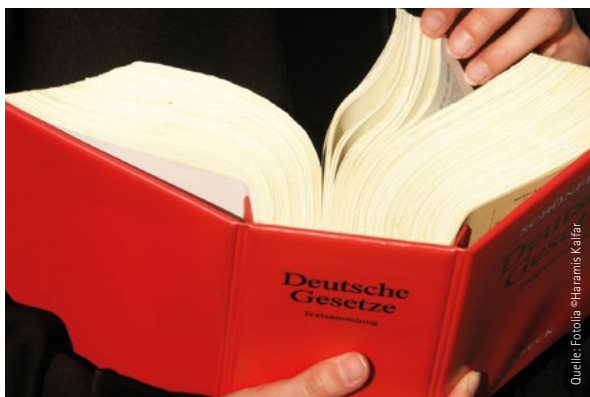
Nachfolgend haben wir für Sie die wichtigsten Grundlagen zusammengefasst. Bitte sprechen Sie uns bei Fragen an.



Grundlagen Kaufrecht

Kauf(-vertrag)

Unter einem Kauf versteht man den Austausch von Waren gegen Geld: der Händler (Verkäufer) ist zur Übergabe der Ware und zur Übertragung des Eigentums an ihr verpflichtet, der Kunde (Käufer) zur Zahlung des Kaufpreises und zur Abnahme der gekauften Ware. Die Geschäfte, die der Einzelhändler (Verkäufer) mit seinen Kunden tätigt, sind Kaufverträge i. S. d. Bürgerlichen Gesetzbuches (§§ 433 ff. BGB).



Ist eine Sache mangelhaft, dann hat der Käufer zunächst ein Recht auf Nacherfüllung gegen den Verkäufer. Bleibt die Nacherfüllung erfolglos, dann hat der Käufer ein Recht auf Minderung oder Rücktritt vom Vertrag. Die Ansprüche und Rechte des Käufers gegen den Verkäufer wegen eines Mangels der gekauften Sache verjähren grundsätzlich in zwei Jahren. Ist der Käufer privater Verbraucher und der Verkäufer Unternehmer kann von der zweijährigen Verjährungsfrist grundsätzlich nicht abgewichen werden.

Etwas anderes gilt nur bei Gebrauchsgütern. Hier kann die Verjährungsfrist auf ein Jahr verkürzt werden. Sind sowohl der Käufer als auch der Verkäufer Unternehmer gelten teilweise abweichende Regelungen, z. B. kann dann die Verjährungsfrist durch Allgemeine Geschäftsbedingungen auch für Neuwaren auf ein Jahr verkürzt werden.

Verbrauchsgüterkauf

Das Kaufrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem Käufer und dem Verkäufer. Ist der Käufer privater Verbraucher und der Verkäufer Unternehmer, dann liegt ein sogenannter Verbrauchsgüterkauf vor. Verbraucher ist jede natürliche

Person, die ein Rechtsgeschäft zu einem Zweck abschließt, der weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann. Unerheblich ist, ob es sich bei der verkauften Sache tatsächlich um ein Verbrauchsgut handelt oder nicht. Für den Verbrauchsgüterkauf gelten insbesondere die folgenden Regelungen:

Ansprüche und Rechte des Käufers bei Mängeln der Kaufsache

Ist die gekaufte Sache im Zeitpunkt der Übergabe an den Käufer mangelhaft, dann stehen diesem unter bestimmten Voraussetzungen Ansprüche und Rechte gegen den Verkäufer zu.

Mangel

Die Sache muss mangelhaft sein. Das ist sie, wenn ...

- ... sie nicht so ist, wie Käufer und Verkäufer das vereinbart haben. Durch eine detaillierte Produktbeschreibung kann vermieden werden, dass dem Käufer Ansprüche und Rechte wegen eines Mangels der Sache zustehen. Die Produktbeschreibung muss zum Inhalt des Vertrages zwischen Käufer und Verkäufer gemacht werden. Dies kann eventuell wie bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen geschehen.
- ... sie sich nicht für die vom Käufer vorausgesetzte Verwendung eignet. Es reicht aus, dass nur der Käufer von einer bestimmten Verwendung der Sache ausgeht. Äußerungen, die der Käufer im Hinblick auf die Sache während des Verkaufsgesprächs macht, sollten deshalb aufmerksam verfolgt werden und, wenn diese nicht der möglichen Verwendung der Sache entsprechen, richtiggestellt werden.
- ... sie sich nicht für die Verwendung eignet, für die sich eine solche Sache gewöhnlicher Weise eignet und der Käufer erwarten konnte, dass sich die Sache für diese Verwendung eignet.
- ... wenn der Verkäufer, der Hersteller oder deren Gehilfen sich über Eigenschaften der Sache insbesondere in der Werbung oder in Verkaufsgesprächen über Eigenschaften äußern und die Sache diese nicht hat. Die Werbung muss nicht innerhalb Deutschlands erfolgt sein. Sie kann auch im Ausland erfolgt sein. Die Sache ist allerdings nur dann mangelhaft, wenn der Verkäufer diese Äußerungen kannte oder kennen musste oder die Äußerungen die Kaufentscheidung des Käufers beeinflussen konnten. Wer Gehilfe des Herstellers sein kann, ist unklar. Es wird wohl von einem weiten Gehilfenbegriff auszugehen sein, der dann z. B. auch den Generalimporteur und Alleinvertriebshändler umfasst. In der Werbung gemachte Äußerungen können berichtigt

werden. Die Berichtigung muss allerdings mindestens so erfolgen wie auch die Werbung erfolgte. Zum Beispiel muss bei Werbung in einer überregionalen Tageszeitung die Berichtigung auch in einer überregionalen Tageszeitung erfolgen. Unklar ist, ob die Werbung nur durch eine ausdrückliche Richtigstellung korrigiert werden kann oder auch durch (korrigierende) Werbung. Hersteller sollten also innerhalb ihres Vertriebsnetzes Vorsorge für die Folgen unbedachter Werbung treffen.

Die Sache ist auch dann mangelhaft, wenn ...

- ... sie durch den Verkäufer oder dessen Erfüllungsgehilfen unsachgemäß montiert wurde,
- ... sie auf Grund einer fehlerhaften oder sogar fehlenden Montageanleitung fehlerhaft montiert wurde,
- ... eine falsche Sache oder zu wenig geliefert worden ist.

Voraussetzung für das Bestehen von Ansprüchen und Rechten des Käufers ist darüber hinaus noch, dass der Käufer den Mangel nicht kannte oder in Folge grober Fahrlässigkeit hätte kennen müssen. Hat der Verkäufer den Mangel allerdings arglistig verschwiegen oder hat er eine Garantie für das Vorhandensein von bestimmten Eigenschaften der Sache übernommen, dann stehen dem Käufer auch dann Gewährleistungsrechte zu, wenn er den Mangel kennen musste.

Ein Mangel liegt dann nicht vor, wenn der Käufer die Sache unsachgemäß gebraucht hat. Ein Mangel liegt auch dann nicht vor, wenn die Sache abgenutzt oder verschleiben worden ist. In der Praxis kann die Abgrenzung, ob nun ein Mangel vorliegt oder lediglich Abnutzung bzw. Verschleiß schwierig sein. Ist eine Sache nur eine begrenzte Zeit haltbar und wird sie nach Ablauf dieser Zeit mangelhaft, dann liegt kein Mangel vor. Das gilt selbst dann, wenn die Verjährungsfrist noch nicht abgelaufen ist.

Ist eine Sache gebraucht, dann liegt nur dann ein Mangel vor, wenn eine vergleichbare Sache üblicherweise einen solchen Mangel (noch) nicht aufweisen würde. Gebrauchte Sachen sollten vor ihrem Verkauf genau untersucht werden und eventuelle Mängel sollten dem Käufer detailliert mitgeteilt werden, um sie so zum Vertragsinhalt zu machen.

Nacherfüllung, Minderung und Rücktritt

Ist die Sache mangelhaft, dann stehen dem Käufer Ansprüche und Rechte gegenüber dem Verkäufer zu. Dabei ist es gleichgültig, ob es sich bei der Sache um eine sogenannte Stückschuld (geschuldet wird eine bestimmte Sache) handelt oder um eine

sogenannte Gattungsschuld (geschuldet wird eine an Hand von Kriterien noch zu bestimmende Sache).

Der Käufer hat zunächst ein sogenanntes Recht auf Nacherfüllung. Er kann nach seiner Wahl die Beseitigung des Mangels oder Lieferung einer mangelfreien Sache verlangen. Die nachgelieferte Sache muss nicht unbedingt neu sein. Es müsste vielmehr genügen, wenn eine gleichwertige, mangelfreie gebrauchte Sache nachgeliefert wird. Nur wenn der Aufwand für die Nacherfüllung unverhältnismäßig ist, kann der Verkäufer diese verweigern.

Wird zu wenig geliefert, besteht der Nacherfüllungsanspruch grundsätzlich in einem Anspruch auf Nachlieferung der fehlenden Menge. Es kann jedoch Ausnahmen geben, z. B. wenn Fliesen zur Vermeidung geringfügiger Farbabweichungen aus einer Serie kommen sollten. Der Verkäufer hat die für die Nacherfüllung erforderlichen Aufwendungen, insbesondere Transport-, Wege-, Arbeits- und Materialkosten zu tragen. Das ist auch der Fall, wenn der Käufer die Sache an einen anderen Ort als die gewerbliche Niederlassung oder den Wohnsitz gebracht hat.

Der Käufer hat anstatt des Rechts auf Nacherfüllung ein Recht vom Kaufvertrag zurückzutreten oder den Kaufpreis zu mindern. Dies gilt jedoch nur, wenn er dem Verkäufer zuvor eine angemessene Frist zur Nacherfüllung gesetzt hat und diese Frist verstrichen ist. Der Käufer hat auch dann ein Recht vom Vertrag zurückzutreten, wenn ...

- ... der Verkäufer die Leistung ernsthaft und endgültig verweigert,
- ... der Verkäufer die Leistung an einem bestimmten Tag erbringen sollte und die Leistung auch nur an diesem Tag für den Käufer von Interesse gewesen ist (z. B. Hochzeits-torte zur Hochzeit),
- ... die Nacherfüllung mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden ist und der Verkäufer diese daher verweigert,
- ... die Nacherfüllung dem Verkäufer unzumutbar ist,
- ... die Nacherfüllung fehlgeschlagen ist, bei der Nachbesserung ist das grundsätzlich der Fall, wenn diese zweimal fehlgeschlagen ist,
- ... die Abwägung der Interessen beider Seiten einen sofortigen Rücktritt rechtfertigen.

Der Käufer muss dem Verkäufer dann keine Frist zur Nacherfüllung mehr setzen. Der Käufer kann auch dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die Sache sich nur noch in schlechtem Zustand befindet oder gar nicht mehr vorhanden ist. Er muss dann natürlich Wertersatz für die Sache leisten. Gewöhnliche

Abnutzung bleibt jedoch unberücksichtigt. Die Rechte auf Nacherfüllung und auf Minderung stehen dem Käufer auch dann zu, wenn der Mangel unerheblich ist.

Schadensersatzanspruch

Daneben kann der Käufer noch einen Schadensersatzanspruch gegen den Verkäufer haben. Dieser Schadensersatzanspruch kann statt der Leistung geltend gemacht werden. Voraussetzung ist, dass der Käufer dem Verkäufer eine angemessene Frist zur Leistung bzw. Nacherfüllung gesetzt hat und diese Frist erfolglos abgelaufen ist. Der Schadensersatzanspruch kann auch neben der Leistung geltend gemacht werden. Dann muss der Käufer dem Verkäufer keine Frist setzen.

Möglich ist ebenso ein Ersatz für erlittene Vermögensschäden, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Kaufsache stehen. Zu denken ist zum Beispiel an einen mangelbedingten Nutzungsausfall einer Produktionsanlage und den somit entgangenen Gewinn.

Voraussetzung ist bei beiden, dass den Verkäufer ein Verschulden trifft. Verschulden umfasst auch die einfache Fahrlässigkeit, d. h. den Verkäufer trifft schon dann ein Verschulden, wenn er die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat. Entscheidend hierfür ist, welche Sorgfaltspflichten den Verkäufer treffen. Das dürfte sich nach der Art des Produkts richten: Je höherwertiger das Produkt, desto höher die Sorgfaltsanforderungen. Der Schadensersatzanspruch kann höher sein als der Kaufpreisanspruch.

Verjährungsfristen und Beweislast

Die Gewährleistungsfrist ist der Zeitabschnitt, in welchem die Gewährleistungsrechte geltend gemacht werden können. Die Verjährungsfrist beträgt grundsätzlich zwei Jahre ab Übergabe der mangelhaften Sache an den Käufer. Verschweigt der Verkäufer einen Mangel der Sache arglistig, verjähren Ansprüche und Rechte des Käufers in drei Jahren ab Kenntnis von der Person des Verkäufers und der anspruchsbegründenden Umstände. Dem steht es gleich, wenn der Käufer die Person des Verkäufers und die anspruchsbegründenden Umstände grob fahrlässigerweise nicht kennt.



Die Gewährleistungsfrist für Sachen, die entsprechend ihrer üblichen Verwendungsweise für ein Bauwerk verwendet worden sind und einen Mangel an diesem verursachen, beträgt fünf Jahre. Gemeint sind nicht nur Neubauten, sondern auch Renovierungs- und Umbauarbeiten an einem bereits errichteten Bauwerk. Die Sache muss mit dem Bauwerk fest verbunden sein.

Gebrauchsgüter

Eine Abweichung von den Gewährleistungsfristen zum Nachteil des Verbrauchers ist nicht möglich. Eine Ausnahme gilt nur für Gebrauchsgüter. Hier kann die Frist auf ein Jahr verkürzt werden, wenn der Käufer darüber vor dem Kauf ausreichend informiert wurde.

Die Verjährungsfrist kann auch gehemmt werden. Der Zeitraum in dem die Verjährungsfrist gehemmt worden ist, wird dann nicht mit in die Frist eingerechnet. Die Verjährungsfrist ist z. B. dann gehemmt, wenn Verhandlungen über Mängelansprüche geführt werden.

Beweislast innerhalb der zweijährigen Verjährungsfrist wechselt nach 6 Monaten

Streiten sich Käufer und Verkäufer über den Zeitpunkt der Entstehung eines Mangels, dann gilt folgendes: Treten innerhalb von 6 Monaten seit der Annahme der Sache durch den Käufer Mängel auf, gilt zugunsten des Käufers die (gesetzliche) Vermutung, dass der Mangel bereits im Zeitpunkt der Annahme vorhanden gewesen ist.

Diese Vermutung kann der Verkäufer widerlegen, wenn er nachweisen kann, dass der Mangel durch unsachgemäße Behandlung des Verbrauchers entstanden ist. Nach Ablauf der ersten 6 Monate muss der Käufer beweisen, dass der Mangel schon im Zeitpunkt der Übergabe der Sache an ihn bestand. In vielen Fällen dürfte dies schwer möglich sein.

Garantie

Eine Garantie im Rechtssinne liegt dann vor, wenn der Garantiegeber dem durch die Garantie Begünstigten Ansprüche und Rechte einräumt, die über seine gesetzlichen Ansprüche und Rechte hinausgehen. Die gesetzlichen Ansprüche und Rechte bestehen unabhängig von der Garantie fort.

Bei einer gegenüber einem Verbraucher abgegebenen Garantie muss dieser in einfacher und verständlicher Sprache über seine Ansprüche und Rechte informiert werden. Das gilt sowohl für seine Ansprüche und Rechte aus der Garantie als auch aus Gesetz. Bei einer Haltbarkeitsgarantie wird vermutet, dass ein während der Geltungsdauer der Garantie auftretender Sachmangel die Rechte aus der Garantie begründet. Eine Garantie muss nicht schriftlich gegeben werden. Ein Verbraucher kann jedoch verlangen, dass ihm die Garantieerklärung in Textform mitgeteilt wird.

Verzug

Erbringt der Schuldner (das kann sowohl der Käufer als auch der Verkäufer sein) seine Leistung nicht rechtzeitig und trifft ihn an dieser nicht rechtzeitigen Leistungserbringung ein Verschulden, dann befindet sich der Schuldner im Verzug. Die Leistung ist dann nicht rechtzeitig, wenn der Gläubiger die Leistung vom Schuldner verlangen kann und der Schuldner die Leistung auch erbringen muss. Der Gläubiger muss den Schuldner grundsätzlich mahnen, um ihn in Verzug zu setzen. Der Gläubiger muss den Schuldner nur dann nicht mahnen, wenn ...

- ... für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist,
- ... ein Ereignis vorauszugehen hat und sich für die Leistung ausgehend von diesem Ereignis eine Zeit nach dem Kalender bestimmen lässt,
- ... der Schuldner die Leistung ernsthaft und endgültig verweigert,
- ... besondere Umstände vorliegen, die den sofortigen Verzugsseintritt rechtfertigen.

Unabhängig von einer Mahnung kommt der Schuldner spätestens 30 Tage nach Fälligkeit und Rechnungsstellung in Verzug. Ist der Schuldner Verbraucher gilt dies allerdings nur, wenn er hierauf ausdrücklich in der Rechnung oder Forderungsaufstellung hingewiesen wurde. Befindet sich der Schuldner mit einer Geldschuld im Verzug, dann kann der Gläubiger den Verzugszins als sogenannten Verzugschaden geltend machen. Der Verzugszins liegt grundsätzlich fünf Prozentpunkte über dem Basiszinssatz. Den aktuellen Basiszinssatz finden Sie unter www.bundesbank.de.

Kaufverträge zwischen Unternehmern

Ist sowohl der Käufer als auch der Verkäufer Unternehmer gilt grundsätzlich das oben Gesagte. Es gelten jedoch die folgenden Besonderheiten:

Lieferketten bis zum privaten Endverbraucher (z. B. Hersteller - Händler - Verbraucher)

Steht am Ende einer Lieferkette ein Verbraucher, dann gilt innerhalb der gesamten Lieferkette (also auch für Verträge zwischen Lieferanten): Bei neuen Sachen hat der Endverkäufer ein Rückgriffsrecht gegenüber seinem Lieferanten. Voraussetzung ist, dass er die Sachen auf Grund eines Mangels zurücknehmen musste bzw. der Verbraucher/Käufer auf Grund eines Mangels den Kaufpreis gemindert hat. Der Endverkäufer kann dann ohne Fristsetzung gegenüber seinem Lieferanten vom Vertrag mit diesem zurücktreten bzw. den Kaufpreis mindern.

Bei Kulanzregelungen (freiwillige Rücknahme oder Umtausch) gilt dies jedoch nicht. Der Endverkäufer hat einen Anspruch gegen seinen Lieferanten auf Ersatz der Aufwendungen, die er zu tragen hatte, insbesondere also auf Transport-, Wege-, Arbeits- und Materialkosten. Streiten sich Käufer und Verkäufer über die Entstehung des Mangels, dann gilt das oben Geschriebene mit folgender Abweichung: Die sechsmonatige Beweislast erleichterung beginnt erst in dem Moment, in dem der Käufer des Endverkäufers die Sache angenommen hat. Der Rückgriffsanspruch des Endverkäufers gegenüber seinem Lieferanten unterliegt den oben genannten Verjährungsfristen.

Die Verjährungsfrist beginnt mit der Übergabe der Sache an den Endverkäufer durch den Lieferanten und verjährt grundsätzlich zwei Jahre später. Allerdings tritt die Verjährung frühestens zwei Monate nach dem Zeitpunkt ein, in dem der Endverkäufer die Ansprüche des Verbrauchers erfüllt hat. Sie tritt spätestens fünf Jahre nachdem der Lieferant dem Endverkäufer die Sache geliefert hat ein. Eine hiervon abweichende Vereinbarung zum Nachteil des Endverkäufers können Endverkäufer und Lieferant grundsätzlich nicht schließen.

Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn dem Endverkäufer ein gleichwertiger Ausgleich eingeräumt wird. Diese Rückgriffsansprüche gelten für alle Verträge der Lieferkette, also auch zwischen dem Lieferanten des Endverkäufers und dessen Lieferanten usw. Ein besonderer Haftungsausschluss folgt aus der Untersuchungs- und Rügepflicht des Käufers beim Handelskauf aus § 377 HGB. Hierbei müssen Käufer und Verkäufer Kaufleute sein. Kaufleute sind verpflichtet, gekaufte Ware bei deren Eingang unverzüglich zu untersuchen und bei Vorliegen eines Mangels zu rügen. Tun sie das nicht, gilt die Ware als genehmigt.

Nur bei versteckten Mängeln, die bei der Kontrolle der Ware nicht entdeckt werden konnten, bleiben die Ansprüche und Rechte des Käufers bestehen. Auf Grund der starken Rückgriffsansprüche beim Verbrauchsgüterkauf berufen sich Zulieferer des Öfteren zur Abwehr dieser Rückgriffsansprüche auf § 377 HGB. Die Ware sollte daher bei ihrem Eingang tatsächlich unverzüglich überprüft werden und Mängel sollten dann unverzüglich gerügt werden.

Handelskauf

Sind sowohl der Käufer als auch der Verkäufer Unternehmer (und steht am Ende einer Lieferkette kein Verbraucher), dann sind Haftungsbegrenzungen möglich (§ 444 BGB), sofern der Unternehmer den Mangel nicht arglistig verschweigt oder eine Garantie für die Beschaffenheit der Sache übernommen hat.

Eine Verkürzung der Gewährleistungsfrist auf ein Jahr dürfte durch individuelle Vereinbarung und durch AGB möglich sein. Ein Haftungsausschluss (bzgl. einzelner oder aller Mängel) kann grundsätzlich durch einzelvertragliche, individuelle (sicherheits-halber) schriftliche Vereinbarung, nicht aber durch AGB erfolgen. Bezüglich Detailfragen sollten Sie Rechtsinformationen einholen.

Beim reinen Handelskauf gilt die sechsmonatige Beweislastregelung nicht. Das bedeutet, dass der Käufer von Anfang an den

Beweis dafür erbringen muss, dass der Mangel bei Übergabe der Kaufsache vorlag.

Sonstiges

Bei Verzug des Schuldners kann der Gläubiger Verzugszinsen als sogenannten Verzugschaden geltend machen. Der Verzugszins liegt unter Kaufleuten bei zurzeit neun Prozentpunkten über dem Basiszinssatz.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 3149.

Rücktritt, Umtausch, Reklamation und Garantie

Das Kauf- und Schuldrecht ist im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Zwingende gesetzliche Regelungen sind zu beachten. Das Wichtigste im Überblick.

Rücktritt vom Vertrag (bei fehlerfreier Ware)

Unter Kunden ist die Vorstellung weit verbreitet, man könne einen Kauf(vertrag) ohne jeden Grund innerhalb eines gewissen Zeitraums rückgängig machen, also zurücktreten. Dies ist nicht so. Einmal geschlossene Verträge - sei es schriftlich oder mündlich - sind grundsätzlich einzuhalten (lateinischer Grundsatz: »Pacta sunt servanda«). Ein Händler ist also im Recht, wenn er sich weigert, die fehlerfreie Ware zurück zu nehmen und das Geld zurück zu geben.



Ausnahmen von diesem gesetzlichen Grundsatz gibt es vor allem bei Haustür- und Abzahlungsgeschäften sowie bei Fernabsatzverträgen (Versandhandel, Internetkäufe etc.). In diesen besonderen Fällen soll der private Kunde vor Überrumpfung und vor übereilten Schuldverpflichtungen geschützt werden. Er hat deshalb ein Rücktritts- oder Widerrufsrecht von 14 Tagen. Auf dieses Recht muss er vom Verkäufer sogar hingewiesen werden, sonst verlängert sich die Frist. Die Vertragspartner können ein Rücktrittsrecht des Käufers aber ausdrücklich vereinbaren (Überlegungsfrist).

Umtausch

Da einmal geschlossene Verträge erfüllt werden müssen, besteht grundsätzlich auch kein Rechtsanspruch auf Umtausch einer mangelfreien Ware gegen eine andere. Hat es sich der Kunde aus irgendeinem Grunde anders überlegt, gefällt ihm beispielsweise zu Hause die Farbe des gekauften Mantels nicht mehr oder sieht er den gleichen Artikel bei einem Konkurrenzunternehmen billiger, so sind dieses keine Umtauschgründe. Nimmt der Verkäufer den Mantel trotzdem zurück, so tut er dieses freiwillig aus Kulanz.

Wer sicherstellen will, dass er auch fehlerfreie Ware zurückgeben oder umtauschen kann, muss dieses mit dem Verkäufer beim Abschluss des Vertrages ausdrücklich vereinbaren. Für den Verkäufer empfiehlt es sich, Umtauschrechte schriftlich einzuräumen und unmissverständlich darauf hinzuweisen, welche Artikel in jedem Fall vom Umtausch ausgeschlossen sein sollen, z. B. Kosmetikartikel, Perücken oder Unterwäsche.

Anders ist die Rechtslage bei berechtigten Reklamationen aufgrund eines Mangels oder Fehlers der Ware. Ein Umtauschabschluss wäre hier unwirksam, auch bei Ausverkaufs- oder Sonderverkaufsware. Lediglich wenn vor dem Kauf ausdrücklich auf die Fehlerhaftigkeit der Ware (Schönheitsfehler, 2. Wahl, u. a.) hingewiesen wurde, ist in diesen Fällen eine Reklamation ausgeschlossen.

Reklamation bei mangelhafter Ware

Der Verkäufer muss dem Käufer eine mangelfreie Ware übergeben. Tut er dieses nicht, so hat er nicht ordnungsgemäß geleistet und dem Kunden stehen deshalb verschiedene Ansprüche (Gewährleistungsrechte) gegen ihn zu.

Ein Mangel an der Kaufsache liegt vor, wenn ihr tatsächlicher Zustand zum Zeitpunkt der Übergabe von der Beschaffenheit

abweicht, die Verkäufer und Käufer bei Abschluss des Kaufvertrages vereinbart haben. Wurde keine Vereinbarung getroffen, so muss die Ware für die nach dem Vertrag vorausgesetzte Verwendungsart geeignet sein bzw. die für eine entsprechende Sache übliche Beschaffenheit aufweisen. Mängel sind beispielsweise technische Defekte oder die Eigenschaft als Unfallfahrzeug bei einem ohne entsprechenden Hinweis verkauften Gebrauchtwagen. War beiden Seiten klar, dass die Sache funktionsuntüchtig ist, so stellt dies keinen Mangel dar.

Zu der maßgeblichen Beschaffenheit zählen auch Eigenschaften, die der Kunde nach öffentlichen Werbeaussagen erwarten durfte. Wird also eine Jacke als »extrem wettertauglich« angepriesen, so muss sie tatsächlich eine besonders hohe Wetterfestigkeit aufweisen, ansonsten ist die Jacke mangelhaft. Manchmal muss die verkaufte Sache erst noch zusammgebaut, eingebaut oder angeschlossen werden, beispielsweise eine Waschmaschine. Haben die Parteien vereinbart, dass der Verkäufer die Waschmaschine beim Käufer anschließt und macht er dabei etwas falsch, so liegt ein Sachmangel vor. Auch die Lieferung einer anderen als der vereinbarten Ware gilt als Sachmangel. Ebenso eine fehlerhafte Montageanleitung, nach der es dem Kunden beispielsweise nicht gelingt, einen Schrank zusammenzubauen.

Zeitpunkt der Mangelhaftigkeit

Dem Kunden stehen aber nur dann Gewährleistungsrechte zu, wenn der Mangel bereits im Zeitpunkt des so genannten Gefahrübergangs vorlag. Dies ist in der Regel der Zeitpunkt, an dem der Verkäufer dem Käufer die Ware übergibt. Es reicht aus, wenn der Mangel bei Gefahrübergang bereits vorliegt, aber erst später erkennbar wird (Bsp.: eine Schuhsohle ist von Anfang an schlecht verklebt und reißt nach einiger Zeit ab).

Der Verkäufer haftet aber nur dafür, dass der Kaufgegenstand zum Zeitpunkt des Kaufes fehlerfrei ist, nicht aber für die unbegrenzte Haltbarkeit der Sache, Verschleiß oder Probleme durch unsachgemäßen Gebrauch. Tritt der Mangel innerhalb von sechs Monaten nach Übergabe auf, wird gesetzlich vermutet, dass er bereits bei Gefahrübergang vorlag. Der Verkäufer kann aber diese Vermutung widerlegen.

Möglichkeiten des Kunden bei mangelhafter Ware

Steht die Fehlerhaftigkeit der Ware fest, so hat der Kunde gegen den Verkäufer verschiedene Rechte. Der Käufer hat bei Lieferung einer mangelhaften Ware zunächst einen Anspruch auf so genannte Nacherfüllung. Er kann also Nachbesserung der fehlerhaften Sache oder Ersatzlieferung einer neuen Sache verlangen. Erst wenn diese Nacherfüllung scheitert, weil sie unmöglich bzw. unverhältnismäßig ist oder wenn eine dem Verkäufer gesetzte Frist erfolglos abläuft, kommen Ansprüche auf Rücktritt (früher: Wandlung), Minderung und Schadensersatz in Betracht.

Rücktritt bedeutet die Rückgängigmachung des Kaufvertrages, Ware und Geld werden also jeweils an die andere Partei zurückgegeben. Der Verkäufer hat dem Käufer auch die Vertragskosten zu ersetzen, z. B. Montage-, Transport- oder Untersuchungskosten. Minderung nennt man die Herabsetzung des Kaufpreises.

Der Käufer kann in bestimmten Fällen vom Verkäufer auch Schadensersatz verlangen, beispielsweise Ersatz des Mangelschadens, der durch die Sache selbst entsteht (z. B. Reparaturkosten). Er kann aber auch Schadensersatz wegen Mangelfolgeschäden, die an anderen Rechtsgütern eintreten (z. B. verdorbene Speisen in einer defekten Gefriertruhe) geltend machen. In diesem Fall ist eine Fristsetzung zur Nacherfüllung ausnahmsweise nicht erforderlich, d. h. der Anspruch kann unmittelbar geltend gemacht werden. Anders als früher kann der Käufer auch Schadensersatz verlangen, wenn er vom Vertrag zurückgetreten ist.

Die Gewährleistung entfällt, wenn der Kunde den Fehler bei Abschluss des Vertrages kannte oder infolge grober Fahrlässigkeit nicht kannte. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht allerdings, wenn der Verkäufer den Mangel arglistig verschwiegen oder eine ausdrückliche Garantie für eine bestimmte Beschaffenheit der Sache übernommen hat.

Zusätzlich können auch noch in bestimmten Fällen Ansprüche gegen den Hersteller nach dem Produkthaftungsgesetz entstehen.

Verjährung

Die regelmäßige Gewährleistungsfrist beträgt zwei Jahre. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Sache über den Zeitraum eine entsprechende Haltbarkeit aufweisen muss. Der Verkäufer hat nur für Fehler einzustehen, die bereits bei der Ablieferung vorlagen. Entsprechende Mängel kann der Kunde innerhalb

von zwei Jahren geltend machen. Eine Klage muss innerhalb dieser Frist eingereicht werden. Der Baustoffhandel haftet davon abweichend in der Regel sogar fünf Jahre.

Bei Verträgen mit Endverbrauchern kann die Gewährleistungsfrist für neue Sachen weder durch allgemeine Geschäftsbedingungen noch durch individuelle Vereinbarungen verkürzt werden. Die Gewährleistung für gebrauchte Sachen hingegen können die Parteien auf ein Jahr beschränken.

Garantie

Die Garantie ist eine durch den Verkäufer oder Hersteller freiwillig eingeräumte Einstandspflicht dafür, dass innerhalb eines bestimmten Zeitraumes kein Mangel an einer Sache auftritt. Die Übernahme einer Garantie durch den Händler bzw. Hersteller stellt eine in der Regel für den Kunden günstigere Regelung als die gesetzliche Gewährleistung dar, da sie auch Mängel erfasst, die erst nach der Übergabe entstehen und sie oft länger als die gesetzliche Gewährleistung gewährt wird.

Diese Garantierechte stellen eine freiwillige Leistung des Herstellers dar, die er deshalb auch nach seinen eigenen Vorstellungen inhaltlich ausgestalten und ggf. auch beschränken kann, z. B. eine Übernahme von Versand- oder Arbeitskosten ausschließt. Die Garantieerklärung muss ausdrücklich erfolgen, nach ihr richten sich die Voraussetzungen und Rechtsfolgen für die Garantieleistungen.

Das gesetzliche Gewährleistungsrecht bleibt neben einer Garantie bestehen, so dass der Kunde während der gesetzlichen Gewährleistungsfrist wählen kann, ob er Garantie (meist gegen den Hersteller) oder Gewährleistung (gegen den Verkäufer) in Anspruch nimmt.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 8324.

Gewährleistung und Garantie – Die 10 häufigsten Fragen zur Rechtslage

Was unterscheidet Gewährleistung und Garantie? Wie ist die Rechtslage bei Reklamationen? Die Rechtslage bei Reklamationen ist ständiger Inhalt von telefonischen Anfragen bei der IHK. Die zehn Fragen, die Einzelhändler aus der Region den IHK-Mitarbeitern am häufigsten stellen, finden Sie im Folgenden knapp beantwortet.

Was ist der Unterschied zwischen Gewährleistung und Garantie?

Die Gewährleistung ist vom Gesetz vorgeschrieben: Der Verkäufer einer Sache haftet zwei Jahre dafür, dass die Sache beim Gefahrübergang (in der Regel bei Übergabe der Sache) keinen Mangel hat. Die Gewährleistung kann auch nicht einfach vertraglich ausgeschlossen werden.



Garantie ist dagegen ein vom Verkäufer oder Hersteller freiwillig gegebenes Haltbarkeits- oder Funktionsversprechen, das typischerweise über die gesetzliche Gewährleistung hinausgeht. Die Garantie ersetzt die Gewährleistung niemals, sondern ergänzt oder erweitert sie in zeitlicher Sicht immer nur. Gibt der Hersteller z. B. eine Haltbarkeitsgarantie von drei Jahren, erhält der Kunde dadurch zusätzliche Ansprüche gegen den Hersteller. In den ersten zwei Jahren kann er jedoch, soweit die grundsätzlich strengeren Voraussetzungen der gesetzlichen Gewährleistung auch vorliegen, wahlweise auch diese gegenüber dem Händler geltend machen. Die Rechtsstellung des Kunden wird durch eine Garantie also grundsätzlich verbessert.

Vorsicht: Garantien gelten auch, wenn sie nur mündlich gegeben werden. Als Händler sollte man daher im Verkaufsgespräch nicht »zuviel« versprechen.

Was ist ein Mangel?

Einen Mangel hat die Kaufsache, wenn sie nicht die vereinbarte Beschaffenheit hat oder wenn sie sich nicht für die nach dem Vertrag vorausgesetzte Verwendung eignet oder wenn sie sich nicht für die gewöhnliche Verwendung eignet oder nicht die übliche Beschaffenheit aufweist.

Der Händler haftet für den Mangel dann, wenn er schon bei Gefahrübergang (in der Regel bei der Übergabe der Sache) vorhanden war. Ob der Mangel zu diesem Zeitpunkt erkennbar war, spielt keine Rolle. Auch Material- oder Verarbeitungsfehler, die erst später zu Problemen führen, sind also Sachmängel.

Ein Mangel liegt also nicht nur dann vor, wenn die Glasur der Kaffeetasse von Anfang an einen Sprung hat, so dass die Tasse nicht dicht ist (gewöhnliche Verwendung), sondern schon bei Glasursprung (übliche Beschaffenheit), selbst wenn sie benutzbar ist. Mangel ist z. B. auch, wenn die Tasse als spülmaschinenfest verkauft wird (vereinbarte Beschaffenheit), aber durch Spülmaschinenwäsche Glasurschäden oder Farbveränderungen erleidet, wenn die Tasse nicht die auf der Verpackung angegebene Farbe hat (vereinbarte Beschaffenheit) etc. Eine Freisprechanlage für Handys hat z. B. auch dann einen Mangel, wenn der Verkäufer fälschlicherweise sagt, sie funktioniere mit einem bestimmten Handy-Typ (nach dem Vertrag vorausgesetzte Verwendung).

Wer entscheidet, ob ich reparieren darf oder gleichwertigen Ersatz liefern muss oder gar Geld zurückgeben muss?

Der Kunde hat bei Mängeln grundsätzlich das Wahlrecht. Zunächst kann er wählen, ob er Nachbesserung oder Ersatzlieferung wünscht. Der Händler kann die vom Kunden gewählte Form nur verweigern, wenn sie für ihn unzumutbar oder unmöglich ist. So ist der Händler z. B. nicht zur Lieferung des Nachfolgemodells verpflichtet, wenn das bemängelte Modell nicht mehr lieferbar ist. Auch kann der Händler die unverhältnismäßig teure Reparatur ablehnen.

Scheitert die Nachbesserung bzw. Ersatzlieferung, entsteht für den Kunden ein neues Wahlrecht: Er kann den Vertrag rückgängig machen oder dem Mangel entsprechende Minderung des Kaufpreises verlangen.

Kann ich als Händler meinen Kunden an den Hersteller verweisen?

Wenn es um die Gewährleistung geht, ist immer der Händler der Ansprechpartner des Kunden. Nur er ist ja der Vertragspartner. Dem Kunden kann es rechtlich vollkommen egal sein, bei wem der Händler seine Waren bezogen hat und was dessen Lieferant zu der Reklamation sagt. Wenn der Kunde eine Zurückweisung der Reklamation nicht akzeptieren will, kann und muss er den Händler verklagen, nicht irgendeinen Vorlieferanten oder Hersteller.

Anders sieht es nur bei der Herstellergarantie aus. Wenn der Kunde sich auf eine Herstellergarantie beruft, muss er die Sache auch mit dem Hersteller klären.

Hat der Kunde grundsätzlich ein 14-tägiges Umtauschrecht?

Im Prinzip nein. Das 14-tägige Widerrufs- oder Rückgaberecht ohne Angabe von Gründen ist vorgeschrieben bei Haustürgeschäften und Fernabsatzverträgen, d. h. wenn der Verbraucher Ware per Internet, E-Mail, Fax oder Telefon bestellt. Es besteht aber grundsätzlich nicht, wenn der Kunde im Ladenlokal eine Ware erwirbt. Dann ist ein Umtausch nur bei Vorliegen von Mängeln vorgesehen. Darüber hinaus ist jedes Entgegenkommen des Händlers reine Kulanz.

Manche Händler räumen allerdings per Aushang ein Umtauschrecht ein, z. B. »Umtausch unbenutzter Ware binnen sieben Tagen gegen Vorlage des Kassenbons«. Dann ist der Händler an diese Zusage selbstverständlich auch gebunden. Will der Händler in solchen Fällen allerdings kein Geld zurückgeben, sondern lediglich gegen andere Ware oder einen Gutschein umtauschen, kann es sich empfehlen, deutlich darauf hinzuweisen.

Ist bei reduzierter Ware der Umtausch ausgeschlossen?

Im Prinzip nein. Auch reduzierte Ware kauft der Kunde grundsätzlich als mangelfrei, sei es im Sommerschlussverkauf, bei Umbau, als Auslaufmodell oder vom Krabbeltisch. Nur dann, wenn die Ware ausdrücklich wegen des Mangels reduziert wurde, kann der Kunde gerade für diesen Mangel keine Gewähr mehr verlangen. Er hat ja die Ware gerade in Ansehung des Mangels erworben.

Räumt der Händler z. B. per Aushang den Umtausch bei Nichtgefallen ein, kann er reduzierte Ware davon ausschließen, muss dann aber auch ausdrücklich darauf hinweisen.

Muss ich bei Umtausch Geld zurückgeben? Oder nur andere Ware oder einen Gutschein?

Bei Mängelreklamationen entscheidet zunächst der Kunde, ob er Nachbesserung oder Ersatzlieferung will oder, falls beides nicht möglich oder zumutbar ist, ob er Minderung oder Rückgängigmachung des Kaufs will. Gutscheine sieht das Gesetz gar nicht vor (sie können aber häufig ein guter Kompromiss sein).



Beim Umtausch aus Kulanz steht es dem Händler frei, was er dem Kunden anbietet. Wenn er zum Umtausch gar nicht verpflichtet ist, kann er ihn selbstverständlich auch auf Ersatzware oder einen Gutschein beschränken.

Räumt der Händler generell, z. B. durch Aushang, ein Umtauschrecht ein, kommt es darauf an, wie er das Recht formuliert bzw. wie ein durchschnittlicher Kunde die Zusage verstehen darf. Zur Klarstellung kann sich ein Zusatz wie »keine Barauszahlung« o. Ä. empfehlen.

Gibt es Umtausch nur gegen Vorlage des Kassenbons?

Bei Mängelreklamationen kann der Händler vom Kunden den Beweis verlangen, dass er die Ware bei ihm erworben hat, dass der Erwerb innerhalb der Gewährleistungsfrist war, und, wenn es auf den Preis ankommt, auch zu welchem Preis er gekauft hat. Dieser Beweis ist zwar am Einfachsten durch den Kassenbon zu erbringen. Rechtlich möglich ist aber genauso zum Beispiel der Beweis durch Zeugen.

Sofern es um einen von Ihnen freiwillig eingeräumten Umtausch geht, kann man auch die Bedingungen vorher festlegen, z. B. Vorlage des Kassenbons, unbenutzte Ware, Originalverpackung etc.

Gilt bei gebrauchten Waren »gekauft wie gesehen«?

Nein. Nach Gesetz gibt es bei gebrauchten Waren ebenso zwei Jahre Gewährleistung wie bei Neuwaren. Als Händler können Sie gegenüber dem Kunden, der für sein Unternehmen kauft, die Gewährleistung hier allerdings ausschließen.

Gegenüber dem Privatkunden können Sie die Gewährleistung grundsätzlich nicht ausschließen. Hier kann die Gewährleistungsfrist aber auf ein Jahr begrenzt werden.

Beim Verkauf gebrauchter Waren empfiehlt es sich dringend, den Zustand der Ware so genau wie möglich zu beschreiben. Wenn Sie belegen können, dass der Kunde z. B. die Kratzer im Lack oder den nicht auf den ersten Blick sichtbaren Schaden bei Vertragsschluss kannte, kann er deswegen natürlich nicht mehr reklamieren.

Entfällt bei Auktionen das Gewährleistungsrecht? Und bei eBay?

Zwar gibt es bei echten Versteigerungen kein Gewährleistungsrecht, doch haben die Gerichte eindeutig entschieden, dass die typischen Internet-Auktionen keine echten Versteigerungen sind, sondern ein Verkauf gegen Höchstgebot. Daher gelten bei eBay etc. alle Vorschriften über den Verkauf von Waren, also auch die Gewährleistungsrechte.

Wo steht's geschrieben?

Das Gewährleistungsrecht ist im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Die Grundregeln zur Mängelgewährleistung beim Kauf finden Sie in den §§ 434 bis 447. Besonderen Schutz genießt der Käufer, der nur Verbraucher ist, gegenüber einem Unternehmer als Verkäufer nach den §§ 474 bis 477. Bei vorformulierten Verträgen (AGB) gelten zusätzlich die Pflichten aus den §§ 305 bis 310. Online- und sonstige Fernabsatzhändler müssen weitere Vorschriften ergänzend besonders beachten.

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) finden Sie im Buchhandel oder auch kostenfrei im Internet unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 14315.

(Online-) Verbraucherrecht seit 13. Juni 2014

Seit dem 13. Juni 2014 ist das Gesetz zur Umsetzung der Verbraucherrechterichtlinie in Kraft. Seit diesem Stichtag gilt das neue Verbraucherrecht, u. a. mit geänderten Widerrufsbelegungen und erweiterten Informationspflichten. Ziel der zugrundeliegenden EU-Richtlinie ist es, die Rechte der Verbraucher europaweit zu vereinheitlichen, um so einen verlässlichen Verbraucherschutz zu gewährleisten. Zugleich profitiert jedoch auch die Wirtschaft von einem harmonisierten EU-Binnenmarkt. Ein kurzer Überblick:

Widerrufsfrist

Die Widerrufsfrist wurde für alle Mitgliedstaaten auf 14 Tage ab Erhalt der Ware festgelegt. Bisher betrug die Mindestfrist in einigen Ländern nur 7 Tage.



Widerrufsrecht bei falscher Belehrung

Das sogenannte »ewige Widerrufsrecht« wurde abgeschafft. Im Falle einer fehlenden oder nicht korrekten Widerrufsbelehrung verlängert sich das Widerrufsrecht nach Ablauf der 14-Tagesfrist auf dann 12 Monate und 14 Tage. Nach altem Recht bleibt das Widerrufsrecht unbefristet (»ewig«) bestehen, wenn der Verbraucher keine oder eine fehlerhafte Widerrufsbelehrung erhalten hat.

Erweiterte Informationspflichten

Art. 246 und 246a § 1 EGBGB sehen in der neuen Fassung vor, dass »Telefonnummer und gegebenenfalls seine Telefaxnummer und E-Mail-Adresse« zu nennen sind. Die verpflichtende Angabe einer Telefonnummer ist neu.

Widerrufserklärung

Verbraucher müssen den Widerruf nun ausdrücklich erklären. Das bloße Zurücksenden der Ware reicht dafür nicht aus. Nach altem Recht genügte noch die alleinige Rücksendung der Ware für eine Widerrufserklärung. Der Unternehmer kann den Verbrauchern ein (Internet-)Formular zur Verfügung stellen, welches diese ausfüllen und an den Unternehmer schicken können.

Kosten der Hinsendung

Die regulären Hinsendekosten trägt der Unternehmer mit Ausnahme etwaiger Expresszuschläge. Bisher musste der Unternehmer dem Verbraucher zwar auch schon die Kosten für die Hinsendung der Ware erstatten, jedoch zählten Zuschläge für Express- oder Nachnahmeversand ebenfalls zu den Hinsendekosten.

Kosten der Rücksendung

Die Rücksendekosten bei Ausübung des Widerrufsrechts sind – unabhängig vom Warenwert – ab jetzt vom Verbraucher zu tragen, wenn der Händler über diese Rechtsfolge vorab belehrt hat.

Bislang konnte der Unternehmer dem Verbraucher die Kosten für die Rücksendung der Ware nur dann vertraglich im Rahmen einer Kostentragungsvereinbarung auferlegen, wenn der Preis der zurückzusendenden Ware nicht mehr als 40,00 Euro betrug. Den Unternehmern ist es jedoch freigestellt, auch weiterhin die Rücksendekosten zu übernehmen.

Zurückbehaltungsrecht

Der Unternehmer kann die Rückerstattung des Kaufpreises verweigern, solange er die Ware nicht erhalten oder der Verbraucher die Rücksendung der Ware nicht nachgewiesen hat.

Das ist im Vergleich zum alten Recht ein Vorteil, denn bisher hatten sowohl der Unternehmer als auch der Verbraucher das Recht, die eigene Leistung bis zur Erfüllung der Gegenleistung zu verweigern. Dies ist im Versandhandel eine unglückliche Ausgangslage. Für beide Seiten gilt dabei eine Frist von 14 Tagen für die Rückgewähr der empfangenen Leistungen.

Erweiterung der Ausnahmen vom Widerrufsrecht

So ist es jetzt zum Beispiel nicht mehr möglich, bei der Lieferung versiegelter Waren – die aus Gründen des Gesundheitsschutzes oder der Hygiene nicht zur Rückgabe geeignet sind – den Vertrag zu widerrufen.

Kein Widerrufsrecht bei Downloads

Ein Erlöschen des Widerrufsrechts bei Downloads ist erstmals explizit geregelt. Bis dato gab es noch keine konkrete gesetzliche Vorschrift. Gleichwohl hatten einzelne Gerichte bereits entschieden, dass bei einem Download-Produkt der Widerruf ausgeschlossen ist. Mit der gesetzlichen Neuerung wurde diese Rechtsprechung bestätigt.

Zahlung

Der Unternehmer darf bei Zahlungen mit Kreditkarte oder anderen bestimmten Zahlungsmitteln nicht über Zuschläge mitverdienen. Den Verbrauchern muss mindestens ein zumutbares Zahlungsmittel ohne Aufschläge angeboten werden.

Zusatzleistungen

Vereinbarungen über Zusatzleistungen wie beispielsweise Reiserücktrittsversicherungen oder Expressversand dürfen nicht über bereits angekreuzte Checkboxes herbeigeführt werden.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabruock.ihk.de | Dokument-Nr. 128114. Bitte beachten Sie auch das folgende Kapitel »Internet- und Fernabsatzrecht«.

Ausstellung von Gutscheinen

Gutscheine werden gerne und häufig gekauft und verschenkt. Klare gesetzliche Regeln fehlen jedoch, so dass es manchmal zum Streit kommt. Händler sollten sich kulant zeigen.



Was ist ein Gutschein?

Eine gesetzliche Definition eines Gutscheins gibt es nicht. Regelmäßig beinhaltet ein Gutschein für den Kunden das Recht, sich eine Ware oder Dienstleistung des Ausstellers auszusuchen, die dem im Gutschein angegebenen Wert entspricht. Händler sind daher grundsätzlich nicht verpflichtet, den Geldwert auszubehalten. Gutscheine kommen dabei meistens als Geschenkgutscheine oder als Gutscheine nach dem Umtausch einer Ware vor.

Kann ein Gutschein befristet werden?

Gutscheine können befristet werden. Der Zeitraum für die Einlösung darf jedoch nicht zu knapp bemessen werden. Die – nicht einheitliche – Rechtsprechung hält zumindest Fristen von zehn Monaten oder etwa im Fall eines Kinogutscheins von zwei Jahren, für zu kurz. Zu kurze Fristen benachteiligen Verbraucher unangemessen. Auch Restguthaben dürfen nicht vorher verfallen.

Tipp:

Es empfiehlt sich, die Einlösefrist eher großzügig zu bemessen und sich an der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren zu orientieren. Denn wenn die Frist gerichtlich als zu kurz erachtet wird, kann der Kunde die Einlösung des Gutscheins auch darüber hinaus noch verlangen. Kürzere Fristen können aber zulässig sein, wenn besondere Gründe dafür vorliegen. Das Ausstellungsdatum sollte immer leserlich notiert werden.

Was passiert nach Ablauf einer Befristung?

Nach Fristablauf kann die Einlösung verweigert werden. Der Kunde hat jedoch einen Anspruch auf Erstattung des Geldwertes, solange seit Ausstellung noch nicht drei Jahre vergangen sind. Diese Frist beginnt aber erst mit Ablauf des Ausstellungsjahres. Der Händler darf wiederum den entgangenen Gewinn, meist zwischen 15-25%, einbehalten.

Beispiel: Ausstellung am 7.08.2014 führt zur Verjährung am 31.12.2017 nach 24:00 Uhr.

Was gilt bei Gutscheinen ohne Befristung?

Enthält der Gutschein überhaupt keine Befristung, gilt grundsätzlich die gesetzliche dreijährige Verjährung. Diese beginnt mit Ablauf des Ausstellungsjahres. Nach Ablauf der Verjährungsfrist hat der Kunde auch keinen Anspruch mehr auf Ausbezahlung des Geldwertes.

Geht eine Teileinlösung?

Der Kunde kann den Gutschein auch etappenweise einlösen. Restbeträge werden zwar im Handel oft an den Kunden ausbezahlt, der Händler ist dazu aber nicht verpflichtet. Restbeträge dürfen jedoch auch nicht verfallen. Der Kunde kann diese bei einem späteren Einkauf einlösen.

Darf nur die namentlich genannte Person den Gutschein einlösen?

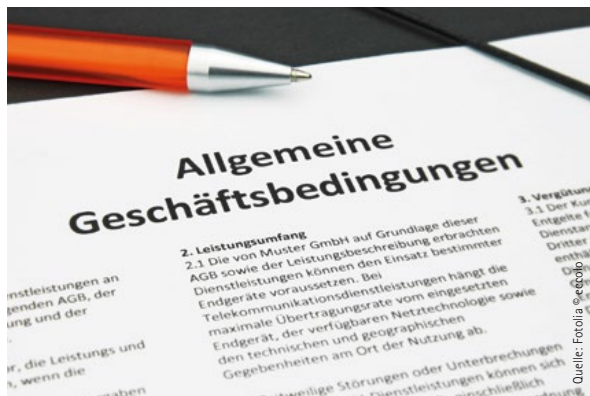
Die Nennung eines Namens auf beispielsweise einem Geschenkgutschein hat keine rechtlichen Auswirkungen. Der Gutschein muss vom Aussteller – wie Geld auch – jedem Dritten gegenüber eingelöst werden. Die Namensnennung dient bei Geschenkgutscheinen regelmäßig nur dem Zweck, die persönliche Note des Schenkers hervorzuheben. Nur bei individuellen und speziell auf eine Person zugeschnittenen Leistungen kann die Namensnennung für die Einlösung ausnahmsweise eine rechtliche Rolle spielen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 19855.

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) sind Vertragsklauseln, die - im Unterschied zu individuell ausgehandelten Klauseln - vorformuliert sind, so dass der Vertragspartner in der Regel keine Möglichkeit hat, auf ihren Inhalt Einfluss zu nehmen.

Wir beraten Sie über das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen und können für einige Fälle Musterbedingungen zur Verfügung stellen. Ein Verstoß gegen die zur Kontrolle von AGB geschaffenen Rechtsnormen kann erhebliche rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, weshalb ihre Wirksamkeit sorgfältig zu prüfen ist.



Was sind AGB?

Als AGB gelten alle für eine Vielzahl von Verträgen (mind. 3) vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Partei bei Abschluss eines Vertrages stellt. Bei Verträgen mit privaten Letztverbrauchern genügt schon die einmalige Verwendung von vorformulierten Vertragsbedingungen. Unerheblich ist, ob die Klauseln in die Vertragsurkunde aufgenommen werden oder dieser gesondert beigelegt sind. Ist eine Klausel vorformuliert und wird über sie nicht mehr verhandelt, dann ist die Klausel eine AGB. Unerheblich ist auch, wer die Klauseln vorformuliert hat.

Daraus ergibt sich, dass keine AGB vorliegen, wenn die Vertragsbestimmungen zwischen den Parteien im Einzelnen ausgehandelt worden sind. Allgemein trifft den AGB-Verwender ein Verständlichkeitsgebot, das heißt, die verwendeten AGB müssen ohne Weiteres (z. B. nicht nur mit einer Lupe) wahrnehmbar und lesbar sein. Darüber hinaus müssen sie so verständlich formuliert werden, dass sie auch ein Nichtjurist verstehen kann (unwirksam daher z. B. die Klausel: § 537 BGB ist unanwendbar!).

Sind AGB nötig?

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind aus dem heutigen Geschäftsleben nicht mehr wegzudenken. Sie schaffen insbesondere für Massenverträge eine einheitliche und detaillierte Regelung der Rechtsbeziehungen und vereinfachen dadurch den Geschäftsverkehr. Sie sind meist sogar unentbehrlich, soweit für den gewünschten Vertragstyp eine gesetzliche Regelung nicht vorhanden ist (z. B. Factoring-, Leasing-, Franchisevertrag), nicht ausreicht oder wegen geänderter wirtschaftlicher Gegebenheiten nicht passt.

Ferner ermöglichen sie, unzweckmäßige Gesetze durch Neuregelungen fortzuentwickeln bzw. unbestimmte Rechtsbegriffe zu konkretisieren (soweit das Gesetz z. B. nur von »angemessenen« Fristen spricht, können diese in den AGB genau bestimmt werden). Zwar besteht aufgrund der Vertragsfreiheit keine Pflicht zur Verwendung von AGB, doch empfiehlt es sich aus den oben genannten Zweckmäßigkeitsgründen in der betrieblichen Praxis meist, AGB aufzustellen und zu verwenden.

Wie werden AGB Vertragsbestandteil?

Da die AGB nicht automatisch in den Vertrag einbezogen werden, sind selbst die besten AGB ohne Einbeziehung (sog. Einbeziehungsvereinbarung) wertlos. Im Geschäftsverkehr mit dem privaten Verbraucher sind aufgrund seiner besonderen Schutzwürdigkeit hinsichtlich der Einbeziehungsvoraussetzungen strenge Maßstäbe anzusetzen:

Es muss bei Vertragsschluss ein ausdrücklicher Hinweis auf die AGB erfolgen. Nicht ausreichend ist, wenn der Verwender seine AGB auf der Rückseite des Angebotsschreibens abgedruckt hat, auf der Vorderseite aber nicht darauf hinweist. Auch der erstmalige Hinweis auf die Geltung der AGB in Rechnungen, Quittungen, Lieferscheinen und Auftragsbestätigungen erfolgt zu spät!

Fehlt ein persönlicher Kontakt mit dem Kunden, wie etwa bei Parkhäusern, Waschanlagen etc. genügt ein Hinweis durch deutlich sichtbaren Aushang der AGB. Dies dürfte auch in Ladengeschäften genügen, soweit dort geringwertige Massenartikel verkauft werden. Ferner muss der AGB-Verwender der anderen Vertragspartei die Möglichkeit bieten, in zumutbarer Weise vom Inhalt der AGB Kenntnis nehmen zu können. Dies wird in der Regel dadurch erreicht, dass dem Kunden übersichtliche AGB vorgelegt werden. Ob er sie dann tatsächlich durchliest, bleibt ihm überlassen. Aus diesem Grund kann der Kunde auch ganz auf die Vorlage der AGB verzichten (Beweisproblem!),

was vor allem bei telefonischen Vertragsschlüssen bedeutsam wird. Ist er hierzu nicht bereit, kann der Vertrag fernmündlich auch unter der aufschiebenden Bedingung geschlossen werden, dass der Kunde die ihm zu übermittelnden AGB nachträglich genehmigt.

Bei Vertragsangeboten mittels elektronischer Kommunikation genügt die Einblendung von AGB nur, wenn sie dem Kunden ein gründliches Durchlesen der Vertragsbedingungen ermöglicht. Abzustellen ist auf den Durchschnittskunden, dass heißt der Verwender braucht grundsätzlich keine Übersetzung der AGB für im Inland lebende Ausländer bereitzuhalten. Im grenzüberschreitenden Geschäftsverkehr ist jedoch darauf zu achten, dass der Hinweis auf die AGB und deren Text in der Verhandlungssprache (oder in einer Weltsprache – Englisch, Französisch) abgefasst werden.

Schließlich muss der Kunde mit der Geltung der AGB einverstanden sein, was immer dann der Fall ist, wenn er sich bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen auf den Vertragsschluss einlässt. Bei Verträgen mit Gewerbetreibenden und freiberuflich Tätigen ist ausreichend, dass der Kunde die Einbeziehungsabsicht von AGB seitens des Vertragspartners erkennen kann und dem nicht widerspricht. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist jedoch auch hier ein ausdrücklicher Hinweis auf die AGB-Verwendung empfehlenswert.

Stehen die Vertragspartner in laufenden Geschäftsbeziehungen und wurden hierbei regelmäßig AGB zugrunde gelegt, ist der Kunde verpflichtet, einer Einziehung der bisher verwendeten AGB ausdrücklich zu widersprechen, wenn er mit deren Geltung nicht mehr einverstanden ist. Dasselbe gilt, wenn bestimmte AGB branchenüblich immer zugrunde gelegt werden (vor allem im Speditions-, Bank-, Versicherungsgewerbe).

Verwenden beide Vertragsparteien AGB, gelten nur die übereinstimmenden Klauseln. Ansonsten gilt die entsprechende gesetzliche Regelung (z. B.: wenn der Klausel »Porto trägt der Käufer« die Klausel »Transportkosten gehen zu Lasten des Verkäufers« gegenüber steht, trägt der Käufer die Kosten).

Ist jede Klausel wirksam?

Um der Gefahr entgegenzutreten, dass AGB-Verwender ihre Interessen einseitig auf Kosten der Vertragspartner verfolgen – indem sie deren wirtschaftliche oder intellektuelle Unterlegenheit ausnutzen (die Reichweite der AGB ist für den Kunden meist nicht absehbar) – unterliegen AGB, soweit sie Rechtsvorschriften ändern oder diese ergänzen, einer Inhaltskontrolle. So

ist eine Klausel unwirksam, wenn sie den Vertragspartner unangemessen benachteiligt. Die Maßstäbe setzen hierbei die §§ 305 – 310 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), die unter anderem auch einen Katalog von verbotenen Klauseln enthalten. Einschränkungen können sich außerdem auch aus anderen Gesetzen ergeben (für die häufig zu findende Gerichtsstandsklausel etwa aus § 38 Zivilprozessordnung).

Neben der richterlichen Inhaltskontrolle bei einem Individualprozess zwischen Kunde und Verwender sieht das Gesetz vorbeugend auch eine sog. Verbandsklage vor. Danach können Wirtschafts- und Verbraucherverbände gegen den Verwender eine Unterlassungsklage erheben, wobei über die Wirksamkeit der beanstandeten AGB entschieden wird.

Wie findet man die richtigen AGB?

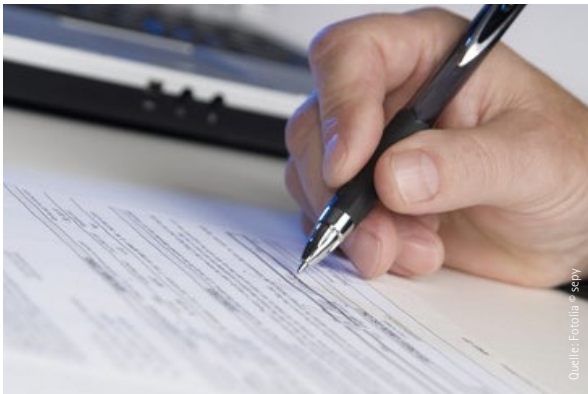
Im Hinblick auf die damit verbundenen Risiken ist davon abzuraten, AGB im »Do-it-yourself-Verfahren« aufzustellen. Zwar haben für eine Reihe von Branchen deren Fachverbände AGB-Musterempfehlungen aufgestellt, die Anhaltspunkte und Anregungen geben können. Doch ist keinesfalls garantiert, dass sie in allen Details auch auf Ihr Unternehmen passen bzw. rechtlich absolut unbedenklich sind. Deshalb empfiehlt es sich zumindest in Zweifelsfällen, einen Rechtsanwalt mit der Ausarbeitung zu beauftragen.

Auch bereits zur Anwendung gekommene AGB sollten in bestimmten Zeitabständen überprüft werden, um den Gleichschritt zwischen AGB und neuester Rechtsprechung sichern zu können. Wir dürfen Ihnen einzelne Rechtsinformationen erteilen, jedoch etwa nicht Ihre AGB auf Wirksamkeit prüfen.

Weitere Informationen und Muster finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 991.

Musterverträge

Wesentliche geschäftliche Vereinbarungen werden in der Regel in Form eines schriftlichen Vertrages fixiert. Für eine Vielzahl verschiedener Rechtsgeschäfte gibt es Vertragsmuster, die als Grundlage für die Formulierung im Einzelfall dienen können. Grundsätzlich sollte für vertragsrechtliche Einzelfragen fachkundiger Rat eingeholt werden.



Für stark standardisierte Verträge, z. B. Wohnungsmietverträge, gibt es Vordrucke im Schreibwarenhandel, in die nur noch die individuellen Daten eingetragen werden müssen. In anderen Fällen bietet ein Mustervertrag nur eine Orientierungshilfe durch typische Klauseln. Daher muss für jede einzelne Formulierung geprüft werden, ob sie für den Einzelfall den Interessen der Vertragsparteien entspricht.

Wir halten für Sie über 200 Musterverträge bereit, die Sie bei uns im Hause einsehen können, und informieren Sie über Bezugsquellen. Für besonders häufig nachgefragte Vertragstypen bieten wir Ihnen Formulierungshilfen mit Mustern. Sie entbinden den Verwender nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung. Oftmals, aber nicht immer, sind Regelungen frei vereinbar.

Falls Sie einen maßgeschneiderten Vertrag benötigen oder einen Vertrag prüfen lassen wollen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen. Oftmals bietet sich die Beauftragung eines spezialisierten Fachanwalts an.

Folgende Standardmuster finden Sie bei uns unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 990:

Arbeits- und Anstellungsverträge:

- Arbeitsvertrag (befristet)
- Arbeitsvertrag für Arbeiter und Angestellte ohne Tarifbindung
- Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte
- Teilzeitarbeitsvertrag
- Vertrag über freie Mitarbeit
- Anstellungsvertrag für einen GmbH-Geschäftsführer
- Anstellungsvertrag mit einem leitenden Angestellten
- Aufhebungsvertrag

Makler, Mieten, Immobilienverwalter:

- Geschäftsraummietvertrag
- Immobilienverwaltervertrag
- Maklervertrag

Weitere Vertragsmuster:

- Bau-Subunternehmervertrag
- Beratungsvertrag
- Gründung einer BGB-Gesellschaft (GbR)
- Geheimhaltungsvereinbarung
- Handelsvertretervertrag
- Kaufvertrag für bewegliche Sachen
- Softwareerstellungvertrag
- Softwarepflegevertrag
- Subunternehmervertrag

Internet- und Fernabsatzrecht

Einführung

Das Internet und insbesondere der E-Commerce bieten für Unternehmen eine große Chance. Wer im Internet werben oder Fernabsatz betreiben möchte, muss jedoch vielfältige rechtliche Vorgaben beachten.

Jeder, der im Internet geschäftsmäßig Leistungen und Dienste anbietet, muss beispielsweise den Nutzern unter anderem Informationen über seine Identität zugänglich machen.

Eine Übersicht über die wichtigsten Regeln sowie Tipps haben wir für Sie nachfolgend zusammengestellt.



Allgemeine Informationspflichten im Internet

Jeder, der im Internet geschäftsmäßig Leistungen und Dienste anbietet, muss den Nutzern unter anderem Informationen über seine Identität zugänglich machen. Eine Übersicht über die Informationspflichten haben wir hier aufgeführt.

Informationspflichten nach dem Telemediengesetz (TMG): Anbieterkennzeichnung und Impressum auf Websites

Jeder, der im Internet geschäftsmäßig Telemedien anbietet, ist dazu verpflichtet, auf seinen Webseiten bestimmte Informationen – wie beispielsweise über seine Identität – anzugeben. Erfasst werden vom Telemediengesetz alle Informations- und Kommunikationsdienste, die nicht ausschließlich Telekommunikation oder Rundfunk sind, beispielsweise Online-Angebote von Waren oder Dienstleistungen mit sofortiger Bestellmöglichkeit, Video-Abruf, wenn es sich nicht um einen Fernsehdienst handelt, Online-Dienste wie Internet-Suchmaschinen sowie die kommerzielle Verbreitung von Informationen über Waren und Dienstleistungen mit Hilfe von elektronischer Post.



Keine Telemediendienste sind dagegen der herkömmliche Rundfunk, das Live-Streaming, also das zusätzlich und zeitgleiche Übertragen herkömmlicher Rundfunkprogramme über das Internet, sowie das Webcasting, die ausschließliche Übertragung herkömmlicher Rundfunkprogramme über das Internet. Auch die bloße Internet-Telefonie fällt nicht unter die Telemediendienste.

Die allgemeinen Informationspflichten gelten laut § 5 TMG für »geschäftsmäßige, in der Regel gegen Entgelt angebotene Telemedien«. Das Merkmal der Entgeltlichkeit setzt eine wirtschaftliche Gegenleistung voraus. Damit unterliegen Telemedien, die ohne den Hintergrund einer Wirtschaftstätigkeit bereitgehalten werden (z. B. rein private Homepages oder Informationsange-

bote von Idealvereinen) nicht den Informationspflichten des Telemediengesetzes.

Nach § 5 TMG müssen auf der Website folgende Informationen gegeben werden:

- **Name und ladungsfähige Anschrift des Diensteanbieters, bei juristischen Personen zusätzlich die Rechtsform und der oder die Vertretungsberechtigten.** Anzugeben sind Straße, Hausnummer, Postleitzahl und Ort. Die Angabe eines Postfaches reicht nicht aus, ebenso wenig eine E-Mail-Adresse alleine. Auch die Angabe nur des Namens mit abgekürztem Vornamen des Inhabers oder Geschäftsführers eines Onlineshops genügt nicht den Anforderungen einer Anbieterkennzeichnung (so OLG Düsseldorf, Urteil v. 04.11.2008 – I-20 U 125/08 –), erforderlich ist die Angabe des vollen Namens inklusive Vornamens.
- **E-Mail-Adresse und Telefonnummer des Anbieters.** Eine E-Mailadresse ist nach dem Wortlaut des TMG anzugeben. Insbesondere wird der Verweis auf ein elektronisches Kontaktformular alleine für nicht ausreichend erachtet. Eine Telefon- und Faxnummer muss grundsätzlich nicht zwingend genannt werden. Ein elektronisches Kontaktformular ist ausreichend, wenn sichergestellt ist, dass auf Anfragen von Nutzern innerhalb von 30 bis 60 Minuten geantwortet wird (so EuGH, Urteil v. 16.10.2008, Rs. C-298/07). Da mögliche Verzögerungen zu Lasten des Verwenders gehen, empfiehlt es sich dennoch eine Telefonnummer mit Internationaler Vorwahl (+49 oder 0049) anzugeben. Auch ist eine Kundenhotline nach dem Verbraucherrecht vorgesehen. Desweiteren ist zu beachten, dass Tippfehler und damit eine Unerreichbarkeit wie fehlende Angaben gewertet werden.
- **Die zuständige Aufsichtsbehörde.** Sofern der Teledienst die Ausübung einer Tätigkeit ist, die der behördlichen Zulassung bedarf, muss auch die Kontaktadresse der zuständigen Aufsichtsbehörde angegeben werden, damit der Nutzer sich bei Bedarf über den Anbieter erkundigen kann und bei Rechtsverstößen gegen Berufspflichten eine Anlaufstelle hat. Hierunter fallen beispielsweise die Erlaubnisse nach der Gewerbeordnung, zum Beispiel Bewachungsgewerbe, Makler, Bauträger, Baubetreuer, Versicherungsvermittler, Versicherungsberater.
- **Das Handelsregister, Vereinsregister, Partnerschaftsregister oder Genossenschaftsregister in das der Anbieter eingetragen ist sowie die entsprechende Registernummer.**
- **Akademischer Titel, Verleihungsland, zuständige Kammer, einschlägige berufsrechtliche Regelungen und deren Auffindbarkeit.** Hierunter fallen die »klassischen« freien Berufe der Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker,

Rechtsanwälte, Steuerberater usw. Berufsrechtliche Regelungen sind alle rechtlich verbindlichen Normen, insbesondere Gesetze und Satzungen, die die Voraussetzungen für die Ausübung des Berufs oder die Führung des Titels sowie ggf. die spezifischen Pflichten der Berufsangehörigen regeln. Die Gesetzes- oder Satzungsüberschrift reichen als Bezeichnung aus.

- **Umsatzsteueridentifikationsnummer oder Wirtschafts-Identifikationsnummer.** Diejenigen, die eine Umsatzsteueridentifikationsnummer nach § 27a Umsatzsteuergesetz oder eine Wirtschafts-Identifikationsnummer nach § 139c der Abgabenordnung besitzen, müssen auch diese auf ihrer Homepage angeben.
- **Angaben über Abwicklung oder Liquidation.** Befindet sich eine juristische Person in Abwicklung bzw. Liquidation, sollte dies angegeben werden.

Gestaltung und Platzierung der Informationen

Nach § 5 TMG müssen die Angaben zur Anbieterkennzeichnung für den Nutzer leicht erkennbar, unmittelbar erreichbar und ständig verfügbar sein. Dazu gehört, dass alle erforderlichen Angaben zusammen an einer Stelle platziert werden müssen. Es muss sich um eine gut wahrnehmbare Stelle handeln, die ohne langes Suchen jederzeit auffindbar ist. Nicht ausreichend ist zum Beispiel die Rubrik »Info«, »Allgemeine Geschäftsbedingungen« oder »backstage«, denn dort erwartet man diese Infos nicht.

Ausreichend ist ein auf allen Seiten einer Internetadresse erreichbarer Link zu einer Seite mit diesen Informationen, zum Beispiel mit dem Button »Impressum« oder »Kontakt«. Nach einer Entscheidung des BGH (Urteil vom 20.07.2006 Az.: I ZR 228/03) ist es ausreichend, wenn die Angaben der Anbieterkennzeichnung über zwei Links erreichbar sind. In dem zugrunde liegenden Fall hatte ein Verlag in der linken Navigationsspalte seiner Homepage einen Link mit »Kontakt« benannt, über den der Nutzer auf die Unterseite »Impressum« gelangen konnte.

Das LG Düsseldorf hält allerdings eine unmittelbare Erreichbarkeit dann nicht mehr für gegeben, wenn die Angaben zur Anbieterkennzeichnung erst durch Anklicken mehrerer Seiten auf der vierten Website zu finden sind (Urteil vom 29.01.2003, Az.: 34 O 188/02 Q). Auch das aufwendige Scrollen, bei dem erst auf der vierten Bildschirmseite die erforderlichen Informationen sichtbar werden, verstößt nach einem Urteil des OLG München gegen die Erfordernisse der leichten Erkennbarkeit und der unmittelbaren Erreichbarkeit (OLG München, Urteil vom 12.02.2004, Az.: 29 U 4564/03).

Nichtbeachtung der Informationspflichten

Die Nichtbeachtung der genannten Informationspflichten hat nach § 16 TMG auch ordnungswidrigkeitsrechtliche Folgen. Denn wird eine nach § 5 TMG notwendige Information nicht, nicht richtig oder auch nur nicht vollständig vorgehalten, können Bußgelder von bis zu Euro 50.000 verhängt werden. Daneben kann sich eine Haftung auf Unterlassung und gegebenenfalls Schadensersatz aus dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) ergeben.

Musterbeispiele:

1. Beispiel (Einzelunternehmer, erlaubnisfreies Gewerbe)

Max Mustermann
xystraße 1
00000 xystadt
Telefon: +49 709 000000
Telefax: +49 709 000000
E-Mail: info@xy-online.de

Internet: www.xy-online.de
Umsatzsteueridentifikationsnummer /
Wirtschafts-Identifikationsnummer

2. Beispiel (juristische Person, erlaubnisfreies Gewerbe)

xy GmbH
xystraße 1
00000 xystadt
Telefon: +49 709 000000
Telefax: +49 709 000000
E-Mail: info@xy-gmbh.de
Internet: www.xy-gmbh.de
Umsatzsteueridentifikationsnummer /
Wirtschafts-Identifikationsnummer
Vertretungsberechtigter Geschäftsführer: Max Mustermann
Registergericht: Amtsgericht XYstadt
Registernummer: HR 0000

3. Beispiel (Einzelunternehmer, erlaubispflichtiges Gewerbe, hier: Immobilienmakler)

Immobilienmakler Max Mustermann
xystraße 1
00000 xystadt
Telefon: +49 709 00000
Telefax: +49 709 00000
E-Mail: info@xy-gmbh.de
Internet: www.xy-gmbh.de
Umsatzsteueridentifikationsnummer /

Wirtschafts-Identifikationsnummer
 Gewerbeurteil nach § 34c Gewerbeordnung
 Erlaubnis erteilt:
 Stadt Mannheim, Odeonstraße 1, 68161 Mannheim

4. Beispiel (reglementierte Berufe, hier: Apotheker)

Muster-Apotheke XY e. K.
 xystraße 1
 00000 xystadt
 Telefon: +49 709 000000
 Telefax: +49 709 000000
 E-Mail: info@xy-musterapotheke.de
 Internet: www.xy-musterapotheke.de
 Umsatzsteueridentifikationsnummer /
 Wirtschafts-Identifikationsnummer

Berufsbezeichnung: Apotheker
 Die Berufsbezeichnung wurde in der Bundesrepublik
 Deutschland (Bundesland: Niedersachsen) verliehen
 Registergericht: Amtsgericht XYstadt
 Registernummer: HR A 0000
 Zuständige Aufsichtsbehörde:
 Bezirksregierung XY, XYStraße, XZStadt
 Zuständige berufsständische Kammer:
 Apothekerkammer XZ, XZStraße, XZStadt

Berufsrechtliche Regelungen:
 Gesetz über das Apothekenwesen vom 15.10.1980 (BGBl. I S.
 1993), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom
 27.4.1993 (BGBl. I S. 512);
 Bundes-Apothekerordnung vom 19.7.1989 (BGBl. I S. 1478),
 zuletzt geändert durch Gesetz vom 4.12.2001 (BGBl. I S. 3320);
 Apothekenbetriebsordnung vom 26.09.1995 (BGBl. I S. 1195),
 zuletzt geändert durch Verordnung vom 18.10.1999
 (BGBl. I S. 2059); Kammergesetz für die Heilberufe vom
 8.12.2000 (Nds GVBl. S. 301)
 Berufsordnung für Apotheker des Landes Niedersachsen vom
 19.11.1997.

Informationspflichten bei kommerzieller Kommunikation

Besonderen Informationspflichten unterliegt die so genannte
 »kommerzielle Kommunikation«, was nun in § 6 TMG geregelt
 ist. Unter den Begriff der kommerziellen Kommunikation fallen
 beim E-Commerce insbesondere E-Mails mit Werbeinhalt (oft
 auch »Spam« genannt), aber auch Werbe-Banner auf Websites.
 Diese Werbemittel auf elektronischem Wege müssen:

- als solche klar zu erkennen sein (also strikt vom nichtkommerziellen Inhalt einer Website oder E-Mail getrennt sein),
- den Absender, in dessen Auftrag die kommerzielle Kommunikation erfolgt, klar erkennen lassen,
- besondere Angebote, wie zum Beispiel Preisnachlässe, Zugaben und Geschenke, müssen klar als solche erkennbar sein, und die Bedingungen für ihre Inanspruchnahme müssen leicht zugänglich sein sowie klar und unzweideutig angegeben werden,
- Preisausschreiben oder Gewinnspiele mit Werbecharakter müssen ebenfalls klar als solche erkennbar und die Teilnahmebedingungen leicht zugänglich sein sowie klar und unzweideutig angegeben werden.

Bei kommerzieller Kommunikation per E-Mail muss darüber hinaus beachtet werden, dass in der Kopf- und Betreffzeile weder der Absender noch der kommerzielle Charakter der Nachricht verschleiert oder verheimlicht werden darf (§ 6 Absatz 2 TMG). Wer gegen diese Regelung verstößt, handelt ordnungswidrig und riskiert eine Geldbuße von bis zu 50.000 Euro.

Journalistisch-redaktionell gestaltete Telemedien

Anbieter von Telemedien mit journalistisch-redaktionell gestalteten Angeboten (Texte, die zur Meinungsbildung beitragen), in denen insbesondere vollständig oder teilweise Inhalte periodischer Druckerzeugnisse in Text oder Bild wiedergegeben werden, haben nach § 55 Absatz 2 Rundfunkstaatsvertrag (RStV) zusätzlich zu den Angaben nach §§ 5 und 6 TMG einen Verantwortlichen mit Angabe des Namens und der Anschrift zu benennen. Werden mehrere Verantwortliche benannt, so ist kenntlich zu machen, für welchen Teil des Dienstes der jeweils Benannte verantwortlich ist. Als Verantwortlicher darf nur benannt werden, wer seinen ständigen Aufenthalt in Deutschland und die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter hat, voll geschäftsfähig und unbeschränkt strafrechtlich verfolgbar ist.

Musterbeispiel:

Grundsätzlich ist hier ebenfalls der Anbieterkennzeichnung Rechnung zu tragen. Zusätzlich dazu kommen die folgenden Angaben hinzu:

Verantwortlich für den Inhalt:
 Hannelore XYZ
 XYZ-Str. 1
 00000 xystadt

Der novellierte Rundfunkstaatsvertrag (in Kraft getreten am 1.3.2007) enthält darüber hinaus eine weitere - allgemeine - Regelung zur Anbieterkennzeichnung. Nach § 55 Absatz 1 RfStV haben Anbieter von Telemedien, die nicht ausschließlich persönlichen oder familiären Zwecken dienen, Namen und Anschrift sowie bei juristischen Personen auch Name und Anschrift des Vertretungsberechtigten ständig verfügbar zu halten. In welchem Verhältnis diese Vorschrift zu § 5 TMG steht, ist unklar. Website-Betreiber sollten daher immer eine Anbieterkennzeichnung unter dem Schlagwort »Impressum« meistens sind schon Name, Anschrift und E-Mail-Adresse ausreichend gut platziert auf seinen Internetseiten bereithalten (ausgenommen hiervon sind nur rein private Homepages, in denen beispielsweise Hobbies oder Familienfotos dargestellt werden). Somit geht man Ärger in Form einer Abmahnung oder gar Bußgeldes aus dem Wege.

Informationspflichten zum Datenschutz

Das TMG enthält spezifische Datenschutzregeln für Telemedien ergänzend zum Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Es regelt Bestandsdaten (Daten des Nutzers, die das Vertragsverhältnis zwischen Anbieter und Nutzer betreffen) und Nutzungsdaten (Daten des Nutzers zur Inanspruchnahme der Telemedien und deren Abrechnung). Diese Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies für die Inanspruchnahme von Telemedien erforderlich ist.



Quelle: Fotolia © momius

Abrechnungsdaten für Einzelnachweise dürfen höchstens bis zum Ablauf des sechsten Monats nach Versendung der jeweiligen Rechnung gespeichert werden. Zu einem weiteren Umgang mit seinen Daten muss der Betroffene seine Einwilligung erklären.

- Der Diensteanbieter hat den Nutzer zu Beginn des Nutzungsvorgangs über Art, Umfang und Zweck der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten sowie über die Verarbeitung seiner Daten in Staaten außerhalb der EU in allgemein verständlicher Form zu unterrichten. Bei automatisierten Verfahren, die eine spätere Identifizierung des Nutzers ermöglichen und eine Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten vorbereiten, ist der Nutzer vor Beginn dieses Verfahrens zu unterrichten. Der Inhalt der Unterrichtung muss für den Nutzer jederzeit abrufbar sein (§ 13 TMG).
- Der Nutzer ist vor einer Einwilligung auf sein Recht des jederzeitigen Widerrufs mit Wirkung für die Zukunft hinzuweisen (§ 13 Abs. 3 TMG). Es ist sicherzustellen, dass die Einwilligung nur durch eindeutige und bewusste Handlung des Nutzers erfolgen kann (z. B. Bestätigung der Einwilligung durch Anklicken eines zweiten Buttons), die Einwilligung protokolliert wird und vom Nutzer jederzeit abgerufen werden kann.
- Die Weitervermittlung zu einem anderen Diensteanbieter ist dem Nutzer anzuzeigen.
- Nutzungsprofile dürfen nur zum Zweck der Werbung, der Marktforschung oder der bedarfsgerechten Gestaltung der Telemedien und nur bei Verwendung von Pseudonymen erstellt werden. Der Nutzer kann der Erstellung solcher Nutzungsprofile widersprechen; auch darauf hat der Anbieter im Rahmen der allgemeinen Informationen ausdrücklich hinzuweisen (§ 15 Abs. 3 TMG). Eine weitere Nutzung der Daten ist auch hier nur mit einer Einwilligung des jeweils Betroffenen zulässig.

Die datenschutzrechtlichen Hinweise können unter einem Link »Datenschutz« oder »Rechtliche Hinweise zum Datenschutz« formuliert und zusammengefasst werden. Sie sind in jedem Fall vom Impressum zu trennen, da sie dort nicht zu erwarten seien, so die Rechtsprechung. Überwiegend ist nun auch anerkannt, dass Verstöße gegen das Datenschutzrecht abgemahnt werden können.

Weiter gehende Informationspflichten nach anderen Rechtsvorschriften behalten ihre Gültigkeit. Dies betrifft etwa die Preisangaben-Verordnung oder die handelsrechtlichen Bestimmungen (vgl. § 19 HGB).

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 3053. Bitte beachten Sie auch den folgenden Artikel »Informationspflichten bei elektronischem Vertragsschluss«.

Informationspflichten bei elektronischem Vertragsschluss

Vertragsschluss im Internet

Die Anbahnung und der Abschluss von Verträgen im Internet führen dazu, dass neben die Anbieterkennzeichnung (siehe vorheriger Artikel) noch weitere Informationspflichten treten. Dies sind zum einen die allgemeinen Informationspflichten im elektronischen Geschäftsverkehr nach § 312i BGB und zum anderen die speziellen Informationspflichten zum Schutze des Verbrauchers bei Fernabsatzverträgen nach §§ 312a ff. BGB.



E-Commerce-Verträge

Ein Vertrag im elektronischen Geschäftsverkehr liegt vor, wenn sich ein Unternehmer zum Zweck des Abschlusses eines Vertrages über die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen eines Tele- oder Mediendienstes bedient. Paradebeispiel ist, wenn der Kunde Angebote über einen Onlineshop abrufen. Nicht erfasst werden hiervon Angebote, die an eine unbestimmte Vielzahl von Empfängern gerichtet sind, also über Fernsehen, Hörfunk, Newsletter oder Teletext.

Den Unternehmer treffen gem. § 312i BGB bei dem Abschluss von Verträgen im elektronischen Geschäftsverkehr weit reichende Informationspflichten, und zwar nicht nur dann, wenn der Kunde ein Verbraucher ist, sondern auch, wenn der Kunde ein Unternehmer ist (B2B). Pflichten des Unternehmers nach § 312i BGB:

- angemessene, wirksame und zugängliche technische Mittel zur Verfügung zu stellen, mit deren Hilfe der Kunde Eingabefehler vor Abgabe seiner Bestellung erkennen und berichtigen kann,

- die in Artikel 246c des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche (EGBGB) bestimmten Informationen rechtzeitig vor Abgabe von dessen Bestellung klar und verständlich mitzuteilen,
- den Zugang von dessen Bestellung unverzüglich auf elektronischem Wege zu bestätigen und
- die Möglichkeit zu verschaffen, die Vertragsbestimmungen einschließlich der Allgemeinen Geschäftsbedingungen bei Vertragsschluss abzurufen und in wiedergabefähiger Form zu speichern.

Zu beachten ist, dass die Allgemeinen Geschäftsbedingungen nach § 305 Abs. 2 BGB nur dann Vertragsbestandteil werden, wenn der Kunde bereits vor Vertragsschluss auf sie hingewiesen und ihm die Möglichkeit verschafft wird, in zumutbarer Weise von ihnen Kenntnis zu nehmen. Dies kann der Unternehmer dadurch erreichen, dass er dem Kunden die Möglichkeit aufzeigt, wie er die AGB herunterladen und speichern kann.

Schließlich muss der Unternehmer dem Kunden nach Art. 246c EGBGB rechtzeitig vor Abschluss des Vertrages informieren über:

- die einzelnen technischen Schritte, die zu einem Vertragsabschluss führen,
- darüber, ob der Vertragstext nach dem Vertragsschluss von dem Unternehmer gespeichert wird und ob er dem Kunden zugänglich ist,
- darüber, wie er mit den nach § 312i Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zur Verfügung gestellten technischen Mitteln Eingabefehler vor Abgabe der Vertragserklärung erkennen und berichtigen kann,
- über die für den Vertragsschluss zur Verfügung stehenden Sprachen und
- über sämtliche einschlägigen Verhaltenskodizes, denen sich der Unternehmer unterwirft, sowie über die Möglichkeit eines elektronischen Zugangs zu diesen Regelwerken.

Sind nur Unternehmer am Vertragsschluss beteiligt, können diese die Geltung des § 312i BGB teilweise ausschließen oder mit Ausnahme der Regelung über die Einbeziehung der Vertragsbestimmungen und AGBs, abweichende Vereinbarungen treffen. Es kann dabei entweder für jeden individuellen Vertrag eine entsprechende Vereinbarung oder auch für eine Vielzahl von Verträgen im Voraus getroffen werden. Gegenüber Verbrauchern ist dies nicht möglich.

Wichtig:

Keine Anwendung finden die Informationspflichten nach § 312i Abs. 1 Satz 1 Nr. 1-3 BGB auf Verträge, die durch individuelle Kommunikation per E-Mail geschlossen werden. Wenn der Kunde also nicht über den Onlineshop bestellt, sondern in eigener Initiative per E-Mail oder wenn der Unternehmer direkt mit dem Kunden Kontakt aufnimmt, indem er ihm per E-Mail ein Verkaufsangebot übersendet, bedarf es keiner Korrekturmöglichkeit (§ 312i Abs. 1 S. 1 Nr. 1), Bestellbestätigung (§ 312i Abs. 1 S. 1 Nr. 3) und Informationen nach Art. 246c EGBGB (§ 312i Abs. 1 S. 1 Nr. 2). Nur die Vertragsbestimmungen und Allgemeine Geschäftsbedingungen müssen auch bei individueller Kommunikation abrufbar und speicherbar sein.

Informationspflichten bei Fernabsatzverträgen

Kauft ein Verbraucher im Internet Waren ein oder bestellt er die Erbringung von Dienstleistungen – dies gilt auch beim Kauf über Internetplattformen wie eBay –, so fällt der von ihm abgeschlossene Vertrag unter die gesetzlichen Regelungen für Fernabsatzverträge. Dies sind solche Verträge, die zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher ohne gleichzeitige körperliche Anwesenheit beider Parteien mit Hilfe von Fernkommunikationsmitteln und im Rahmen eines für den Fernabsatz organisierten Vertriebs- oder Dienstleistungssystems abgeschlossen werden. Hierunter fallen neben Internetverträgen auch Katalogbestellungen sowie Verträge, die per Brief, per Telefon oder per E-Mail abgeschlossen werden.

Der Unternehmer hat bei Fernabsatzverträgen gem. §§ 312c ff. BGB in Verbindung mit Art. 246a ff. EGBGB neben den allgemeinen Informationspflichten beim Vertragsschluss (siehe oben) zusätzlich umfangreiche Informationspflichten vor und nach Vertragsschluss zu erfüllen, damit der Verbraucher umfassende Kenntnis über die ihm zustehenden Rechte erlangt und dadurch vor übereilten Entscheidungen geschützt wird.

Ausnahmen vom Anwendungsbereich der §§ 312c ff. BGB sind in § 312 BGB geregelt und betreffen etwa Verträge über Waren des täglichen Bedarfs, Versicherungen sowie deren Vermittlung (hier gelten Sonderregelungen nach dem Versicherungsvertragsgesetz) oder Grundstücksgeschäfte.

Der Unternehmer hat dem Verbraucher rechtzeitig vor Abgabe von dessen Vertragserklärung in einer dem eingesetzten Fernkommunikationsmittel entsprechenden Weise klar und verständlich und unter Angabe des geschäftlichen Zwecks unter anderem(!) folgende Informationen zur Verfügung zu stellen (Art. 246a EGBGB):

- die wesentlichen Eigenschaften der Waren oder Dienstleistungen in dem für das Kommunikationsmittel und für die Waren und Dienstleistungen angemessenen Umfang,
- seine Identität, beispielsweise seinen Handelsnamen sowie die Anschrift des Ortes, an dem er niedergelassen ist, seine Telefonnummer und gegebenenfalls seine Telefaxnummer und E-Mail-Adresse sowie gegebenenfalls die Anschrift und die Identität des Unternehmers, in dessen Auftrag er handelt,
- zusätzlich zu den Angaben gemäß Nummer 2 die Geschäftsanschrift des Unternehmers und gegebenenfalls die Anschrift des Unternehmers, in dessen Auftrag er handelt, an die sich der Verbraucher mit jeder Beschwerde wenden kann, falls diese Anschrift von der Anschrift unter Nummer 2 abweicht,
- den Gesamtpreis der Waren oder Dienstleistungen einschließlich aller Steuern und Abgaben, oder in den Fällen, in denen der Preis auf Grund der Beschaffenheit der Waren oder Dienstleistungen vernünftigerweise nicht im Voraus berechnet werden kann, die Art der Preisberechnung sowie gegebenenfalls alle zusätzlichen Fracht-, Liefer- oder Versandkosten und alle sonstigen Kosten, oder in den Fällen, in denen diese Kosten vernünftigerweise nicht im Voraus berechnet werden können, die Tatsache, dass solche zusätzlichen Kosten anfallen können,
- im Falle eines unbefristeten Vertrags oder eines Abonnement-Vertrags den Gesamtpreis; dieser umfasst die pro Abrechnungszeitraum anfallenden Gesamtkosten und, wenn für einen solchen Vertrag Festbeträge in Rechnung gestellt werden, ebenfalls die monatlichen Gesamtkosten; wenn die Gesamtkosten vernünftigerweise nicht im Voraus berechnet werden können, ist die Art der Preisberechnung anzugeben,
- die Kosten für den Einsatz des für den Vertragsabschluss genutzten Fernkommunikationsmittels, sofern dem Verbraucher Kosten berechnet werden, die über die Kosten für die bloße Nutzung des Fernkommunikationsmittels hinausgehen,
- die Zahlungs-, Liefer- und Leistungsbedingungen, den Termin, bis zu dem der Unternehmer die Waren liefern oder die Dienstleistung erbringen muss, und gegebenenfalls das Verfahren des Unternehmers zum Umgang mit Beschwerden,
- das Bestehen eines gesetzlichen Mängelhaftungsrechts für die Waren,
- gegebenenfalls das Bestehen und die Bedingungen von Kundendienst, Kundendienstleistungen und Garantien,
- gegebenenfalls bestehende einschlägige Verhaltenskodizes gemäß Artikel 2 Buchstabe f der Richtlinie 2005/29/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2005 über unlautere Geschäftspraktiken im binnenmarktinternen

Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen und Verbrauchern und wie Exemplare davon erhalten werden können,

- gegebenenfalls die Laufzeit des Vertrags oder die Bedingungen der Kündigung unbefristeter Verträge oder sich automatisch verlängernder Verträge,
- gegebenenfalls die Mindestdauer der Verpflichtungen, die der Verbraucher mit dem Vertrag eingeht,
- gegebenenfalls die Tatsache, dass der Unternehmer vom Verbraucher die Stellung einer Kautions- oder die Leistung anderer finanzieller Sicherheiten verlangen kann, sowie deren Bedingungen,
- gegebenenfalls die Funktionsweise digitaler Inhalte, einschließlich anwendbarer technischer Schutzmaßnahmen für solche Inhalte,
- gegebenenfalls, soweit wesentlich, Beschränkungen der Interoperabilität und der Kompatibilität digitaler Inhalte mit Hard- und Software, soweit diese Beschränkungen dem Unternehmer bekannt sind oder bekannt sein müssen, und
- gegebenenfalls, dass der Verbraucher ein außergerichtliches Beschwerde- und Rechtsbehelfsverfahren, dem der Unternehmer unterworfen ist, nutzen kann, und dessen Zugangsvoraussetzungen.

Steht dem Verbraucher ein Widerrufsrecht nach § 312g BGB zu, ist der Unternehmer zusätzlich verpflichtet, den Verbraucher zu informieren

- über die Bedingungen, die Fristen und das Verfahren für die Ausübung des Widerrufsrechts nach § 355 Absatz 1 BGB sowie das Muster-Widerrufsformular,
- gegebenenfalls darüber, dass der Verbraucher im Widerrufsfall die Kosten für die Rücksendung der Waren zu tragen hat, und bei Fernabsatzverträgen zusätzlich über die Kosten für die Rücksendung der Waren, wenn die Waren auf Grund ihrer Beschaffenheit nicht auf dem normalen Postweg zurückgesendet werden können, und
- darüber, dass der Verbraucher dem Unternehmer bei einem Vertrag über die Erbringung von Dienstleistungen oder über die nicht in einem bestimmten Volumen oder in einer bestimmten Menge vereinbarte Lieferung von Wasser, Gas, Strom oder die Lieferung von Fernwärme einen angemessenen Betrag nach § 357 Absatz 8 BGB für die vom Unternehmer erbrachte Leistung schuldet, wenn der Verbraucher das Widerrufsrecht ausübt, nachdem er auf Aufforderung des Unternehmers von diesem ausdrücklich den Beginn der Leistung vor Ablauf der Widerrufsfrist verlangt hat.

Der Unternehmer kann diese Informationspflichten dadurch erfüllen, dass er das gesetzliche Muster für die Widerrufsbelegung zutreffend ausgefüllt in Textform übermittelt.

Der Unternehmer hat den Verbraucher auch zu informieren, wenn

- dem Verbraucher nach § 312g Absatz 2 Satz 1 Nummer 1, 2, 5 und 7 bis 13 BGB ein Widerrufsrecht nicht zusteht, dass der Verbraucher seine Willenserklärung nicht widerrufen kann, oder
- das Widerrufsrecht des Verbrauchers nach § 312g Absatz 2 Satz 1 Nummer 3, 4 und 6 sowie § 356 Absatz 4 und 5 BGB vorzeitig erlöschen kann, über die Umstände, unter denen der Verbraucher ein zunächst bestehendes Widerrufsrecht verliert.

Bei Fernabsatzverträgen über Finanzdienstleistungen (z. B. Bankdienstleistungen, Dienstleistungen im Zusammenhang mit einer Kreditgewährung, Altersversorgung von Einzelpersonen, Geldanlage oder Zahlung) muss der Unternehmer dem Verbraucher gemäß Art. 246b EGBGB weitere Informationen zur Verfügung stellen.

Die Informationen müssen vor Abgabe der Vertragserklärung des Verbrauchers zur Verfügung gestellt werden. Die Einstellung der Informationen im Internet reicht aus, soweit sie klar und verständlich sind. Darüber hinaus sind dem Verbraucher eine Bestätigung des Vertrags innerhalb einer angemessenen Frist nach Vertragsschluss, spätestens jedoch bei der Lieferung der Ware oder bevor mit der Ausführung der Dienstleistung begonnen wird, auf einem dauerhaften Datenträger zur Verfügung zu stellen. Die Bestätigung nach Satz 1 muss die in Art. 246a EGBGB genannten Angaben enthalten, es sei denn, der Unternehmer hat dem Verbraucher diese Informationen bereits vor Vertragsschluss in Erfüllung seiner Informationspflichten nach § 312d BGB auf einem dauerhaften Datenträger zur Verfügung gestellt.

Online-Händler müssen zudem zwingend seit dem 9. Januar 2016 über eine Online-Streitschlichtungsplattform auf ihrer Website (und ihren AGBs) informieren. Nach der Verordnung muss ein klickbarer (!) Link auf die Adresse <http://ec.europa.eu/consumers/odr/> leicht zugänglich auf der Shop-Internetseite veröffentlicht werden.

Zusätzlich muss nach § 36 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes (VSBG) auf der Website und in Allgemeinen Geschäftsbedingungen mitgeteilt werden, ob im Streitfall an einem Schlichtungsverfahren teilgenommen wird. Diese Pflicht gilt selbst dann, wenn die Bereitschaft dazu nicht besteht.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 3053. Bitte beachten Sie auch den folgenden Artikel »Allgemeine Informationspflichten im Internet«.

Widerrufsrecht im Fernabsatz und bei außerhalb von Geschäftsräumen geschlossenen Verträgen

Verbrauchern steht bei außerhalb von Geschäftsräumen geschlossenen Verträgen und bei Fernabsatzverträgen ein Widerrufsrecht gemäß § 355 BGB zu. Unternehmer sind dann verpflichtet, den Verbraucher unter anderem über die Bedingungen, die Fristen und das Verfahren für die Ausübung des Widerrufsrechts sowie über das Muster-Widerrufsformular zu informieren.



Der Unternehmer kann diese Informationspflichten dadurch erfüllen, dass er das gesetzlich vorgesehene Muster für die Widerrufsbelehrung zutreffend ausgefüllt in Textform übermittelt. Wer alte Muster verwendet, riskiert eine Abmahnung. Für Finanzdienstleistungen gibt es ein spezielles Muster.

Was bedeutet Widerrufsrecht?

Im Fall des Widerrufs ist eine Erklärung des Verbrauchers ausreichend, dass er den Vertrag widerruft. Dann ist der Vertrag rückabzuwickeln, d. h. empfangene Leistungen und Waren sind gegenseitig zurückzugeben.

Widerrufsfrist

Die Widerrufsfrist wird für alle Mitgliedstaaten auf 14 Tage ab Erhalt der Ware festgelegt.

Belehrungspflichten

Der Unternehmer muss den Verbraucher spätestens bei Vertragsschluss eines Fernabsatzvertrags in Textform (das bedeutet per Brief, Telefax, E-Mail) und in einer hervorgehobenen und deutlichen Form über die Bedingungen, Einzelheiten der Ausübung und Rechtsfolgen des Widerrufsrechts informieren.

Sofern bei Online-Auktionen wie z. B. eBay ein 14-tägiges Widerrufsrecht gewährt werden muss, ist es erforderlich, »unverzüglich nach« Vertragsschluss – sinnvollerweise mit der Bestellbestätigungsmail – zu belehren. Die Informationen müssen ...

- ... an gut wahrnehmbarer Stelle untergebracht und ohne langes Suchen auffindbar sein (Erreichbarkeit)
- ... bei der Verwendung von Hyperlinks klar gekennzeichnet sein (sprechender Hyperlink)
- ... wenn sie im Rahmen weiterer Vertragsbestandteile oder AGB mitgeteilt werden, von den übrigen Informationen klar abgegrenzt (optisch hervorgehoben) sein
- ... und rechtzeitig vor Abgabe einer Verbraucherverklärung mitgeteilt werden.

Im BGB wird explizit geregelt, dass mit Verwendung der Musterbelehrungen die gesetzlichen Anforderungen an eine korrekte Widerrufsbelehrung erfüllt sind. Der Unternehmer darf maßvoll in Format und Schriftgröße von den Mustern abweichen und Zusätze wie die Firma oder ein Kennzeichen des Unternehmers anbringen.

Widerrufsrecht bei falscher Belehrung

Im Falle einer fehlenden oder nicht korrekten Widerrufsbelehrung verlängert sich das Widerrufsrecht nach Ablauf der 14-Tages-Frist auf dann 12 Monate und 14 Tage.

Widerrufserklärung

Verbraucher müssen den Widerruf ausdrücklich erklären. Das bloße Zurücksenden der Ware reicht dafür nicht aus. Nach alter Rechtslage genügte noch die alleinige Rücksendung der Ware für eine Widerrufserklärung. Der Unternehmer kann den Verbrauchern ein (Internet-)Formular zur Verfügung stellen, welches diese ausfüllen und an den Unternehmer schicken können.

Kosten der Hinsendung

Die regulären Hinsendekosten trägt der Unternehmer mit Ausnahme etwaiger Expresszuschläge.

Weitere Informationen und Musterwiderrufsbelehrungen finden Sie unter www.osnabruock.ihk.de | Dokument-Nr. 95987.

Kosten der Rücksendung

Die Rücksendekosten bei Ausübung des Widerrufsrechts sind – unabhängig vom Warenwert – vom Verbraucher zu tragen, wenn der Händler über diese Rechtsfolge vorab belehrt hat. Den Unternehmern ist es jedoch freigestellt, auch weiterhin die Rücksendekosten zu übernehmen.

Zurückbehaltungsrecht

Der Unternehmer kann die Rückerstattung des Kaufpreises verweigern, solange er die Ware nicht erhalten oder der Verbraucher die Rücksendung der Ware nicht nachgewiesen hat. Für beide Seiten gilt dabei eine Frist von 14 Tagen für die Rückgewähr der empfangenen Leistungen.

Erweiterung der Ausnahmen vom Widerrufsrecht

Bei der Lieferung versiegelter Waren – die aus Gründen des Gesundheitsschutzes oder der Hygiene nicht zur Rückgabe geeignet sind – kann das Widerrufsrecht ausgeschlossen werden. Über diesen Umstand ist der Verbraucher jedoch vor dem Kauf zu informieren.

Kein Widerrufsrecht

Das Widerrufsrecht besteht nicht bei Verträgen ...

- ... zur Lieferung von Waren, die nach Kundenspezifikation angefertigt werden oder eindeutig auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnitten sind oder die aufgrund ihrer Beschaffenheit nicht für eine Rücksendung geeignet sind oder schnell verderben können Verfallsdatum überschritten würde,
- ... zur Lieferung von Audio- oder Videoaufzeichnungen (z. B. CDs und DVDs) oder von Software, sofern die gelieferten Datenträger vom Empfänger entsiegelt worden sind.

Ein Erlöschen des Widerrufsrechts bei Downloads ist explizit geregelt. Auf diese besonderen Folgen ist der Verbraucher jedoch auch hinzuweisen.

Wettbewerbsrecht

Einführung

Das deutsche Wettbewerbsrecht ist geprägt von dem Leitgedanken, dass bei der Werbung Qualität und Preis von Waren und Dienstleistungen im Vordergrund stehen. Es dient dem Schutz des Mitbewerbers genauso wie dem des Verbrauchers und anderer Marktteilnehmer vor unlauterem Verhalten. Es hat seine Grundlage in dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), das mehrere EG-Richtlinien umsetzt, wodurch das europäische Wettbewerbsrecht harmonisiert worden ist.

Bei Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht können, außer den betroffenen Mitbewerbern, auch die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Fach- und Verbraucherverbände einen Unterlassungsanspruch geltend machen.

Zu beachten ist, dass ein Unterlassungsanspruch auch dann entstehen kann, wenn den Werbenden kein Verschulden trifft. Er hat auch für wettbewerbsrechtliches Verhalten seiner Angestellten, der Werbeagenturen und Anzeigenredaktionen einzustehen.

Entscheidend ist nicht die Vorstellung des Werbenden über Inhalt und Wirkung der Werbung, sondern der Eindruck, der beim verständigen, aufmerksamen und durchschnittlich informierten Verbraucher entsteht.

Wettbewerbsverstöße anderer rechtfertigen auch keine eigenen. Deshalb ist auch Vorsicht bei der Nachahmung fremder Werbung angebracht. In Zweifelsfragen erteilen wir unseren Mitgliedsunternehmen gerne Rat und Auskunft.



30 Tipps zur Werbung

Die folgenden 30 Regeln sollen eine Orientierungshilfe für die Kaufleute sein. Die Regeln erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Das UWG enthält im Anhang einen Katalog (»Schwarze Liste«) mit 30 geschäftlichen Handlungen, die gegenüber Verbrauchern stets unzulässig sind. Soweit sich einzelne Tipps auf unzulässige geschäftliche Handlungen dieser Liste beziehen, sind sie mit einem entsprechenden Hinweis versehen.



Abmahnung - was nun?

Wer eine wettbewerbsrechtliche Abmahnung erhalten hat, sollte zunächst bei der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, seinem Fachverband oder einem Rechtsanwalt Rat einholen.

Die verlangte Unterlassungserklärung sollte nicht unkritisch abgegeben werden; ebenso falsch wäre es aber auch, die Abmahnung und die gesetzte Frist unbeachtet zu lassen. Vielmehr ist zu prüfen, ob der beanstandete Sachverhalt der Wahrheit entspricht, ein Wettbewerbsverstoß vorliegt und der Absender überhaupt zur Abmahnung befugt ist. Erst wenn feststeht, dass diese Voraussetzungen vorliegen, sollte die verlangte Unterlassungserklärung abgegeben werden, wobei auf die korrekte Formulierung der Verpflichtungserklärung und die Höhe der Vertragsstrafe zu achten ist, die in einem angemessenen Verhältnis zum Verstoß stehen muss.

Die Abgabe einer Unterlassungserklärung bringt den Vorteil, dass eine gerichtliche Auseinandersetzung und die dadurch entstehenden Kosten vermieden werden können. Ausführliche Informationen zur Abmahnung finden Sie unter dem Punkt »Wettbewerbsrechtliche Abmahnung« auf der Seite 87.

Alleinstellungswerbung -/Spitzenstellungswerbung

Eine Alleinstellungs- oder Spitzenstellungswerbung liegt vor, wenn der Kaufmann für sein Unternehmen, seine Waren oder Leistungen eine Spitzenleistung mit Superlativen (»Erster«, »Größter«, »Umsatzstärkster«, »Einziger«, »Bester«) für sich in Anspruch nimmt. Dabei kommt es darauf an, wie das angesprochene Publikum die aufgestellte Behauptung versteht. Wer sein Geschäft als das »größte« bezeichnet, muss die Wettbewerber in der Regel nach dem räumlichen Umfang, je nach Branche aber auch nach Umsatz, Angebotsvielfalt oder Auflage übertreffen. Der Begriff »Erster« kann sowohl auf das Alter (»Ältester«) als auch auf die Qualität (»Bester«) bezogen werden. Alleinstellungs-/Spitzenstellungsbehauptungen sind nur zulässig, wenn sie wahr sind. Der entsprechende Vorsprung, der im Zweifel vom Werbenden zu beweisen ist, muss deutlich und nachhaltig sein und eine gewisse Stetigkeit und Dauer haben.

Alterswerbung, Jubiläumsverkäufe

Alterswerbung ist erlaubt, solange sie den Tatsachen entspricht. Das Unternehmen oder der Geschäftszweig muss während der gesamten Zeit ununterbrochen bestanden haben. Ein Wechsel in der Rechtsform oder des Eigentümers in der alten Firma ist unschädlich. Jedes beliebige Jubiläum und jeder beliebige Geburtstag können gefeiert werden, auch der des Geschäftsführers oder der Filiale. Die Anlässe müssen nur genau beschrieben werden und den Tatsachen entsprechen. Die Veranstaltung muss in zeitlichem Zusammenhang zu dem Ereignis stehen.

Anonyme Werbung (Nr. 23 der schwarzen Liste)

Gegenüber Endverbrauchern darf nicht allein unter Chiffre, Telefonnummer oder Postfachadresse geworben werden. Gewerbetreibende müssen gegenüber Endverbrauchern klar zum Ausdruck bringen, dass es sich um ein gewerbliches Angebot handelt und wer der Anbieter ist. Abkürzungen wie »Hdl.«, »Fa.« oder »Imm.« sind unzulässig, es sei denn zusätzlich zum Namen oder zur Geschäftsbezeichnung. Auch die Rechtsform des Werbenden ist zu nennen, also beispielsweise Mustermann e. K. oder GmbH. Enthält die Werbung ein konkretes Kaufangebot muss ein vollständiges Impressum mit Namen inkl. Rechtsform sowie Anschrift vorhanden sein. Der Verweis auf eine Internetseite etc. reicht dann nicht. Weniger strenge Anforderungen gelten bei reiner Image- oder Aufmerksamkeitswerbung.

Besondere Kennzeichnungspflichten

In der Werbung für bestimmte energieverbrauchsrelevante Produkte sind besondere Pflichtangaben erforderlich. Zum Beispiel sind elektrische Haushaltsgeräte (wie Kühl- und Gefriergeräte, Waschmaschinen, Wäschetrockner, Geschirrspüler, Backöfen und Lampen), die für den Endverbraucher zum Kauf, zur Miete oder ähnlicher Gebrauchsüberlassung angeboten oder ausgestellt werden, mit Angaben über den Verbrauch an Energie, insbesondere der Energieeffizienzklasse, und anderen wichtigen Ressourcen sowie zusätzlichen Angaben zu kennzeichnen. Das ergibt sich aus der Energieverbrauchskennzeichnungsverordnung (EnVKV).

Bei neuen Pkw ist die PKW-Energieverbrauchskennzeichnungsverordnung (PKW-EnVKV) zu beachten. Hersteller und Händler, die Werbeschriften erstellen, erstellen lassen, weitergeben oder auf andere Weise verwenden, müssen sicherstellen, dass dort Angaben über den offiziellen Kraftstoffverbrauch, die offiziellen spezifischen CO₂-Emissionen der betreffenden Modelle und die CO₂-Effizienzklasse gemacht werden. Nach der Energieeinsparverordnung (EnEV) müssen Immobilienanzeigen in kommerziellen Medien bestimmte Energiekennwerte beinhalten.

Auch Kennzeichnungspflichten ohne Bezug zum Energieverbrauch sind zu beachten. Bei Textilien beispielsweise verpflichtet die Textilkennzeichnungsverordnung Hersteller, Importeure, Händler, aber auch Online-Shopbetreiber, sicherzustellen, dass die Kennzeichnungspflichten der EU-Verordnung erfüllt werden.

All diese Kennzeichnungspflichten sind auch im Internet zu beachten.

Briefkastenwerbung, Vertreterbesuche

Unzumutbar belästigende Werbung ist nach dem Gesetz verboten, so etwa wenn erkennbar ist, dass der Empfänger die Werbung nicht wünscht. Deshalb müssen Aufkleber wie »Keine Werbung«, »Werbung unerwünscht« oder »Kein Vertreterbesuch« beachtet werden, ebenso fehlendes Ankreuzen einer entsprechenden Einverständniserklärung bei der Abfrage von Kundendaten oder eine sonstige Aufforderung des Empfängers, Werbung zu unterlassen. Ansonsten sind normale Briefwerbung oder ein Vertreterbesuch in den genannten Grenzen erlaubt. Die Werbeabsicht darf jedoch nicht verschleiert werden.

Eröffnungsverkäufe

Besondere Eröffnungsverkäufe, bei denen das gesamte Sortiment oder wesentliche Teile davon aus Anlass einer Geschäftseröffnung als besonders günstig angekündigt werden, sind zulässig. Auch gegen einzelne Eröffnungsangebote ist nichts einzuwenden. Diese Angebote und Aktionen müssen in den Zeitabschnitt der Eröffnung fallen, ansonsten sind sie irreführend und deshalb unzulässig. Eine Wiedereröffnung nach Umbau oder Umzug ist keine Neueröffnung und muss deshalb richtig bezeichnet werden.

Vorsicht bei Preisgegenüberstellungen: Ein neu eröffnetes Unternehmen kann einen durchgestrichenen Preis nie gefordert haben. Deshalb darf nur mit unverbindlichen Herstellerpreiseempfehlungen oder mit »künftiger Preis ab ... (Datum)« verglichen werden, siehe auch die Thematik Preisgegenüberstellungen/ »Mondpreise«.

Gefühlsbetonte Werbung (»Angstwerbung«, Nrn. 12, 30 der schwarzen Liste)

Eine Werbung, die durch das Erzeugen und Ausnutzen von Angst- oder Mitleidsgefühle, der Leichtgläubigkeit oder der geschäftlichen Unerfahrenheit (insbesondere von Kindern und Jugendlichen) die Entscheidungsfreiheit des Verbrauchers beeinträchtigt, ist unzulässig. Das dürfte dann der Fall sein, wenn der verständige Verbraucher unter dem Eindruck der Werbung von der Prüfung der Preiswürdigkeit und Qualität der Werbung absieht, also quasi »blind« kauft. Grundsätzlich zulässig ist die (Image-)Werbung eines Unternehmens mit sozialem Engagement, z. B. »Wir engagieren uns im Umweltschutz« ohne konkrete Verknüpfung mit dem Kauf von Ware – solange dies auch den Tatsachen entspricht. Bei kaufbezogener Werbung mit Spenden o.Ä. (z. B. »10 % des Kaufpreises erhält die Kirche«, »Spendenaktion zugunsten ...«) müssen vor allem die Grundsätze der Wahrheit und Transparenz beachtet werden.

Gewinnspiele (Nrn. 17, 20 der schwarzen Liste)

Preisausschreiben und Verlosungen sind grundsätzlich zulässig. Es ist aber grundsätzlich unzulässig, einen Einsatz zu verlangen. Früher war es unzulässig, die Teilnahme an einem Gewinnspiel vom Erwerb eines Produkts abhängig zu machen. Heute müssen weitere Umstände hinzutreten, damit die Kopplung nach dem

UWG verboten ist. So ist die Maßnahme im Einzelfall konkret daraufhin zu prüfen, ob hierdurch das Verhalten der Verbraucher in unlauterer Weise beeinflusst wird. Die Teilnahmebedingungen müssen sich klar und eindeutig aus der Werbung selbst ergeben, ohne dass der Umworbene Rückfragen beim Verkaufspersonal stellen muss (»psychologischer Kaufzwang«). Daher sollten Lose, Lösungshinweise oder Gewinne nicht ausschließlich im Geschäftslokal erhältlich sein, sondern alternative Teilnahmemöglichkeiten bestehen. Unzulässig ist ferner jede Irreführung über die Gewinnchancen.

Wer in Gewinnzusagen oder ähnlichen Mitteilungen an Verbraucher den Eindruck erweckt, dass der Verbraucher einen bestimmten Preis gewonnen hat, muss diesen Preis tatsächlich leisten.

Weitere Informationen unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 134204.

Großhändlerwerbung

Der Hinweis auf die Eigenschaft als Großhändler ist auch im Geschäftsverkehr mit Endverbrauchern in der Regel zulässig. Der Großhändler darf mit unterschiedlichen Preisen anbieten, wenn er unmissverständlich darauf hinweist, dass Endverbraucher höhere Preise zahlen müssen als Wiederverkäufer oder gewerbliche Verbraucher.

Herstellerwerbung, Fabrikverkauf

Der Hinweis auf die Eigenschaft als Hersteller ist erlaubt, wenn die angebotene Ware im Wesentlichen selbst gefertigt wird. Beim Zukauf von Komponenten müssen die Hersteller noch wesentliche Bearbeitungsvorgänge selbst vornehmen. Bei Fabrikverkäufen oder Verkäufen mit ähnlichen Bezeichnungen, auch sog. Factory Outlets, müssen im Vergleich zum Einzelhandelsverkaufspreis erhebliche Preisvorteile gewährt werden. Direktverkaufshinweise sind nur zulässig, wenn kein Groß- oder Einzelhändler zwischengeschaltet ist.

Internet, Fernabsatzhandel

Im Internet gelten für kommerzielle Kommunikation / Werbung dieselben Spielregeln wie in der analogen Welt in Anlehnung an das Wettbewerbs-, Marken- und Urheberrecht. Werbung im Internet sollte sich daher stets an den Regeln der herkömmlichen Werbung orientieren. Es gilt grundsätzlich das Herkunfts-

landprinzip, also das Wettbewerbsrecht am Ort der Niederlassung des Werbenden. Etwas anderes gilt jedoch, wenn Kunden eines anderen Landes direkt angesprochen und umworben werden.

Bei Internetanzeigen darf der Unternehmer den Werbecharakter einer Präsentation nicht verschleiern. Wie bei Druckerzeugnissen müssen Werbung und redaktioneller Teil klar erkennbar getrennt werden.

Bei der kommerziellen Kommunikation per E-Mail ist nach dem Telemediengesetz (TMG) zu beachten, dass in der Kopf- und Betreffzeile weder der Absender noch der kommerzielle Charakter der Nachricht verheimlicht oder verschleiert werden dürfen. Der Empfänger soll in die Lage versetzt werden, allein aus der Kopf- und Betreffzeile den Absender und den Charakter der Nachricht schnell und zutreffend zu erfassen, ohne die Nachricht öffnen zu müssen. Verstöße gegen diese Vorschrift stellen eine Ordnungswidrigkeit dar und können mit einer Geldbuße von bis zu 100.000 Euro geahndet werden.

Die Reservierung eines Domain-Namens ist unzulässig, wenn dadurch die geschäftliche Bezeichnung eines Dritten aus einer Behinderungsabsicht heraus für diesen blockiert oder von Geldzahlungen abhängig gemacht wird. Der Inhaber der geschäftlichen Bezeichnung kann auch Unterlassungsansprüche aus dem Markengesetz geltend machen.

Beim Verkauf im Fernabsatz ist ein deutlicher Hinweis erforderlich, dass die Endpreise die gesetzliche Umsatzsteuer (»Mehrwertsteuer«) enthalten. Falls Sie von der Kleinunternehmerregelung nach § 19 Umsatzsteuergesetz (UStG) Gebrauch machen empfiehlt sich der Hinweis, dass Umsatzsteuer aufgrund der Kleinunternehmerregelung nicht erhoben wird. Die Kleinunternehmerregelung ist möglich, wenn der Umsatz im Jahr der Existenzgründung voraussichtlich nicht mehr als 22.000 Euro – und im Folgejahr voraussichtlich nicht mehr als 50.000 Euro – beträgt.

Darüber hinaus sollte unbedingt beachtet werden, dass im Fernabsatzhandel besondere Informationspflichten gelten (Impressum, Widerrufsrecht).

Irreführende geschäftliche Handlungen und Unterlassungen

(Nrn. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24 der schwarzen Liste)

Jede Werbung muss wahr und klar sein. Die Gefahr einer Irreführung des angesprochenen Kunden darf nicht entstehen.

Dabei ist auf den durchschnittlichen Verbraucher oder, wenn sich die geschäftliche Handlung an eine bestimmte Gruppe von Verbrauchern wendet, auf ein durchschnittliches Mitglied dieser Gruppe abzustellen. Auf die Sicht eines durchschnittlichen Mitglieds einer besonders schutzbedürftigen und eindeutig identifizierbaren Gruppe von Verbrauchern ist abzustellen, wenn für den Unternehmer vorhersehbar ist, dass seine geschäftliche Handlung nur diese Gruppe betrifft. Dies gilt bei Personen, die aufgrund von geistigen oder körperlichen Gebrechen, Alter oder Leichtgläubigkeit besonders schutzbedürftig sind.

Auch objektiv richtige Angaben können irreführend sein, wenn der Verbraucher damit eine unrichtige Vorstellung verbindet. Ebenso wenig ist die Werbung mit Selbstverständlichkeiten erlaubt, wenn beim unkundigen Publikum der Eindruck eines besonderen Vorzugs gegenüber anderen Angeboten entsteht; das kann beispielsweise bei gesetzlich vorgeschriebenen Verhaltensweisen (wie in der Werbung gegenüber Letztverbrauchern mit »Bei uns zwei Jahre Gewährleistung«) der Fall sein.



Quelle: Fotolia »Shjmyra

Auch die Irreführung durch Unterlassen ist ausdrücklich verboten. Bei der Beurteilung, ob das Verschweigen einer Tatsache irreführend ist, sind insbesondere deren Bedeutung für die geschäftliche Entscheidung nach der Verkehrsauffassung sowie die Eignung des Verschweigens zur Beeinflussung der Entscheidung zu berücksichtigen. Unlauter handelt, wer die Entscheidungsfähigkeit des Verbrauchers dadurch beeinflusst, dass er eine Information vorenthält, die im konkreten Fall unter Berücksichtigung aller Umstände einschließlich der Beschränkung des Kommunikationsmittels wesentlich ist.

Kinder

Kinder und Jugendliche sind oft noch geschäftlich unerfahren, in besonderem Maße leichtgläubig und beeinflussbar und lassen sich auch leichter unter Druck setzen. Deshalb gelten für

Werbung, die sich an Kinder oder Jugendliche richtet, besonders strenge Anforderungen. Die in eine Werbung einbezogene unmittelbare Aufforderung an Kinder, selbst die beworbene Ware zu erwerben oder die beworbene Dienstleistung in Anspruch zu nehmen oder ihre Eltern oder andere Erwachsene dazu zu veranlassen, ist ohne Ausnahme und Einschränkung wettbewerbswidrig.

Koppelungsangebote

Bei Koppelungs- oder Vorspannangeboten wird der Absatz einer marktüblich angebotenen Hauptware dadurch gefördert, dass dem Kunden eine sehr preisgünstig erscheinende Nebenware unter Bedingung des Kaufs der Hauptware angeboten wird. Diese Koppelung ist grundsätzlich zulässig, solange kein übertriebenes Anlocken vorliegt. Die Art der gekoppelten Waren spielt keine Rolle.

Es darf aber nicht verschleiern ein Gesamtpreis gebildet werden, ohne dass der Kunde die Einzelpreise der gekoppelten Waren nachvollziehen kann. Der Kunde muss klar erkennen können, welche Einzelleistungen er zu jeweils welchem Preis erhält. Dabei sind die jeweils wertbestimmenden Angaben der gekoppelten Waren unbedingt nötig, damit eine Vergleichsmöglichkeit gegeben ist. Bei einem an einen Handyvertrag gekoppelten geringpreisigen Handy müssen beispielsweise die technischen Gerätedetails ebenso klar erkennbar sein wie die genauen Vertragskonditionen, um einen Vergleich der beiden Einzelleistungen mit marktüblichen Preisen zu ermöglichen. Eine blickfangmäßige Hervorhebung des günstigen Angebots muss einhergehen mit optisch erkennbaren Vertragsbedingungen.

Ladenöffnung/Ladenschluss

Verstöße gegen das Nds. Gesetz über Ladenöffnungs- und Verkaufszeiten (NLöffVZG) sind nicht nur ordnungswidrig und mit Bußgeldern belegt, sondern auch wettbewerbswidrig. Einzelhandelsgeschäfte dürfen in Niedersachsen werktags von 00:00 bis 24:00 Uhr geöffnet sein. Ausnahmen gelten für den Verkauf an Sonn- und Feiertagen in Apotheken, Tankstellen, Kur-, Ausflugs-, Erholungs- und Wallfahrtsorten, auf Flughäfen und Personenbahnhöfen, kleinen Läden mit täglichem Kleinbedarf und Hofläden, für Verkaufsstellen von Blumen und Pflanzen sowie Back- und Konditorwaren. Die bei Ladenschluss anwesenden Kunden dürfen noch bedient, neue Kunden jedoch

nicht mehr ins Geschäft gelassen werden. Geschäfte können für »Tage der offenen Tür« an Sonn- und Feiertagen offengehalten werden. Es dürfen dabei keine Beratungs- und Verkaufsgespräche oder gar Verkäufe stattfinden. Darauf muss in der Werbung deutlich hingewiesen werden. Anstelle von Inhabern und Verkaufspersonal darf nur neutrales Bewachungspersonal anwesend sein, und es dürfen keine Bestellformulare ausliegen. Auch Probefahrten bei Kraftfahrzeugen, Vorführen von Produkten, selbst das Anprobieren von Bekleidung sind unzulässig.

Weitere Informationen finden Sie in der Rubrik **Ladenöffnungszeiten** sowie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 13028.

Lagerverkäufe

Der Begriff »Lager« bzw »Lagerverkauf« setzt voraus, dass es sich um einen ansehnlichen Vorrat an Waren handelt, der ständig oder zumindest auf längere Zeit gehalten wird und sich in räumlicher Trennung zum Ladengeschäft befindet. Vorhandene Lager können zwar vorübergehend oder dauernd auch zum Verkauf genutzt werden (Achtung: Unter Umständen müssen baurechtliche Bestimmungen beachtet werden!). Dabei ist aber zu beachten, dass die Werbung für einen Lagerverkauf beim Kunden in der Regel den Eindruck einer günstigen Kaufgelegenheit weckt. Es verstößt daher gegen das Verbot der Irreführung, wenn die genannten Voraussetzungen nicht erfüllt werden. Werden bei einem Lagerverkauf Artikel zweiter Wahl angeboten, ist in der Werbung ausdrücklich darauf hinzuweisen.

Lockvogelangebote (Nr. 5 der schwarzen Liste)

Grundsätzlich ist es erlaubt, mit besonders preiswerten Angeboten zu werben. Solche »Schnäppchen« werden allerdings dann zu unzulässigen Lockvogelangeboten, wenn dadurch beim Verbraucher der irrierte Eindruck entsteht, die gesamte Preisgestaltung entspreche den in der Werbung genannten Einzelbeispielen. Eine unzulässige Lockvogelwerbung liegt auch dann vor, wenn bestimmte Artikel beworben werden, die entweder gar nicht oder nur in unzureichender Menge zur Verfügung stehen. Der Werbende muss daher vor der Werbeaktion die Frage klären, welche Nachfrage voraussichtlich entstehen wird und welcher Vorrat dafür angelegt werden muss. Dabei muss er die Art der Ware sowie die Gestaltung und Verbreitung der Werbung berücksichtigen. Das Gesetz schreibt vor, dass in der Regel ein

Vorrat für zwei Tage angelegt werden muss, es sei denn, der Unternehmer weist Gründe nach, die eine geringere Bevorratung rechtfertigen. Der bloße Hinweis »Solange Vorrat reicht« führt nicht zu einer Verkürzung.

Preisauszeichnung

Die Preisangabenverordnung verpflichtet den Händler zur Preisauszeichnung gegenüber Letztverbrauchern: Die angebotenen Waren oder Dienstleistungen müssen mit deutlich sichtbaren Preisen versehen sein. Bei Fertigpackungen, offenen Packungen oder Verkaufseinheiten ohne Umhüllung ist zusätzlich grundsätzlich der Grundpreis nach Gewicht, Volumen, Länge oder Fläche für jeweils ein Kilogramm, einen Liter, Kubikmeter, Meter oder Quadratmeter (oder die der allgemeinen Verkehrsauffassung entsprechende Mengeneinheit) anzugeben, es sei denn, es handelt sich um kleine Einzelhandelsgeschäfte mit Bedienung oder Selbstvermarkter. Generell muss der Händler seine Ware auszeichnen (auch zum Beispiel im Schaufenster) und dabei den Endpreis angeben, den der Kunde letztlich zahlen muss (also einschließlich Umsatzsteuer und sonstiger Preisbestandteile).

Eine Erleichterung gilt für Sonderaktionen. Eine Einzelpreisauszeichnung ist dann nicht erforderlich, wenn für eine nach Kalendertagen befristete Werbeaktion mit generellen Preissenkungen geworben wird (zum Beispiel »20 Prozent Jubiläumrabatt auf alle Artikel vom ... bis ...«).

Verstößt ein Händler vorsätzlich gegen die Preisangabenverordnung, handelt er nicht nur wettbewerbswidrig, sondern auch ordnungswidrig.

Preisgegenüberstellungen/»Mondpreise«

Gegenüberstellungen eigener Preise - gleich in welcher Form - für einzelne Waren, Warenposten oder gewerbliche Leistungen sind zulässig. Durchgestrichene Preise, »statt«- Preise und Preissenkungen um einen bestimmten Betrag oder Prozentsatz sind erlaubt. Die Preisgegenüberstellungen dürfen aber nicht gegen das Täuschungsverbot verstoßen. Das bedeutet, die durchgestrichenen Preise müssen eine angemessene Zeit lang ernsthaft gefordert worden sein (Verbot von sogenannten »Mondpreisen«). Wer mit derartigen Preisgegenüberstellungen wirbt, muss spätestens vor Gericht beweisen, dass und in welchem Zeitraum er den früheren Preis tatsächlich verlangt hat.

Auch ein Vergleich der eigenen Preise mit unverbindlichen Preisempfehlungen des Herstellers ist zulässig, wenn der höhere Preis eindeutig als unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers bezeichnet und dabei nicht der Eindruck erweckt wird, dies sei der frühere Preis des Händlers. Die Kennzeichnung des empfohlenen Preises etwa als »Bruttopreis«, »Listenpreis«, »Richtpreis«, »Katalogpreis« ist nicht zulässig. Ein Vergleich mit empfohlenen Preisen ist ferner dann unzulässig, wenn es sich bei ihnen um überhöht festgesetzte, am Markt nicht erzielbare Preise handelt. Wird die Preisempfehlung vom Hersteller nicht mehr aufrechterhalten, muss eindeutig darauf hingewiesen werden, dass es sich um eine ehemalige unverbindliche Preisempfehlung handelt. Wird ein Auslaufmodell mit einer unverbindlichen Preisempfehlung angeboten, ist dies ebenfalls in der Werbung kenntlich zu machen.

Rabatte/Preisnachlässe

Ein Rabatt ist eine Preisermäßigung, die der Händler dem Kunden durch einen Nachlass vom allgemein angekündigten und geforderten Preis gewährt. Darunter fallen Ermäßigungen gegenüber einzelnen Kunden (zum Beispiel nach individuellen Preisverhandlungen), Sondernachlässe für bestimmte Gruppen (beispielsweise Schüler, Mitglieder eines bestimmten Vereins, Angehörige einer Firma), Mengen- und Treuerabatte, Rückvergütungen und andere Preisabschläge. Die Ankündigung und Gewährung von Rabatten ist grundsätzlich zulässig. Verboten sind Rabattaktionen, bei denen der Kunde getäuscht oder in übertriebener Weise angelockt wird. Eine Irreführung liegt beispielsweise bei »Mondpreisen« vor, oder wenn der angeblich reduzierte Preis eigentlich der Normalpreis ist. Von übertriebenem Anlocken wird bei unverhältnismäßig großen Kaufvorteilen gesprochen, wenn der Kunde davon abgelenkt wird, Preis und Qualität zu vergleichen. Verboten ist zudem die gezielte Behinderung von Mitbewerbern.

Räumungsverkäufe (Nr. 15 der schwarzen Liste)

Sonderregelungen für Räumungsverkäufe gibt es nicht. Neben der Bezeichnung »Räumungsverkauf« sind auch andere Formulierungen zulässig wie »Ausverkauf« oder »Alles muss raus«. Zu beachten ist aber das Verbot einer Irreführung. Ein Grund für den Räumungsverkauf sollte angegeben werden und muss der Wahrheit entsprechen. Beispielsweise ist ein »Räumungsverkauf wegen Umbaus« unzulässig, wenn lediglich Malerarbeiten durchgeführt werden. Allerdings kann dann ein »Räumungsverkauf wegen Malerarbeiten« beworben werden. Auch ein »Dauer-Räumungsverkauf« ohne erkennbare Absicht

zur Aufgabe oder zum Umbau ist irreführend und damit unzulässig. Die Angabe eines Endzeitpunkts einer Verkaufsförderungsmaßnahme ist grundsätzlich nicht erforderlich, sondern nur dann, wenn eine zeitliche Begrenzung tatsächlich existiert.

Saisonschlussverkäufe

Winter- und Sommerschlussverkäufe können ohne Bindung an bestimmte Zeiträume und ohne Begrenzung auf bestimmte Sortimente durchgeführt werden. Auch verwandte Begriffe wie »Sale« oder »Frühjahrsschlussverkauf« sind möglich. Unternehmer dürfen auch gemeinsame Aktionen durchführen. Vereinbart werden dürfen Termine und Werbung für eine Aktion, nicht aber gemeinsame Preisgestaltungen. Einen Zwang zum Mitmachen darf es nicht geben.

Sonderveranstaltungen

Sonderveranstaltungen sind Verkaufsveranstaltungen außerhalb des regelmäßigen Geschäftsverkehrs im Einzelhandel, die den Eindruck besonderer Kaufvorteile erwecken. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Angebote einen wesentlichen Teil des Sortiments ausmachen, zum Beispiel komplette Warengruppen. Sonderveranstaltungen, beispielsweise Räumungsverkäufe, Jubiläen, Schlussverkäufe, Sortimentsreduzierungen und andere befristete Aktionen sind, grundsätzlich zulässig. Die Werbung für Sonderveranstaltungen muss wahr und klar sein, sie darf nicht täuschen oder übertrieben anlocken.

Straßenwerbung

Das Ansprechen von Passanten zu Werbezwecken in der Öffentlichkeit ist zulässig, wenn dies nicht in aufdringlicher Weise belästigend geschieht. Die Ansprache darf z. B. nicht auf einer engen Straße oder in öffentlichen Verkehrsmitteln erfolgen, wo sich der Angesprochene dem Werbenden nicht ohne weiteres entziehen kann. Der Werbende muss von vornherein – »Auf den ersten Blick« – als solcher eindeutig erkennbar sein, zum Beispiel durch das Tragen einer auffälligen Mütze oder Weste oder stehend hinter einem Werbestand. Der entgegenstehende Willen des Angesprochenen darf nicht missachtet, er darf nicht am Weitergehen gehindert und es darf ihm nicht gefolgt werden. Das bloße Verteilen von Werbeschriften an Passanten ist nicht zu beanstanden, wenn diese Personen nicht angesprochen werden, kann allerdings ordnungsbehördlichen Beschränkungen unterliegen.

Telefon-, Telefax- und E-Mail-Werbung

Telefonwerbung und solche per Fax, E-Mail oder SMS sind nur zulässig, wenn der Empfänger vorher nachweisbar aktiv eingewilligt hat, beispielsweise durch Ankreuzen eines entsprechenden Feldes auf dem Teilnahmechein für ein Gewinnspiel oder auf einem Geschäftsvordruck. Verstöße gegen das Verbot unzulässiger Telefonwerbung gegenüber Verbrauchern können mit einer Geldbuße von 300.000 Euro geahndet werden. Außerdem dürfen Werbeanrufer ihre Telefonnummer nicht unterdrücken. Bei Verstößen drohen Geldbußen von bis zu 100.000 Euro. Bei der Telefonwerbung gegenüber Unternehmern reicht eine mutmaßliche Einwilligung aus objektiver Sicht, nicht aus der subjektiven Sicht des werbenden Anrufers, aus. Unternehmer sollten sich bezüglich der detaillierten Regelungen genau im Vorfeld informieren.



E-Mail-Werbung ist zulässig, wenn der Werbende die elektronische Adresse im Zusammenhang mit einer Geschäftsbeziehung erhalten hat und er für eigene ähnliche Waren oder Dienstleistungen werben will. Erforderlich ist dabei ein deutlicher Hinweis, dass der Kunde diese Nutzung jederzeit untersagen kann.

Umwelt-, Bio-, Gesundheitswerbung

(Nr. 18 der schwarzen Liste)

Besonders strenge Maßstäbe gelten für umwelt- und gesundheitsbezogene Werbeaussagen, weil der Werbende an die elementaren Gefühle des Kunden, insbesondere an die Sorge um Gesundheit, Leben und Erhaltung der Umwelt appelliert. Begriffe wie »Öko«, »Bio«, »umweltfreundlich« können wegen ihrer suggestiven Anziehungskraft beim Verbraucher leicht zu Täuschungen führen. Da die beworbenen Produkte meist nicht insgesamt, sondern nur in Teilbereichen umweltschonender oder gesundheitsfördernder als andere sind, besteht ein gesteigertes Aufklärungsbedürfnis. Bei Werbung mit dem »Blauen Engel« muss der Grund für die Auszeichnung angegeben werden

(beispielsweise »...weil lösemittelfrei«). Im Zusammenhang mit der Gesundheitswerbung sind das Arzneimittelgesetz, Heilmittelwerbegesetz, das Lebensmittel-, Bedarfsgegenstände- und Futtermittelgesetzbuch sowie die EU-Health-Claims-Verordnung zu beachten.

Vergleichende Werbung

»Vergleichende Werbung« ist jede Werbung, die einen Mitbewerber oder dessen Waren oder Dienstleistungen erkennbar macht, erfasst also auch bloße werbliche Anspielungen. Das Gesetz erlaubt grundsätzlich die vergleichende Werbung, stellt dann aber klar, unter welchen Voraussetzungen die Werbung unzulässig ist. Danach ist ein Vergleich beispielsweise verboten, wenn er sich nicht auf Waren oder Dienstleistungen für denselben Bedarf oder dieselbe Zweckbestimmung bezieht. Die Werbung muss eine oder mehrere wesentliche, relevante, nachprüfbar und typische Eigenschaften oder den Preis der Produkte betreffen. Sie darf nicht zu Verwechslungen zwischen dem Werbenden und einem Mitbewerber führen oder Verunglimpfungen der Konkurrenz enthalten. Keine vergleichende Werbung stellen in der Regel die Alleinstellungswerbung und der sogenannte Systemvergleich (Gegenüberstellung von Systemen oder Methoden) dar, weil in diesen Fällen nicht auf bestimmte, individualisierbare Mitbewerber Bezug genommen wird. Diese Werbeformen sind zulässig, wenn die aufgestellten Behauptungen wahr sind. Bezieht sich der Vergleich auf ein Sonderangebot, so müssen klar und eindeutig das zeitliche Ende des Sonderangebots und, wenn das Sonderangebot noch nicht gilt, der Zeitpunkt des Beginns angegeben werden.

Wettbewerbsverstoß - was tun?

Wettbewerbsverstöße stellen in der Regel keine Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten dar und werden deshalb nicht von Amts wegen durch staatliche Behörden verfolgt. Vielmehr räumt das UWG Mitbewerbern und Organisationen aus der Wirtschaft das Recht ein, auf zivilrechtlichem Wege vom Wettbewerbsverletzer Unterlassung zu verlangen.

Wer gegen den Wettbewerbsverstoß eines Konkurrenten etwas unternehmen möchte, kann seine Kammer, seinen Verband oder einen Wettbewerbsverein informieren. Er kann aber auch selbst – gegebenenfalls mit Hilfe eines Rechtsanwalts – der Verfehlung nachgehen. Dies beginnt meist mit einer Abmahnung, mit der der Verletzer über die Wettbewerbswidrigkeit aufgeklärt und gleichzeitig aufgefordert wird, eine strafbewährte Unterlassungserklärung abzugeben. In dieser Erklärung verpflichtet er sich

außergerichtlich, das wettbewerbswidrige Verhalten künftig zu unterlassen und die Kosten der Abmahnung zu übernehmen. Wird die Erklärung nicht abgegeben, kann der Anspruchsberechtigte den Unterlassungsanspruch auf gerichtlichem Wege durchzusetzen.

Eine andere kostengünstige Möglichkeit ist die Einigungsstelle zur Beilegung von Wettbewerbsstreitigkeiten. Diese Einigungsstellen sind durch Gesetz bei den Industrie- und Handelskammern eingerichtet worden und haben den Zweck, dass sich die Parteien unter neutraler, sachkundiger Leitung in einer nichtöffentlichen Sitzung aussprechen können.

Weitere Informationen finden Sie in dem Artikel zur wettbewerbsrechtlichen Abmahnung sowie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 6615.

Zusendung unbestellter Ware (Nrn. 22, 29 der schwarzen Liste)

Die Zusendung unbestellter Ware ist grundsätzlich unzulässig. Ausnahmsweise ist sie erlaubt, wenn es sich um geringwertige Waren des täglichen Bedarfs handelt und wenn der Empfänger eindeutig darauf hingewiesen wird, dass ihn weder eine Zahlungs- noch eine Aufbewahrungspflicht trifft und dass er die Waren auch unbezahlt verbrauchen oder vernichten kann. Ausnahmen können auch im B2B-Bereich gelten.

Wettbewerbsrechtliche Abmahnung

Das Wettbewerbsrecht ist kompliziert und unübersichtlich. Wettbewerbsverstöße sind daher keine Seltenheit. Viele Unternehmer werden schon einmal mit einer wettbewerbsrechtlichen Abmahnung zu tun gehabt haben. Eine typische Abmahnung hat üblicherweise folgenden Inhalt:

- kurze Beschreibung des zugrunde liegenden Sachverhalts;
- rechtliche Begründung des angeblichen Wettbewerbsverstößes;
- Vorformulierte Unterlassungserklärung mit festgelegter Vertragsstrafe für den Wiederholungsfall;
- Androhung gerichtlicher Schritte, falls die Unterlassungserklärung nicht oder nicht innerhalb der angegebenen Frist unterzeichnet wird;
- Aufforderung zur Zahlung der Abmahnkosten.

Mit der Abmahnung wird der Adressat in der Regel aufgefordert, innerhalb weniger Tage eine Unterlassungserklärung abzugeben. Damit kann der Abgemahnte vermeiden, dass der Unterlassungsanspruch gerichtlich geltend gemacht wird. Eine Unterlassungserklärung wird aber nur dann anerkannt, wenn sich der Abgemahnte verpflichtet, den Wettbewerbsverstoß künftig nicht mehr zu begehen und im Fall der Zuwiderhandlung eine bestimmte Vertragsstrafe zu zahlen. Außerdem soll er die durch die Abmahnung entstandenen Kosten übernehmen.



Bei vielen abgemahnten Unternehmen herrscht häufig der Glaube vor, dass es sich bei der Abmahnung um eine Form modernen Raubrittertums handelt. Diese Auffassung ist nicht richtig. Mit der Möglichkeit, dass bestimmte Stellen und Personen wettbewerbsrechtliche Verstöße auf zivilrechtlichem Wege verfolgen dürfen, hat der Gesetzgeber das Instrument einer Selbsteinigung innerhalb der Wirtschaft geschaffen. Es soll also nicht – wie in anderen Rechtsbereichen – eine Ordnungsbehörde eingreifen, sondern Unternehmer und Verbraucher sollen selbst den Wettbewerb beobachten. Leider gibt es aber immer wieder auch Abmahner, die den Unterlassungsanspruch missbräuchlich geltend machen. So z. B. in Form einer Serienabmahnung. Das heißt, dass von einem Versender viele Abmahnungen mit gleichem Inhalt an unterschiedliche Unternehmen gesendet werden, mit dem Ziel, die Gebühren/Unkostenpauschalen für die Abmahnung zu kassieren bzw. später bei Zuwiderhandlung Vertragsstrafen geltend zu machen.

Was ist zu tun, wenn man eine Abmahnung erhalten hat?

Das Schreiben nicht zu beachten ist ebenso falsch wie die übereilte und ungeprüfte Abgabe der geforderten Unterlassungserklärung! In jedem Fall sollte eine schnelle Reaktion erfolgen. Die Frist, innerhalb derer die Erklärung abgegeben werden soll, beträgt häufig nur wenige Tage (i.d.R. 5-14) – manchmal nur Stunden – nicht viel Zeit, um die Abmahnung in aller Ruhe auf ihre Rechtmäßigkeit zu überprüfen.

Eine Abmahnung darf nie auf die leichte Schulter genommen werden, da sie weitreichende Konsequenzen nach sich ziehen kann!

Der Abgemahnte sollte innerhalb der gesetzten Frist reagieren, weil sonst der Erlass einer einstweiligen Verfügung bei hohem Streitwert droht. Mit dem einstweiligen Verfügungsverfahren könnte das Gericht ohne mündliche Verhandlung innerhalb weniger Tage entscheiden und den Verantwortlichen zur Unterlassung verurteilen. Nur selten lassen sich die Abmahnenden auf eine Fristverlängerung zur weiteren Prüfung ein. Im Zweifel sollte man sich daher schnellstmöglich bei der Industrie- und Handelskammer, einem Berufsverband oder einem Fachanwalt Rat zu dem weiteren Vorgehen einholen.

Was sollte geprüft werden?

Nach Erhalt der Abmahnung sollten insbesondere folgende Punkte geprüft werden:

- Ist der vom Abmahner dargestellte Sachverhalt tatsächlich korrekt?
- Liegt rechtlich ein Wettbewerbsverstoß vor?
- Ist die geforderte Unterlassungserklärung korrekt oder zu ungenau bzw. zu weit gefasst?
- Ist die geforderte Vertragsstrafe zu hoch?
- Ist der Absender zur Abmahnung berechtigt?

Wie kann auf eine Abmahnung reagiert werden?

Die Reaktion auf eine Abmahnung kann unterschiedlich aussehen:

- Wichtig ist, immer sofort zu handeln, auch wenn die Abmahnung für offensichtlich unseriös oder unberechtigt gehalten wird.
- Soweit der wettbewerbsrechtliche Verstoß offensichtlich ist, sollte die Unterlassungserklärung abgegeben werden. Da es seit dem 2. Dezember 2020 starke Einschränkungen für den vom Wettbewerber geltend gemachten Aufwendungsersatz gibt (vgl. S. 89) sollte nicht einfach die geforderte Summe gezahlt werden. Suchen Sie stattdessen Kontakt zu einem Rechtsanwalt oder zur IHK, um hier eine Ersteinschätzung zu erhalten. Grundsätzlich gilt aber: Durch die Abgabe der Unterlassungserklärung wird die Gefahr einer einstweiligen Verfügung oder Klage gebannt. Bei später eingehenden Folgeabmahnungen sollte der Abgemahnte dem Versender mitteilen, dass er bereits eine Unterlassungserklärung abgegeben hat und möglichst eine Kopie übersenden.

Nach Abgabe einer Unterlassungserklärung müssen alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen getroffen werden, um das beanstandete Verhalten sofort zu unterbinden. Bei schuldhafter Wiederholung wird die Vertragsstrafe fällig!

- Liegen Gründe vor, die Unterlassungserklärung nicht abzugeben (bspw. weil der Abmahnende nicht berechtigt ist oder kein wettbewerbsrechtlicher Verstoß vorliegt), sollte der Empfänger den Abmahnenden schnellstmöglich darüber aufklären, dass er die Erklärung nicht unterzeichnen wird. Schweigt der Abgemahnte, signalisiert er, dass er eine außergerichtliche Auseinandersetzung ablehnt und muss mit einer einstweiligen Verfügung bzw. einem Gerichtsverfahren rechnen.
- Sollte eine Abmahnung auf eine – durch einen Druckfehler entstandene – Wettbewerbswidrigkeit in einer Anzeige erfolgen, empfiehlt es sich, sofort den Abmahnenden anzuschreiben und eine Kopie des Anzeigenmanuskripts, die Reklamation bei der Zeitung und – soweit vorhanden – eine entsprechende Bestätigung der Zeitung beizufügen.
- Sofern zwar ein wettbewerbsrechtlicher Verstoß vorliegt, die Kosten aber zu hoch erscheinen, sollte der Empfänger die Unterlassungserklärung ohne Übernahme der Kosten abgeben. Oder er reduziert den Streitwert bzw. die Kostenpauschale. Es bleibt dann das Risiko, auf Kostenerstattung verklagt zu werden. Allerdings befindet sich der Abgemahnte bei einer Klage auf Kostenerstattung in einer wesentlich günstigeren Position als in einem einstweiligen Verfügungsverfahren. Der Streitwert beruht hier nur auf den Abmahnkosten, ist also wesentlich geringer als der ursprüngliche Wettbewerbsstreitwert.
- In die Überlegungen vor Abgabe einer Unterlassungserklärung sollte auch einbezogen werden, inwiefern das Unterlassungsverlangen eine ernste Bedrohung für das Unternehmen darstellt, so zum Beispiel bei Abmahnungen wegen der Verwendung eines Markennamens.
- Liegen Anhaltspunkte für eine Serienabmahnung vor, empfiehlt es sich Erkundigungen bei der Industrie- und Handelskammer einzuholen, da diese ggf. durch ähnliche Anfragen weiterer Mitgliedsunternehmen oder früherer Erfahrungen mit Versendern über einen solchen Fall informiert ist.
- In Fällen, in denen ein Wettbewerbsverstoß zweifelhaft ist, kann auch der Abgemahnte die Einigungsstelle für Wettbewerbsstreitigkeiten bei der Industrie- und Handelskammer anrufen. So können Wettbewerbsstreitigkeiten kostengünstig beigelegt werden. Damit ist allerdings die Gefahr einer einstweiligen Verfügung nicht ausgeräumt. Der Abgemahnte sollte deshalb zumindest eine vorläufige Unterlassungserklärung abgeben, die bis zum Abschluss des Einigungsstellenverfahrens gültig ist.

Weitere Informationen zur Wettbewerbseinigungsstelle unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument Nr. 2304.

Unterlassungserklärungen können unter bestimmten Voraussetzungen auch gekündigt werden.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 6949.

Für die erste Hilfe bei Abmahnungen hält die IHK einen Flyer unter Dokument Nr. 4681112 bereit.

Seit dem 1. Dezember 2020 gibt es mit dem Gesetz zur Stärkung des fairen Wettbewerbs zusätzliche Regeln im Wettbewerbsrecht, die den Abmahnmissbrauch erschweren und Massenabmahnungen verhindern sollen.

So ist zukünftig nur noch derjenige Mitbewerber abmahnberechtigt, der in nicht unerheblichem Maße und nicht nur gelegentlich vergleichbare Waren oder Dienstleistungen vertreibt oder anbietet.

Verbände, die abmahnen wollen, müssen sich zudem nun in eine Liste der qualifizierten Verbände nach eintragen lassen.

Voraussetzung hierfür ist, dass der Verband mindestens 75 Mitgliedsunternehmen hat und der der Verbandszweck durch ausreichende personelle, sachliche und finanzielle Mittel gesichert ist. Mitgliedsunternehmen dürfen keine Zuwendungen aus dem Verbandsvermögen erhalten. So sollen Fake-Verbände ausgeschlossen werden.

Neu ist auch, dass der Aufwendungsersatz für Abmahnungen von Verstößen im elektronischen Geschäftsverkehr und in Telemedien ausgeschlossen ist. Abmahnungen insbesondere im E-Commerce sind somit viel weniger lukrativ als vorher. Konkret sind damit Verstöße gegen Impressumspflichten, die Pflicht zur Widerrufsbelehrung und die Vorschriften der Preisangabenverordnung gemeint. Ausgeschlossen ist der Aufwendungsersatz auch für Abmahnungen von Verstößen gegen die DSGVO durch Unternehmen mit weniger als 250

Mitarbeitern. Es kann in diesen Fällen also auch kein Ersatz von Rechtsanwaltskosten als Aufwendungen geltend gemacht werden.

Bei einer erstmaligen Abmahnung gilt darüber hinaus generell, dass die verlangte Vertragsstrafe maximal 1.000 Euro betragen darf (Voraussetzung: Abgemahnter hat weniger als 100 Mitarbeiter).

Abgemahnte erhalten bei missbräuchlichen Abmahnungen automatisch Anspruch auf Ersatz ihrer Rechtsverteidigungskosten. Damit wird rechtsmissbräuchlichen Massenabmahnungen das Handwerk gelegt.

Der bisher problematische fliegende Gerichtsstand gilt bei Abmahnungen wegen Rechtsverletzungen im Internet und im elektronischen Geschäftsverkehr nicht mehr. Gerichtsstand ist ab sofort der Sitz des Abgemahnten.

Selektive Vertriebsysteme

Zumeist handelt es sich bei selektiven Vertriebssystemen um einseitig durch die Hersteller vertraglich vorgegebene Vertriebsbeschränkungen. Auf diesem Weg soll der Verkauf auf Internetplattformen, wie eBay oder auch Amazon, eingeschränkt werden. Ganz überwiegend sind solche Vorgaben kartellrechtswidrig und können auch zu hohen Schadenersatzforderungen führen.

So hat das Oberlandesgericht (OLG) Schleswig durch Urteil vom 05.06.2014, Az.: 16 U (Kart) 154/13, entschieden, dass der Kamerahersteller Casio Vertragshändlern nicht den Verkauf über Internetplattformen verbieten darf. Die entsprechende Klausel in den Händlerverträgen schränke den Wettbewerb ein und sei daher kartellrechtswidrig. Das OLG hat die Revision zugelassen. Schon das Landgericht hatte dem Unternehmen zuvor die Verwendung folgender Klausel in seinen Händlerverträgen wegen Kartellverstoßes untersagt: »Der Verkauf über so genannte Internet-Auktionsplattformen (z. B. eBay), Internetmarktplätze (z. B. Amazon Marketplace) und unabhängige Dritte ist nicht gestattet.« Diese Entscheidung wurde nun vom OLG bestätigt. Aus Verbrauchersicht bringe der Ausschluss des Vertriebs über Internetplattformen eine Limitierung des Zugangs zum E-Commerce mit sich, da die Erreichbarkeit des Händlers eingeschränkt sei. Für die betroffenen Händler bedeute dies eine Beschränkung des Marktzugangs, denn sie selbst könnten nicht in Konkurrenz zu anderen Unternehmen treten, die gleichwertige Waren auf den Internetplattformen anbieten. Klare Folge dieser Wettbewerbsbeschränkung sei die Reduzierung des Preisdrucks,



die nicht durch andere Preisvergleichsportale oder Online-Shops anderer großer Händler kompensiert werden könne. Vernünftigerweise müsse angenommen werden, dass es dem beklagten Unternehmen gerade auch auf diesen Effekt ankam.

Ganz überwiegend ist der Ausschluss des Vertriebs über Internetplattformen nicht gerechtfertigt

Die zur Rechtfertigung von der Beklagten angeführten Gründe ließ das Gericht nicht gelten. Bei den Kameras handele es sich nicht um so hochtechnische und damit erklärungsbedürftige Produkte, dass ein Verkauf über Internetplattformen ausgeschlossen werden müsse. Zu Unrecht bestreite die Beklagte unter dem Aspekt der Qualitätssicherung die Vorteile, die Online-Plattformen wie eBay und Amazon für Käuferkunden bieten. Die freie Herstellerentscheidung, in welcher Art und Weise es seinen Vertrieb organisiert sei, finde seine Grenzen in wettbewerbsbeschränkenden Vorgaben, die nach dem Gesetz grundsätzlich verboten sind.

Im Rahmen sogenannter selektiver Vertriebssysteme mögen zwar beschränkende Vereinbarungen unter bestimmten restriktiven Voraussetzungen zulässig sein. Ein solches System weise aber der Vertrieb der Firma Casio nicht auf. Da es sich bei dem Ausschluss des Internetplattformhandels um eine Kernbeschränkung des Wettbewerbs handele, komme auch eine Freistellung vom Kartellverbot nicht in Betracht.

Zusammenfassung

Selektive Vertriebssysteme, die den Wettbewerb einschränken (durch Fachhandelsbindung oder Ausschluss des Online-Vertriebs), sind zumeist nicht zulässig. Nur wenn wichtige objektive Gründe vorliegen, wie etwa die Sicherstellung des richtigen Gebrauchs der Ware, auch zum Erhalt des Ansehens des Produktes, und wenn dies auch im Interesse der Verbraucher ist, sind selektive Vertriebssysteme grundsätzlich zulässig. Die Gerichte und Behörden prüfen entsprechende Vereinbarungen zuletzt verstärkt. So teilte das Bundeskartellamt im April 2014 mit, dass das Verkaufssystem des Laufschuhherstellers ASICS, der Laufschuhe nur über autorisierte Händler an Endkunden verkauft, eine Reihe schwerwiegender Wettbewerbsbeschränkungen enthält. Dennoch interessierte Firmen sollten sich ausführlich anwaltlich beraten lassen.

Konfliktmanagement

Einführung

Konflikte im Wirtschaftsleben sind nicht immer rechtlicher Art. Spätestens, wenn die Vertragspartner um die Qualität der Leistung oder um die Zahlungspflichten streiten, wird juristische Hilfe gesucht.

Dabei müssen nicht immer als erstes der Gang zum Rechtsanwalt und die Klage beim Gericht stehen.

Streitet man sich um die Qualität der Arbeit oder der Ware, kann vielleicht das Gutachten eines von der IHK bestellten Sachverständigen weiterhelfen. Manche Zahlungsausfälle lassen sich mit einem gut organisierten und flexiblen Forderungsmanagement vermeiden.

Manchmal hilft den Vertragsparteien auch eine Schiedsgerichtsvereinbarung oder die Benennung eines Schiedsgutachters weiter. Bitte sprechen Sie uns bei Fragen an.



Benennung von Sachverständigen

Sachverständigenleistungen sind in vielen Fällen gefragt. Unternehmen, Gerichte und Verbraucher, die das Spezialwissen eines Sachverständigen benötigen, stehen vor der Kernfrage: Wie finde ich beispielsweise zur Beurteilung eines Schadens oder zur Ermittlung einer Fehlerursache einen qualifizierten Sachverständigen? Die Antwort fällt (uns) leicht: Wer öffentlich bestellte und vereidigte Sachverständige beauftragt, erhält eine Dienstleistung von höchster Qualität.



Quelle: Zeichen für Sachverständige © Institut für Sachverständigenwesen e.V.

Öffentlich bestellte Sachverständige fertigen nicht nur Gutachten, die Tatsachen feststellen oder Ursachen ermitteln. Sie beraten und verantworten auch regelmäßige Überprüfungen und Überwachungen, sie analysieren und bewerten. Bei der Auswahl des für Ihren Sachverhalt kompetenten Sachverständigen helfen wir Ihnen. Sie können auch selbst einen über das im Internet veröffentlichte bundesweite Sachverständigenverzeichnis (www.svv.ihk.de) suchen. Im Einzelfall können wir auch auf ein Netzwerk zurückgreifen, welches Experten im Ausland vermittelt.

Schiedsgutachter

Öffentlich bestellte Sachverständige sind auch als Schiedsgutachter tätig. Das bedeutet: Zwei Vertragspartner können festlegen, dass sie das fachliche Urteil eines Sachverständigen als verbindlich anerkennen. Damit sorgen beide Seiten schnell für Rechtssicherheit. Auf Wunsch hilft hier die IHK und vermittelt einen Schiedsgutachter.

Die öffentliche Bestellung

Die Bezeichnung »Sachverständiger« ist in Deutschland rechtlich nicht geschützt. Folglich bezeichnen sich auch Gutachter, die eventuell nicht ausreichend qualifiziert sind, als Sachverständige und betätigen sich auf dem Markt. Um wirkliche Experten von solchen Anbietern abzugrenzen, sieht der Gesetzgeber die öffentliche Bestellung vor. Sie bescheinigt einem Sachverständigen, dass er auf einem bestimmten Fachgebiet besonders qualifiziert ist. Zudem sind öffentlich bestellte Sachverständige darauf vereidigt, unabhängig und unparteiisch zu handeln. Das bedeutet: Dritte, denen Gutachten üblicherweise vorgelegt werden, können sich auf die Ergebnisse verlassen. Ein solches neutrales Gutachten stärkt zugleich den Ruf und die Position des Auftraggebers. Weil sie unabhängig und unparteiisch sind, werden öffentlich bestellte Sachverständige als Gerichtsgutachter bevorzugt beauftragt.

Öffentlich bestellt werden nur Fachleute mit herausragender Qualifikation. Um das »Gütesiegel« der öffentlichen Bestellung zu erhalten, müssen sie sich einem aufwändigen Bestellungsverfahren unterziehen. Neben der Überprüfung der besonderen Sachkunde werden öffentlich bestellte Sachverständige auch dahingehend geprüft, ob sie vertrauenswürdig und persönlich integer sind. Sie stehen unter Aufsicht der vom Staat beauftragten Bestellungskörperschaft (in Deutschland sind dies vor allem die Architektenkammern, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Ingenieurkammern, Landwirtschaftskammern). Sie werden befristet bestellt. Das bedeutet, dass sie ihren Status wieder verlieren können, wenn ihre Qualifikation nicht mehr den aktuellen Anforderungen genügt.

Auf Grund des gesetzlichen Auftrags (§ 36 Gewerbeordnung) sind derzeit gut 80 Sachverständige im Bezirk der IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim und bundesweit rund 8000 Sachverständige auf 276 Sachgebieten allein durch die Industrie- und Handelskammern öffentlich bestellt und vereidigt. Dass der Staat die besondere Qualifikation dieser Sachverständigen und die besondere Qualität ihrer Dienstleistung anerkennt, erleichtert Unternehmen, Gerichten und Verbrauchern die Auswahl von Sachverständigen und garantiert, dass die Gutachten hohen Anforderungen gerecht werden.

Kosten

Wegen der Bandbreite der Sachgebiete gibt es keine einheitliche Vergütungsordnung. Private Auftraggeber und Sachverständige handeln ihre Verträge frei aus. Bei der Beauftragung durch Gerichte wird nach den Regeln des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG) abgerechnet.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 989.



IHK-Schiedsgericht

Das Schiedsgericht bei der IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim entscheidet in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten, wenn seine Zuständigkeit zwischen den Parteien unter Ausschluss des ordentlichen Rechtswegs rechtsgültig vereinbart ist oder wenn beide Parteien der IHK gegenüber schriftlich erklären, dass sie sich dem Spruch des Schiedsgerichts unterwerfen wollen. Oftmals ist für Rechtsstreitigkeiten zwischen Unternehmern dieser Lösungsweg vorteilhafter als der Klageweg vor den ordentlichen (staatlichen) Gerichten. Verhandlungen vor dem Schiedsgericht sind nicht öffentlich.

Grundlage für das Schiedsverfahren ist die Schiedsgerichtsordnung des Schiedsgerichts bei der IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim.

Weitere Informationen, ein Muster für eine Schiedsgerichtsvereinbarung und die Schiedsgerichtsordnung finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 984.

Schlichtungsstelle für kaufmännische Streitigkeiten

Eine außergerichtliche Konfliktlösungsmöglichkeit kann gegenüber einem herkömmlichen Gerichtsverfahren Vorteile bieten. Insbesondere die Schlichtung ermöglicht es in vielen Fällen, Konflikte zügig, Kosten sparend, nicht-öffentlich und im Wege einer kooperativen Einigung beizulegen. Sie ist - oftmals auch bezeichnet als Wirtschaftsmediation - eine interessante und zukunftsweisende Möglichkeit zur Beilegung kaufmännischer Streitigkeiten.

Die Schlichtungsstelle für kaufmännische Streitigkeiten für die Region Weser-Ems wird von uns gemeinsam mit der Rechtsanwaltskammer für den Oberlandesgerichtsbezirk Oldenburg und der Oldenburgischen IHK sowie der IHK für Ostfriesland und Papenburg getragen.

Die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens kann beantragt werden bei Streitigkeiten, die sich aus der unternehmerischen Tätigkeit beider Parteien ergeben, oder bei gesellschaftsrechtlichen Streitigkeiten, die eine unternehmerisch tätige Gesellschaft betreffen.

Grundlage für das Schlichtungsverfahren ist die Verfahrensordnung der Schlichtungsstelle für kaufmännische Streitigkeiten für die Region Weser-Ems. Für die gemäß der Verfahrensordnung zwischen den Verfahrensbeteiligten zu treffende Schlichtungsvereinbarung steht ein vorgegebenes Muster einer Schlichtungsvereinbarung zur Verfügung. Bereits zu Beginn einer vertraglichen Beziehung kann für zukünftige Streitfälle im Voraus die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens durch Aufnahme einer entsprechenden Schlichtungsklausel in den zu schließenden Vertrag vereinbart werden.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 3595.



Gesetzlich eingerichtete Wettbewerbseinigungsstelle

Die gesetzlich eingerichtete Einigungsstelle zur Beilegung von bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten hat die Aufgabe, Streitigkeiten zu schlichten, in denen ein Anspruch auf Grund des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb geltend gemacht wird. Sie soll es ermöglichen, ohne Inanspruchnahme der Gerichte Wettbewerbsstreitigkeiten einfach und Kosten sparend beizulegen.

Sie ist mit einem rechtskundigen Vorsitzenden und zwei kaufmännischen Beisitzern besetzt. Örtlich zuständig ist die bei uns errichtete Einigungsstelle u. a. dann, wenn der Antragsgegner seine gewerbliche Niederlassung in der Stadt Osnabrück oder den Landkreisen Emsland (ohne Stadt Papenburg), Grafschaft Bentheim oder Osnabrück hat.

Verfahrensablauf

Anträge sind bei der Einigungsstelle schriftlich mit Begründung fünffach unter Bezeichnung der Beweismittel und unter Beifügung etwa vorhandener Urkunden in Urschrift oder Ablichtung einzureichen. Anträge können auch zur Niederschrift der Einigungsstelle gestellt werden. Es besteht kein Anwaltszwang.

Die Antragschrift wird dem Antragsgegner durch die Einigungsstelle zugestellt. Die Parteien werden zur – nicht öffentlichen – mündlichen Verhandlung geladen. Das persönliche Erscheinen der Parteien kann angeordnet werden. Gegen eine unentschuldig ausbleibende Partei kann die Einigungsstelle ein Ordnungsgeld festsetzen. Außerdem kann die Einigungsstelle Verfahrenskosten auferlegen.

Die Einigungsstelle hat einen gütlichen Ausgleich (Vergleich) anzustreben. Sie kann den Parteien einen schriftlichen, mit Gründen versehenen Einigungsvorschlag machen. Über jede Verhandlung ist eine Niederschrift zu fertigen.

Entscheidung der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle entscheidet den Streit grundsätzlich nicht durch Urteil oder Beschluss. Das Verfahren endet durch einen Vergleich der Parteien oder es wird für gescheitert erklärt. Vergleiche vor der Einigungsstelle haben die Qualität eines vollstreckbaren gerichtlichen Vergleichs.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 2304.

IHK-Schlichtungsstelle für Verbraucherbeschwerden

Um Missverständnisse zu vermeiden: Industrie- und Handelskammern sind keine Verbraucherberatungsstellen, die Konsumenten gegen Wirtschaftsunternehmen verteidigen.

Trotzdem gibt es bei uns eine Schlichtungsstelle für Verbraucherbeschwerden. Grundlage sind Beschwerden von Verbrauchern gegen IHK-zugehörige Gewerbetreibende, in denen es um die Inanspruchnahme aus Warenkäufen oder gewerblichen Dienstleistungen geht, beispielsweise bei nicht qualitätsgerechter Ausführung einer Leistung oder der Durchsetzung von Gewährleistungsansprüchen nach dem BGB. Ziel ist es, zwischen den Parteien nach Möglichkeit eine gütliche Einigung herbeizuführen. Damit wird versucht, IHK-Mitgliedern unnötigen Ärger, Kosten und Zeitverlust zu ersparen, die die Einschaltung eines Anwalts oder gar ein gerichtliches Verfahren mit sich bringen würden. Das Mittel ist ein unverbindlicher, dafür aber schneller, kostenfreier, unbürokratischer, in der Regel schriftlicher Einigungsversuch.

Einreichung einer Verbraucherbeschwerde

Verbraucherbeschwerden sind schriftlich bei der Industrie- und Handelskammer Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim mit folgendem Inhalt einzureichen:

- Kurze Darstellung des Sachverhalts und Angabe, gegen wen sich die Beschwerde richtet,
- Kopien aller den Vorgang betreffenden Unterlagen (Aufträge, Kassenquittungen, Vereinbarungen, Rechnungen),
- Vorstellung des Beschwerdeführers, wie er sich eine Lösung vorstellt.

Bearbeitung einer Verbraucherbeschwerde

Nach Eingang und Durchsicht wird die Beschwerde mit der Bitte um Stellungnahme an das Unternehmen weitergeleitet. Häufig ergeben sich bereits jetzt Anhaltspunkte, die – auch auf dem Kulanzwege – eine gütliche Einigung ermöglichen. Auch die Schlichtungsstelle kann den Parteien einen unverbindlichen Einigungsvorschlag unterbreiten. Sollte das Unternehmen zu einer Schlichtung nicht bereit sein, etwa die Stellungnahme verweigern oder eine andere Auffassung vertreten, muss der Schlichtungsversuch als gescheitert angesehen werden. Dann kann der Verbraucher immer noch eine Klärung auf dem Rechtsweg herbeiführen.

Kein Schlichtungsfall

Nicht tätig wird die IHK jedoch zum Beispiel, wenn ...

- ... es sich um Bagatelldfälle handelt,
- ... die Beschwerde offensichtlich unbegründet ist,
- ... es um die Preisgestaltung des Beschwerdegegners geht,
- ... es um eine handwerkliche Leistung eines Unternehmens geht oder
- ... bereits anwaltliche Hilfe in Anspruch genommen ist.

Der private Beschwerdeführer verbindet seine Beschwerde oft mit dem Wunsch nach einer rechtlichen Beratung durch die IHK. Diese wird aber regelmäßig aus rechtlichen und grundsätzlichen Erwägungen abzulehnen sein. Auch ein Sachverständiger kann nicht hinzugezogen werden.

Für die Bearbeitung von Verbraucherbeschwerden werden keine Gebühren erhoben. Von den Parteien angenommene Einigungsvorschläge der Schlichtungsstelle sind nicht vollstreckbar.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 127834.



Forderungsmanagement

Zahlungsausfälle können für kleine Unternehmen schnell existenzbedrohend werden. Deshalb ist ein effektives Forderungsmanagement wichtig. Erste Tipps und nützliche Web-Adressen finden Sie hier.

Straffe Organisation

Der erste Schritt zum Erfolg ist die zeitlich straffe Organisation von Rechnungsstellung und Mahnungen, damit die Forderung beim Schuldner nicht in Vergessenheit gerät. Zum einen ist die Zahlungsbereitschaft höher, solange dem Kunden die gute Leistung noch präsent ist, zum anderen bemüht sich manch säumiger Schuldner dann doch um Zahlung, wenn die Mahnungen ihm lästig werden.

Passender Mahnweg

Im zweiten Schritt muss der geeignete Mahnweg gewählt werden. Neben der herkömmlichen Mahnung per Brief und dem gerichtlichen Mahnverfahren kommen weitere außergerichtliche Möglichkeiten wie Mahnungen per E-Mail, SMS, Telefonat und persönlichem Aufsuchen in Betracht.

Welcher Mahnweg der Richtige ist, hängt vor allem von Zahlungswillen und Zahlungsfähigkeit des Schuldners ab. Beim abgebrühten Nichtzahler mag ein schnelles gerichtliches Mahnverfahren sinnvoll sein. Bei schlicht zahlungsschwachen Schuldnern lohnt es häufig, telefonisch zu erinnern oder gar persönlich vorbeizuschauen, damit ihnen die Nichtzahlung möglichst unangenehm ist. Beim Hausbesuch liegt der besondere Vorteil darin, dass ggf. eine Teilzahlung direkt gegen Quittung angenommen werden kann.

Risikominimierung

Im Vorfeld kann das Risiko für Zahlungsausfälle ggf. verringert werden, indem man vorher Bonitätsauskünfte über den potentiellen Kunden einholt. Bei Anzeichen für schlechte Zahlungsmoral sollte entweder auf das Geschäft verzichtet werden oder Vorkasse verlangt werden. Wenn die Rechnung bei Erbringung der Leistung direkt überreicht werden kann, bietet neben der Barzahlung auch die Lastschriftermächtigung dem Gläubiger einen Vorteil gegenüber der späteren Überweisung.

Informationsquellen für verschiedene Aspekte des Forderungsmanagements

■ Bonität des Schuldners

- <https://www.insolvenzbekanntmachungen.de/>
- Bankauskunft
- Wirtschaftsauskunfteien, z. B. Schufa, Creditreform, Bürgel etc.
- Forderungsausfallversicherungen

■ Anschrift des Schuldners

- <https://www.handelsregister.de> (Normale Suche, beim Treffer Anschrift unter »UT« kostenfrei, Veröffentlichungen unter »VT« ebenfalls)
- Örtliches Gewerbeamt (berechtigtes Interesse!), z. B. Stadt Osnabrück, www.osnabrueck.de/4973.asp (kostenpflichtig)
- Örtliches Einwohnermeldeamt (z. T. berechtigtes Interesse!), z. B. Stadt Osnabrück, online unter www.osnabrueck.de/16054.asp (kostenpflichtig)
- Elektronische Telefonbücher, z. B. www.telefonbuch.de
- Suchmaschinen im Internet, z. B. www.google.de
- Social Media, z. B. www.facebook.de oder www.stayfriends.de
- Nachbarn, Verwandte, Freunde, Kollegen
- Arbeitgeberanschrift (bitte diskret)

■ Gerichtliches Mahnverfahren

Amtsgericht Uelzen: für alle Mahnsachen zuständig, bei denen der Antragsteller seinen Wohn- bzw. Firmensitz in Niedersachsen hat, <http://www.amtsgericht-uelzen.niedersachsen.de>, mit ausführlichen Informationen und Hilfen für die Antragstellung

■ Professionelle Hilfe beim Forderungseinzug

- Inkassodienstleister
- Rechtsanwälte
- Forderungsverkauf/Factoring/Forfaitierung
- Internet-Portale mit Tipps und Organisationshilfen, käuflichen Mustern für Anschreiben an Einwohnermeldeämter etc.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 131959. Bitte beachten Sie auch die Informationen zum Zahlungsverzug im Kapitel Verschiedenes.

Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr

Die »EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr« (2011/7/EU) vom 16. Februar 2011 soll die Zahlungsmoral, auch der öffentlichen Hand, verbessern. Dazu sind bestimmte Fristen vorgesehen, bis zu deren Ablauf die Zahlungen geleistet werden müssen. Deutschland hat die Richtlinie verspätet umgesetzt. Das Gesetz zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr ist am 28.07.2014 im Bundesgesetzblatt verkündet worden und trat am 29.07.2014 in Kraft. Wesentliche Regelungen sind:

Anwendungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Zahlungen, die als Entgelt im Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen beziehungsweise zwischen Unternehmen und öffentlichen Stellen geleistet werden. Dabei geht es sowohl um die Lieferung von Waren als auch die Erbringung von Dienstleistungen. Geschäfte mit Verbrauchern sind von der Richtlinie grundsätzlich nicht tangiert.



Zinsanspruch bei Zahlungsverzug

Hat der Gläubiger seine Pflichten erfüllt und der Schuldner den fälligen Betrag nicht rechtzeitig gezahlt, so hat der Gläubiger von Gesetzes wegen einen Anspruch auf Zahlung von Zinsen. Der Zinsanspruch entsteht am Tag nach Ablauf des Zahlungstermins oder der Zahlungsfrist, sofern die Vertragsparteien einen Zahlungstermin oder eine Zahlungsfrist vertraglich bestimmt haben.

Die vertraglich festgelegte Zahlungsfrist darf bei Vereinbarungen zwischen Unternehmen grundsätzlich 60 Kalendertage nicht überschreiten. Es sind aber ausdrücklich anderslautende Vereinbarungen möglich. Bei Vereinbarungen zwischen

Unternehmen und öffentlichen Stellen beträgt die maximale Zahlungsfrist 30 Kalendertage. Diese muss grundsätzlich ausdrücklich vereinbart werden und muss aufgrund der besonderen Natur oder Merkmale des Vertrages sachlich gerechtfertigt sein.

Für bestimmte Einrichtungen dürfen die Mitgliedstaaten die Zahlungsfrist allerdings generell auf bis zu 60 Kalendertage verlängern. Ist im Vertrag kein konkreter Zahlungstermin oder keine konkrete Zahlungsfrist festgelegt, gilt der Zinsanspruch 30 Kalendertage ...

- ... nach dem Eingang der Rechnung oder einer gleichwertigen Zahlungsaufforderung beim Schuldner oder
- ... dem Empfang der Waren oder Dienstleistungen, wenn unsicher ist, wann die Rechnung oder die gleichwertige Zahlungsaufforderung eingegangen ist oder
- ... der Abnahme oder Überprüfung, ob die Waren oder Dienstleistungen den vertraglichen Vereinbarungen entsprechen, sofern ein Abnahme- oder Überprüfungsverfahren vertraglich oder gesetzlich verankert ist und der Schuldner die Rechnung oder gleichwertige Zahlungsaufforderung vor oder zum Zeitpunkt der Abnahme oder Überprüfung erhält.

Höhe der Verzugszinsen

Der gesetzliche Verzugszins für Entgeltforderungen aus Rechtsgeschäften, an denen Verbraucher nicht beteiligt sind, wird von acht auf neun Prozentpunkte über dem Basiszinssatz erhöht. Ein Ausschluss dieses Anspruchs im Voraus ist unwirksam (§ 288 Abs. 6 S. 1 BGB). Eine Beschränkung dieses Anspruchs ist unwirksam, wenn sie im Hinblick auf die Belange des Gläubigers grob unbillig ist.

Entschädigung für Beitreibungskosten

Zudem entsteht ein Anspruch auf Zahlung eines Pauschalbetrags in Höhe von 40 Euro als Entschädigung für die Beitreibungskosten des Gläubigers. Hierfür muss der Gläubiger den Schuldner nicht vorab mahnen. Übersteigen die Beitreibungskosten den Pauschalbetrag hat der Schuldner natürlich auch Anspruch auf Erstattung der darüber hinausgehenden Beitreibungskosten. Diese dürfen auch Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwalts oder eines Inkassounternehmens umfassen.

Grobe Benachteiligung des Gläubigers

Vertragsklauseln und eine Praxis dürfen im Hinblick auf folgende Aspekte den Gläubiger nicht grob benachteiligen:

- Zahlungstermin bzw. Zahlungsfrist
- Zinssatz für Verzugszinsen
- Entschädigung der Beitreibungskosten.

Ob eine Vertragsklausel oder Praxis grob benachteiligend ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Berücksichtigt wird die Art der Ware oder Dienstleistung und ob der Schuldner einen objektiven Grund für die abweichende Regelung hat. Darüber hinaus wird überprüft, ob die Vertragsklausel oder Praxis so von der guten Handelspraxis abweicht, dass sie den Grundsatz von Treu und Glauben verletzt.

Wird eine Vertragsklausel oder Praxis als grob benachteiligend eingestuft, soll diese entweder nicht durchsetzbar sein oder dem Gläubiger einen Anspruch auf Schadenersatz eröffnen.

Umsetzung

Folgende Kernpunkte beinhaltet das Gesetz:

- Zahlungsziele, die 60 Tage nach Empfang der Rechnung oder Gegenleistung überschreiten, müssen ausdrücklich vereinbart werden und dürfen den Gläubiger nicht grob benachteiligen (§ 271a Abs. 1 BGB).
- Bei Geschäften mit öffentlichen Auftraggebern gilt grundsätzlich eine Frist von 30 Tagen, soweit sachlich gerechtfertigt eine Höchstfrist von 60 Tagen.
- Im Wege der AGB-Kontrolle gilt wiederum, dass eine unangemessen lange Zeit für die Erfüllung der Forderung im Zweifel dann vorliegt und damit unwirksam ist, wenn eine Zeit von mehr als 30 Tagen nach Empfang der Gegenleistung vereinbart ist oder eine Überprüfungs- oder Abnahmefrist von mehr als 15 Tagen vorgesehen ist. Anderes gilt nur dann, wenn der Zahlungsschuldner besondere Gründe darlegt, aus denen sich ergibt, dass die Frist angemessen ist. Somit sind Zahlungsziele länger als 30 Tage in der Regel unwirksam, wenn sie als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) vorgegeben wurden. Durch diese Regelung soll vor allem der Mittelstand geschützt werden (§ 308 Nr. 1a BGB). In diesem Punkt geht die deutsche Gesetzumsetzung über das Mindestziel der EU-Richtlinie hinaus.

- Die im Bürgerlichen Gesetzbuch verankerten Regelungen werden flankiert durch eine Regelung im Unterlassungsklagengesetz, wonach Unternehmensverbände die Möglichkeit erhalten, auf Unterlassung der Verwendung einer Vertragsbestimmung oder einer Praxis zu klagen, nach der von den gesetzlichen Regelungen über die Zahlungsfrist, den Verzugszinssatz und die Pauschale abgewichen wird.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 131935.

Öffentliche Aufträge

Einführung

Die Vergabe öffentlicher Aufträge unterliegt zahlreichen Vorschriften, an die sich öffentliche Auftraggeber und private Anbieter gleichermaßen halten müssen. Was zunächst den Verdacht unnötiger Bürokratie erwecken mag, dient einer Reihe übergeordneter Ziele und nicht zuletzt der Rechtssicherheit der anbietenden Unternehmen der Wirtschaft.

Öffentliche Aufträge werden von Bund, Ländern, Gemeinden und sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts vergeben. Sie unterliegen besonderen Bestimmungen, da hierbei Steuergelder ausgegeben werden.

Die wichtigsten Grundsätze finden Sie auf den nächsten Seiten. Für Fragen und Informationen stehen wir unseren Mitgliedsunternehmen gerne zur Verfügung.



Öffentliche Aufträge: Wie funktioniert das?

Das Vergaberecht für öffentliche Aufträge ist in Deutschland ein zweigeteiltes Recht. Unterhalb der europäischen Schwellenwerte gilt das auf den Haushaltsordnungen in Verbindung mit den Verdingungsordnungen VOL/A und VOB/A (jeweils Abschnitt 1) basierende nationale Vergaberecht sowie oberhalb der Schwellenwerte das auf dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) in Verbindung mit der Vergabeordnung (VgV) und den Verdingungsordnungen VOL, VOB und VOF (Abschnitte 2, 3 und 4) basierende internationale Vergaberecht.



Die Vorschriften im GWB bieten einem Unternehmen, das sich an einer internationalen Ausschreibung beteiligt, subjektive Rechte auf Einhaltung der Vergabevorschriften. Bei einer Verletzung dieser Vorschriften steht dem Unternehmen der Rechtsweg zur Vergabekammer und schließlich zum Oberlandesgericht offen. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die sog. EU-Schwellenwerte (Netto-Auftragswerte ohne Umsatzsteuer) erreicht oder überschritten werden.

EU-Schwellenwerte (seit 1. Januar 2020)

- Liefer- und Dienstleistungsaufträge staatlicher Vergabestellen: 139.000 Euro;
- Liefer- und Dienstleistungsaufträge sonstiger Vergabestellen: 214.000 Euro;
- Liefer- und Dienstleistungsaufträge von Sektorauftraggebern und für Aufträge im Bereich Verteidigung und Sicherheit: 428.000 Euro;
- Bauaufträge: 5.350.000 Euro.

Europarecht und internationale Verträge als Grundlage

In der Europäischen Union gelten folgende Vorschriften, die in nationales Recht umgesetzt werden:

- Baukoordinierungsrichtlinie (BKR)
- Lieferkoordinierungsrichtlinie (LKR)
- Dienstleistungsrichtlinie (DLR)
- Sektorenrichtlinie (SKR) für Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie Telekommunikation.
- Überwachungsrichtlinien zu den einzelnen Richtlinien

Einzusehen unter <http://ec.europa.eu>. Hier sind auch die aktuellen Schwellenwerte für die Anwendung der Richtlinien, die CPV-Codes für die Artikel sowie weitere Informationen zu europaweiten öffentlichen Aufträgen zu finden.

- WTO (früher: GATT-Kodex »Regierungskäufe«), der für die über 80 Mitgliedsländer Ausschreibungsregeln für öffentliche Aufträge des Bundes enthält.

Welche Arten von Beschaffungsverfahren gibt es?

Das offene Verfahren (öffentliche Ausschreibung) ist für nationale und internationale Ausschreibungen vom Wettbewerbsgedanken her das bedeutendste Verfahren. Der öffentliche Auftraggeber macht dabei einer möglichst großen Zahl von Unternehmen bekannt, dass er eine bestimmte Leistung beziehen möchte. Im uneingeschränkten Wettbewerb soll das wirtschaftlichste Angebot ermittelt werden.

Die Informationen müssen veröffentlicht werden: EU-Ausschreibungen müssen zwingend im Amtsblatt der EU veröffentlicht werden. Auftraggeber des Bundes veröffentlichen in der Regel im Bundesausschreibungsblatt, für andere Auftraggeber (z. B. Länder und Kommunen) besteht auf nationaler Ebene keine zentrale Verpflichtung ein bestimmtes Publikationsorgan zu verwenden.

Die Veröffentlichung der Ausschreibung ist auch nicht mit einem Pflichtenheft bei einer privatwirtschaftlichen Ausschreibung zu vergleichen; der Auftraggeber muss grundlegende Informationen über den Ausschreibenden, den Ausschreibungsgegenstand, den Zeitpunkt des Angebots und der Lieferung, besondere Qualifikationsansprüche an den Lieferanten, besondere Konditionen des Auftrags sowie die Möglichkeit einer Rechtsbeschwerde mitteilen.

Hat ein potenzieller Bieter Interesse, muss er sich die Ausschreibungsunterlagen nebst Leistungsverzeichnis beim Auftraggeber besorgen; nur anhand dieser Unterlagen kann er sein Angebot korrekt einreichen. Jedes interessierte Unternehmen kann sich beteiligen. Sie werden überwiegend in Ausschreibungsblättern, wie dem Supplement zum Amtsblatt der EU, dem Deutschen Ausschreibungsblatt oder Landesausschreibungsblättern, veröffentlicht. In den Verdingungsordnungen sind sie als Regelbeschaffung vorgesehen.

Das nicht offene Verfahren (beschränkte Ausschreibung) kommt in begründeten Ausnahmefällen zur Anwendung und spricht eine begrenzte Zahl von Unternehmen direkt an. Da hier der Wettbewerb eingeschränkt ist, muss ein Unternehmen dem Auftraggeber schon bekannt sein, damit es aufgefordert werden kann, ein Angebot abzugeben. Sind dem Auftraggeber selbst nur wenige potenzielle Lieferanten bekannt, so müssen Markterkundungen durchgeführt werden, wofür die IHKs teilweise Hilfestellungen geben.

Das Verhandlungsverfahren (freihändige Vergabe) beschränkt den Wettbewerb noch mehr und bedarf als besonderer Ausnahmefall einer besonderen Begründung. Die Ausschreibung beschränkt sich hier auf nur ganz wenige mögliche Anbieter. Wie der Name schon sagt, gibt es im Unterschied zu den vorgenannten beiden Verfahren wenige Formvorschriften. Der öffentliche Auftraggeber kann ihm bekannte Unternehmen sogar ganz kurzfristig zur Abgabe eines Angebots auffordern, auch per Telefon. Hier können nur Betriebe zum Zuge kommen, die beim Auftraggeber hinreichend bekannt sind. Wer bei Verhandlungsverfahren mitmachen möchte, muss sich dementsprechend weit im Vorfeld möglicher Ausschreibungen bei öffentlichen Auftraggebern vorstellen und Kontakte regelmäßig pflegen.

Um Missbrauch zu vermeiden, muss der öffentliche Auftraggeber die Auswahl des Vergabeverfahrens begründen und dokumentieren. Trotzdem ist in der Praxis der Trend festzustellen, dass beschränkte Verfahren und die freihändige Vergabe immer mehr angewendet werden – die Ausnahme wird zur Regel. Um dieser Gefahr vorzubeugen, besteht oberhalb bestimmter Schwellenwerte die Verpflichtung für den Auftraggeber, einem beschränkten oder formlosen Verfahren einen so genannten offenen Teilnahmewettbewerb vorzuschalten. Dieser Teilnahmewettbewerb hat den Charakter einer öffentlichen Ausschreibung und gibt allen interessierten Firmen die Gelegenheit, sich um eine Teilnahme am folgenden nicht offenen oder Verhandlungs- Verfahren zu bemühen.

Berücksichtigung mittelständischer Interessen

Öffentliche Auftraggeber sind verpflichtet, mittelständische Interessen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge vornehmlich zu berücksichtigen (§ 97 Abs. 4 GWB). Das GWB schreibt öffentlichen Auftraggebern daher vor, Leistungen grundsätzlich in der Menge aufgeteilt (so genannte Teillose) und getrennt nach Art oder Fachgebiet (so genannte Fachlose) zu vergeben.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 7680.

Tipps für die Praxis

Vorarbeiten

Unbedingt empfehlenswert für Sie als interessiertes Unternehmen ist es, sich mit ihrem Leistungsangebot dem potenziellen öffentlichen Auftraggeber bereits im Vorfeld einer Ausschreibung zu präsentieren.

Produkte / Leistungen

Prüfen Sie, zum Beispiel mit Hilfe des Internets oder öffentlicher Ausschreibungsblätter, ob und in welchem Umfang die öffentlichen Institutionen Ihre Produkte nachfragen.



Referenzliste

Hier gilt die Faustregel: Können Sie nur wenige Referenzen vorweisen, sammeln Sie zunächst Referenzen im Heimatmarkt.

Personelle Kapazitäten

Der persönliche Kontakt Ihrer Mitarbeiter zu öffentlichen Auftraggebern ist unerlässlich. Sind Sie bereit, Mitarbeiter für die Akquisition von Aufträgen abzustellen und zum Beispiel auch direkt vor Ort bei den ausschreibenden Stellen Ihre Produkte zu präsentieren?

Genauigkeit

Spätestens beim Ausfüllen der Bewerbungsunterlagen (Angebotsunterlagen) ist äußerste Sorgfalt geboten. Es ist immer wieder zu beobachten, dass leicht zu vermeidende formale Fehler den Ausschluss vom Vergabeverfahren zur Folge haben.

Angebotsabgabe

Lassen Sie das abzugebende Angebot keinesfalls von einer Person unterschreiben, die zur Unterschriftsleistung nicht befugt ist, sondern am besten vom Geschäftsführer. Besondere Vorsicht ist aus Unternehmenssicht bei der Abgabe von Pauschalpreisangeboten angezeigt, da nachträgliche Änderungen des ursprünglichen Leistungsumfangs häufig zu Lasten des Auftragnehmers gehen.

Änderungen im Leistungsumfang

Fixieren Sie alle nach der Auftragserteilung vom Auftraggeber verlangten Änderungen im Leistungsumfang mittels eines kaufmännischen Bestätigungsschreibens. So wird zuverlässig vermieden, dass sich der öffentliche Auftraggeber im Nachhinein nicht mehr an die Änderungen »erinnern« kann. Andernfalls liegt die Beweislast für die Erstattung der durch die nachträglich verlangte Änderung bedingten Mehrkosten beim Auftragnehmer, was häufig zu verlorenen Prozessen führt.

Fragen

Seien Sie bereit zu fragen, wenn Sie nicht weiter wissen. Wenn Sie Fragen haben, sollten Sie diese auf jeden Fall so schnell wie möglich stellen. Nach Abgabe Ihres Angebots können Sie nichts mehr korrigieren.

Durchhaltevermögen

Wie auf jedem anderen Markt müssen Sie sich auf dem Markt des öffentlichen Auftragswesens erst etablieren. Es ist selten, dass ein Unternehmen »kam, sah und siegte«. Durchhaltevermögen ist gefragt.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 7688.

Niedersächsisches Vergaberecht

Zum 1. Januar 2014 trat das novellierte niedersächsische Gesetz zur Sicherung von Tariftreue, Sozialstandards und Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (NTVergG) in Kraft. Vom Inhalt und Anwendungsbereich reicht dieses deutlich weiter als dessen Vorgänger. Öffentliche Auftraggeber und Unternehmen, die sich an öffentlichen Ausschreibungen in Niedersachsen beteiligen, haben sich schnell auf eine Reihe von Neuerungen einzustellen. Auch andere Bundesländer haben ähnliche Gesetze verabschiedet oder planen dies.

Der Anwendungsbereich des niedersächsischen Vergabegesetzes wurde von Bauleistungen auch auf Liefer- und Dienstleistungen ausgedehnt. Es gilt für geschätzte Auftragswerte ab 20.000 Euro. Für Baukonzessionen, Auslobungen und freiberufliche Leistungen gilt es nicht. Dienstleistungsverträge im öffentlichen Personenverkehr sind jedoch eingeschlossen. Ebenso sind von der aktuellen Ausgestaltung die sogenannten Sektorenauftraggeber, wie beispielsweise kommunale Stadtwerke, betroffen.



Soweit eine Ausschreibung unter die Regelungen fällt, müssen die Unternehmen ihren Beschäftigten Entgelte nach den einschlägigen für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen zahlen sowie die VOL/A beziehungsweise VOB/A beachten. Darüber hinaus gilt, dass alle Vergaben nur unter Beachtung des Mindestlohngesetzes möglich sind. Erscheinen Angebote als unangemessen niedrig, können diese, in Form einer Auskömmlichkeitsprüfung, überprüft werden. Bei Bauleistungen sind die Vergabestellen sogar zur Überprüfung verpflichtet, wenn eine Preisdivergenz von mehr als 10 % zum nächstgünstigsten Angebot auftritt.

Zusätzlich können soziale Kriterien bei der Auftragsvergabe berücksichtigt werden. Zu nennen sind etwa die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, Langzeitarbeitslosen oder

Auszubildenden. Auch die Einhaltung von umweltverträglichen Kriterien kann mit der Ausschreibung gefordert werden. Bezüglich der Berücksichtigung von Arbeits- und Sozialstandards nach den ILO-Kernarbeitsnormen, etwa Verhinderung von Kinderarbeit, kann die Landesregierung durch Verordnung die Produktgruppen oder Herstellungsverfahren festlegen, für welche diese beachtlich sind und welchen Mindestinhalt die vertraglichen Vereinbarungen haben sollen. Branchenspezifika können somit berücksichtigt werden. Wie bisher gelten die Vorgaben des Gesetzes auch für Nachunternehmer. Öffentliche Auftraggeber können jedoch dann auf weitere Nachweise verzichten, wenn der Anteil des jeweiligen Nachunternehmers am Gesamtauftrag weniger als 3.000 Euro beträgt.

Nicht zu unterschätzen ist der Mehraufwand für die Bieter und die öffentlichen Auftraggeber. Letztere sind zu strengeren Nachprüfungen hinsichtlich der Einhaltung von Tarif- und Mindestlöhnen verpflichtet. Zusätzlich haben die Vergabestellen bei Verstößen die zuständigen Stellen zur Verfolgung und Ahndung von Gesetzesverstößen zu informieren. Zur Beratung und Information ist eine Servicestelle eingerichtet worden. Sie soll unter anderem über geltende Tarifverträge informieren und beraten.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 130503.

Niedersächsische Wertgrenzenverordnung 2020

Zum 3. April 2020 ist die Verordnung über Auftragswertgrenzen zum Niedersächsischen Tariftreue- und Vergabegesetz (Niedersächsische Wertgrenzenverordnung - NWertVO) in Kraft getreten. Im Rahmen der Wertgrenzen ist eine Beschränkte Ausschreibung oder Freihändige Vergabe möglich.

Die NWertVO stellt lediglich einen optionalen Handlungsrahmen dar. Die Anwendung der NWertVO befreit jedoch nicht generell von den Bestimmungen des NTVergG, auch gelten die übrigen Regelungen der VOB/A und VOL/A unverändert fort.

Bauleistungen

nach § 3 VOB/A können im Wege der Beschränkten Ausschreibung vergeben werden, sofern folgende Auftragswerte (jeweils ohne Umsatzsteuer) nicht überschritten werden:

- 50.000 Euro für Ausbaugewerke (ohne Energie- und Gebäudetechnik), für Landschaftsbau und Straßenausstattung,
- 150.000 Euro für Tief-, Verkehrswege- und Ingenieurbau,
- 100.000 Euro für alle übrigen Gewerke.

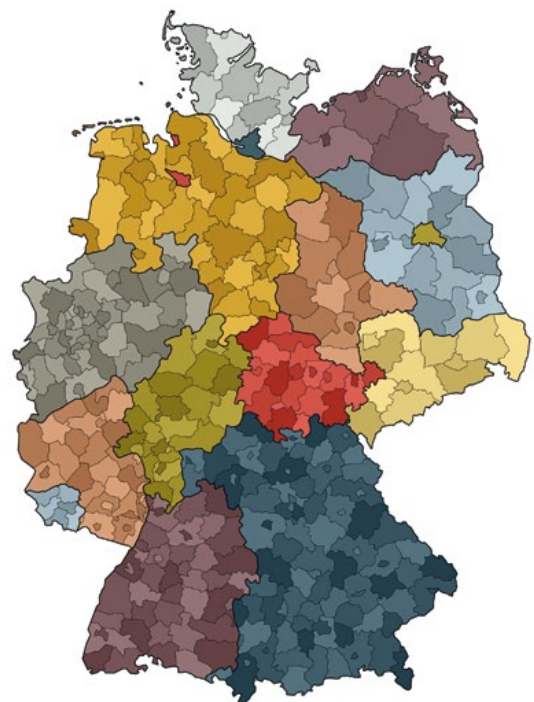
Im Rahmen einer Beschränkten Ausschreibung sollen mehrere, im Allgemeinen mindestens drei Angebote von geeigneten Bewerbern aufgefördert werden. Eine Freihändige Vergabe kann bis zu einem Auftragswert von 25.000 Euro ohne Umsatzsteuer erfolgen. Sofern ein Auftragswert von über 10.000 Euro ohne Umsatzsteuer vorliegt sollen gem. § 6 Abs. 2 Nr. 2 VOB/A mindestens drei geeignete Bewerber aufgefördert werden. Bei einem Auftragswert bis einschließlich 10.000 Euro ohne Umsatzsteuer ist eine Freihändige Vergabe ohne die Aufforderung mehrerer Unternehmen zur Angebotsabgabe zulässig.

Nach dem Gebot der wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung sind auch in diesen Fällen das Wettbewerbsprinzip und das Diskriminierungsverbot zu beachten. Es wird daher empfohlen, auch bei einer Freihändigen Vergabe mit einem Auftragswert von bis zu 10.000 Euro ohne Umsatzsteuer möglichst Vergleichsangebote heranzuziehen. Ferner sollte der Kreis der Unternehmen regelmäßig wechseln.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 30804.

Wertgrenzenübersicht der Bundesländer

Für bundeslandübergreifende Auftragsvergaben ist die Kenntnis über die jeweiligen Schwellenwerte von Bedeutung. Grundsätzlich gilt, dass öffentlich ausgeschrieben werden muss. Eine beschränkte Ausschreibung oder eine Freihändige Vergabe ist demnach nur zulässig, dies ausdrücklich zugelassen ist.



Um eine beschränkte Ausschreibung oder Freihändige Vergabe durchführen zu können, muss deshalb zunächst eine Prüfung erfolgen, ob ein Ausnahmetatbestand, etwa in der VOB/A, vorliegt. Das Ergebnis der Prüfung und die Entscheidung muss im Vergabevermerk dokumentiert werden.

Damit sich bei Ausschreibungen mit geringen Auftragswerten, unterhalb der EU-Schwellenwerte, der verwaltungsinterne Aufwand in Grenzen hält, haben die Bundesländer Wertgrenzen festgelegt, bis zu deren Erreichen ein öffentlicher Auftraggeber ohne vertiefte Einzelfallprüfung auch eine beschränkte Ausschreibung oder eine Freihändige Vergabe durchführen kann.

Eine Übersicht der jeweiligen Schwellenwerte finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 24012.

Rechtliche Grundlagen für öffentliche Aufträge

Die Vergabe öffentlicher Aufträge unterliegt zahlreichen Vorschriften, an die sich öffentliche Auftraggeber und private Anbieter gleichermaßen halten müssen. Was zunächst den Verdacht unnötiger Bürokratie erwecken mag, dient einer Reihe übergeordneter Ziele und nicht zuletzt der Rechtssicherheit der anbietenden Unternehmen der Wirtschaft.

Die rechtlichen Grundlagen für die Beschaffung der öffentlichen Hand sind ...

- ... das Haushaltsrecht,
- ... das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB),
- ... die Vergabeverordnung (VgV),
- ... die so genannten Vergabe- und Vertragsordnungen (VOB, VOF, VOL) und
- ... zusätzliche rechtliche Bestimmungen auf Ebene der Bundesländer (in Niedersachsen zum Beispiel Rund-Erlasse und das Landesvergabegesetz).

Die bestimmenden Prinzipien für diese Rechtsgrundlagen regeln das Verhalten der öffentlichen Hand bei der Verwendung von Steuergeldern:

- Verpflichtung der öffentlichen Hand zu sparsamer und wirtschaftlicher Haushaltsführung.
- Wettbewerbsgrundsatz: Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sollen in einem formalisierten Verfahren möglichst viele Anbieter Gelegenheit haben, ihre Leistungen und Produkte anzubieten.
- Wirtschaftlichkeit: Entscheidend ist nicht alleine der niedrigste Preis, sondern das insgesamt wirtschaftlichste Angebot.
- Transparenz: Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge müssen nach für alle Beteiligten nachvollziehbaren und rechtlich überprüfbaren Grundsätzen geschehen.
- Nachverhandlungsverbot: Grundsätzlich dürfen öffentliche Auftraggeber mit den Anbietern nicht über deren Angebote nachverhandeln.
- Gleichbehandlung: Im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen darf kein Unternehmen, das an einer öffentlichen Ausschreibung teilnimmt, benachteiligt werden.

EU-Recht hat erhebliche Bedeutung

Das Haushaltsrecht stellt insofern eine Besonderheit dar, als es keine Rechte für Dritte (also private Anbieter oder Auftragnehmer)

direkt begründet, sondern Innenrecht für die öffentliche Hand festsetzt. Die weiteren, oben genannten Rechtsquellen entfalten demgegenüber als besonderes Wettbewerbsrecht direkte Wirkung auch für Firmen, die sich an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen wollen. Dabei ist auch in diesem Rechtsbereich die Entwicklung zu beobachten, dass das nationale Recht durch rechtliche Vorgaben auf europäischer Ebene bestimmt wird.



Wichtigste Inhalte sind die Festlegung der Vergabearten und der sogenannten Auftragsschwellenwerte, bei deren Überschreiten ein Auftrag europaweit ausgeschrieben werden muss, die Einrichtung von Vergabekammern, die im Rahmen eines »Nachprüfungsverfahrens« Rechtsschutz für beteiligte Bieter sicherstellt (oberhalb EU-Schwellenwerte), sowie die Wahrung mittelständischer Interessen durch Teilung der Aufträge in Teil- oder Fachlose. Die VgV verpflichtet die öffentlichen Auftraggeber ab einer bestimmten Auftragshöhe zur Einhaltung der Vergabe- und Vertragsordnungen sowie zur Information aller nichtberücksichtigten Bieter über den Zuschlag vor Erteilung des Auftrages. Außerdem ermöglicht die VgV unter bestimmten Voraussetzungen die Abgabe elektronischer Angebote im öffentlichen Auftragswesen.

Wichtigste Rechtsquellen

Die allgemeinen Grundsätze der Vergabeverfahren sowie die Definitionen von Begriffen wie »öffentlicher Auftraggeber« oder »öffentlicher Auftrag« finden sich im GWB, Teil 4 »Vergabe öffentlicher Aufträge« (§ 97 ff. GWB). Das GWB verweist auch auf die einzelnen Vergabe- und Vertragsordnungen: die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB), die Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL).

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 7679.

Pflichtmedien für Ausschreibungen

Öffentliche Ausschreibungen, deren geschätzte Auftragswerte die festgelegten Schwellenwerte überschreiten, sind von allen öffentlichen Auftraggebern in Deutschland verpflichtend im Supplement zum Amtsblatt der EU, Tenders Electronic Daily (TED), zu veröffentlichen (www.ted.europa.eu). Daneben - und zeitlich gesehen danach - können diese Ausschreibungen auch in einem nationalen Medium bekanntgemacht werden.

Hinsichtlich der Verpflichtung, hierfür ein bestimmtes Veröffentlichungsorgan zu wählen, gelten jedoch in jedem Bundesland andere Regelungen. So müssen in einigen Bundesländern Ausschreibungen unterhalb der Schwellenwerte in einem vorgegebenen Medium bekanntgegeben werden. Teilweise bestehen sogar unterschiedliche Regelungen je nach Art des öffentlichen Auftraggebers: Landesauftraggeber, Kommunen sowie sonstige Auftraggeber.

Eine einfache Regel gilt für die Ausschreibungen der Vergabestellen der Bundesverwaltung. Dazu zählen die Bundeswehr, Bundesministerien, Bundesanstalten oder Bundesämter. Ebenso fallen darunter die Vergabeverfahren der zentralen Beschaffungsstellen des Bundes, wie etwa dem Beschaffungssamt des Bundesministeriums des Innern. Diese sind verpflichtet auf dem Portal des Bundes zu veröffentlichen (www.bund.de).

Eine Übersicht über die Pflichtmedien für Ausschreibungen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 20079.

Amtliches Verzeichnis präqualifizierter Unternehmen

Für im amtlichen Verzeichnis (AVPQ) eingetragene Unternehmen gilt eine Eignungsvermutung

Unternehmen, die sich auf öffentliche Aufträge bewerben, müssen auftragsunabhängig nachweisen, dass sie geeignet, also leistungsfähig und zuverlässig sind. Hierzu sind eine Reihe von Erklärungen und Dokumenten erforderlich, die jeweils zu beschaffen, zusammenzustellen und einzusenden sind. Mit der Vergaberechtsreform 2017 sind die Anforderungen noch gestiegen, denn Unternehmen müssen im Vorhinein den Nachweis liefern, dass sogenannte Ausschlussgründe für sie nicht zutreffen.

Unternehmen aus dem Liefer- und Dienstleistungsbereich und freiberuflich Tätige sowie Handwerksbetriebe, die sich auf Liefer- und Dienstleistungen bewerben, können sich im amtlichen Verzeichnis präqualifizierter Unternehmen eintragen lassen. Die vorab geprüften und eingetragenen Unternehmen gelten als geeignet (Eignungsvermutung).

Diese verbesserte Rechtsstellung bieten die Industrie- und Handelskammern als Träger dieser hoheitlichen Aufgabe, die ihnen vom Gesetzgeber übertragen wurde (§ 48 Abs. 8 Vergabeverordnung), in Zusammenarbeit mit den Auftragsberatungsstellen als bewährte und kompetente Prüfer für die Präqualifizierung.

Das Verfahren und Anwendung

Die Eintragung in das amtliche Verzeichnis ist ein zweistufiges Verfahren. In der ersten Stufe »Präqualifizierung« legen die Unternehmer definierte Nachweise, Dokumente und Eigenerklärungen zur Eignungsprüfung bzw. Präqualifizierung bei der unabhängigen Präqualifizierungsstelle vor. Für den Bezirk dieser IHK ist dies die PQ-Nord-Servicestelle. Deren Mitarbeiter betreuen Sie auch während der einjährigen Eintragungslaufzeit und informieren Sie rechtzeitig vor Ablauf des Zertifikats über eine mögliche Verlängerung.

Die Präqualifizierung ist Voraussetzung für die zweite Stufe »Eintragung in das amtliche Verzeichnis«, die nach einer abschließenden Prüfung durch die zuständigen Industrie- und Handelskammer vorgenommen wird. Die verzeichnisführende IHK stellt, nach der Eintragung in das Verzeichnis, ein Zertifikat mit entsprechender Kennnummer aus. Die IHK Hannover ist die

verzeichnisführende IHK für alle Unternehmen, die ihren Hauptsitz in den IHK-Regionen Braunschweig, Hannover, Osnabrück und Stade haben.

Zukünftig brauchen Sie bei jeder Angebotsabgabe nur noch Ihr Zertifikat in Kopie beifügen oder Ihre Zertifikatsnummer mit Zugangscode in beigefügten Formularen der Vergabestelle angeben. Die Eintragung ins amtliche Verzeichnis ist ein Jahr gültig.

Kosten

Bearbeitungsentgelt derzeit 180 Euro zzgl. USt. - vorab gemeinsam mit Unterlagen bei der PQ-Nord-Serviceestelle zu entrichten.

Gebühr derzeit 74 Euro - Gebührenbescheid von der IHK Hannover nach Eintragung

Die Eintragung ins amtliche Verzeichnis ist ein Jahr gültig.

Informationen und Ansprechpartner - »Präqualifizierung« (1. Stufe) bei der PQ-Nord-Serviceestelle unter <https://abst-mv.de/amtliches-verzeichnis-praequalifizierter-unternehmen-avpq/>

Die PQ-Nord-Serviceestelle bei der Auftragsberatungsstelle Mecklenburg-Vorpommern e. V. ist der gemeinsame Partner der IHKs in Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern für die Vorprüfung (Präqualifizierung) der Unterlagen und Nachweise und Ihr Ansprechpartner.

Informationen und Antragstellung - »Eintragung in das amtliche Verzeichnis« (2. Stufe) bei der IHK Hannover unter <https://www.hannover.ihk.de/ihk-themen/oeffentliche-auftraege/amtlichesverzeichnis.html>

Hinweis zur Präqualifizierung VOL (PQ-VOL):

Der bisherige Service Präqualifizierung VOL der IHKs und Auftragsberatungsstellen unter www.pq-vol.de bleibt noch solange parallel bestehen, wie Kunden anspruchsberechtigt sind. Danach wird die Datenbank geschlossen. Neuanträge sind nicht mehr möglich. Präqualifizierte Unternehmen, die aktuell in PQ-VOL eingetragen sind, können vor Ablauf der Gültigkeit ihres

Zertifikates einen Antrag für das amtliche Verzeichnis stellen. Wenn Sie bereits über die PQ-Nord-Serviceestelle präqualifiziert wurden, können Sie dort eine XML-Datei anfordern, die im Online-Antrag des amtlichen Verzeichnisses einlesbar ist.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 31996.

Datenschutz

Einführung

Der Datenschutz rückt seit Jahren immer mehr in den Blickpunkt der Öffentlichkeit. Spätestens mit dem Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist die Sensibilisierung in der Bevölkerung für das Recht auf Geheimhaltung eigener Daten gewachsen.

Die moderne Informationsgesellschaft bietet eine Fülle von Arbeitserleichterungen dadurch, dass alle Daten über Computer jederzeit zur Verfügung stehen und miteinander verknüpft werden können. Es ist die zwingende Kehrseite der Medaille, dass diese Datensammlungen auch anfälliger für technische Fehler oder Missbrauch sind, als die Aktenordner mit Papier der Vergangenheit.

Allein schon aus eigenem Interesse an einer Geheimhaltung der wichtigen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sollten Unternehmer sich daher mit dem Datenschutz auseinandersetzen. Daher geben wir zunächst eine kurze Einführung in den Datenschutz, die Ihnen erste schnelle Maßnahmen zur Verbesserung des Datenschutzes in Ihrem Betrieb empfiehlt.

Falls Ihr Betrieb zwanzig oder mehr Mitarbeiter hat oder sensible Daten verarbeitet, sollten Sie unbedingt prüfen, ob Sie einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten brauchen. Die Voraussetzungen erläutern wir und geben ein paar weitere Infos für die Suche nach dem richtigen Datenschutzbeauftragten.

Bei den Landesdatenschutzbeauftragten, die den Datenschutz überwachen, finden Sie vielfältige Hilfen zu verschiedenen Bereichen des Datenschutzes. Ein besonderes Augenmerk in der Beratung und Kontrolle legen die Behörden erfahrungsgemäß auch auf den Bereich der Videoüberwachung. Deshalb haben wir auch da kurze Hinweise für Sie zusammengestellt.



Datenschutz im Unternehmen – Worum geht es? Was ist zu tun?

Am 25. Mai 2018 ist das deutsche Datenschutzrecht durch die Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO) ersetzt worden. Immense Bußgelddrohungen sind die plakativste Veränderung. Was müssen unsere Unternehmen tun? Wir geben ihnen einen Überblick über die Änderungen und Tipps zur Vorbereitung auf das neue Recht.

Was für Daten schützt das Datenschutzrecht?

Das Datenschutzrecht schützt personenbezogene Daten, d. h. Informationen, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person beziehen. Dazu gehören nicht nur Name, Geburtsdatum etc., sondern auch alle sonstigen Informationen von der IP-Adresse über die Kundenhistorie bis zu Gewohnheiten. Geschützt werden also in allen Unternehmen Kunden- und Lieferantendaten genauso wie Mitarbeiterdaten.

Jedes Unternehmen ist betroffen

Zur Einhaltung und Dokumentation des Datenschutzes verpflichtet sind alle Unternehmen und Behörden, die personenbezogene Daten verarbeiten – also im Grunde alle, selbst Ein-Personen-Unternehmen. Zwar müssen kleine Unternehmen, die keine sensiblen Daten verarbeiten, keinen Datenschutzbeauftragten bestellen. Alle anderen Regeln gelten für sie aber trotzdem.

EU-DSGVO + BDSG-neu ersetzen altes BDSG

Das neue Datenschutzrecht hat die EU als Verordnung geregelt. Das bedeutet, dass es unmittelbar in allen Mitgliedstaaten gilt. Das neue BDSG ist am selben Tag in Kraft getreten und ergänzt die EU-Regeln überall dort, wo die DSGVO sog. Öffnungsklauseln enthält.

Ein gutes Beispiel dafür sind die Regelungen zum Datenschutzbeauftragten: Art. 37 DSGVO regelt zunächst die Stellung des Datenschutzbeauftragten sowie die Pflicht, einen zu bestellen, für Behörden und für Unternehmen, die besonders sensible Daten verarbeiten, z. B. Auskunftsteien und Gesundheitseinrichtungen. Darüber hinaus erlaubt der Artikel den Mitgliedstaaten, weitere Bestellungspflichten festzulegen. Das nutzt das BDSG-neu, indem es in § 38 die bisherige Regelung, dass ein

Datenschutzbeauftragter u. a. zu bestellen ist, wenn mindestens zehn Personen ständig mit der automatisierten Datenverarbeitung beschäftigt sind, erneut festschreibt. Im November 2019 wurde die Grenze auf 20 Personen erhöht.

Bewährte Grundregeln

Nicht nur beim Datenschutzbeauftragten hat sich wenig verändert. Auch die sonstigen Prinzipien des deutschen Datenschutzrechts sind erhalten geblieben: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt sowie Datensparsamkeit und Datensicherheit.

Grundsatz des Datenschutzrechts ist das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt: Personenbezogene Daten darf nur erheben und verarbeiten, wer dafür eine Legitimation hat. Das kann eine Erlaubnisvorschrift im Gesetz oder eine Einwilligung des Betroffenen sein. Erlaubt ist z. B. die Verarbeitung aller Daten, die man für die Erfüllung eines konkreten Vertrags braucht oder zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen wie z. B. steuerlicher Aufbewahrungspflichten. Damit werden die meisten Verarbeitungen der Daten von Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern legitimiert. Außerdem erlaubt ist die Verarbeitung im berechtigten Interesse des Unternehmens, sofern das Schutzinteresse des Betroffenen nicht überwiegt. Dazu gehört zum Beispiel die angemessene Direktwerbung per Post bei Stammkunden inklusive Weihnachtsgruß.

Bei der Verarbeitung stehen dann Datensparsamkeit und Datensicherheit im Vordergrund. Datensparsamkeit verlangt als Erstes, jede Datenverarbeitung darauf zu prüfen, welche personenbezogenen Daten wirklich und wie lange für den jeweiligen Zweck erforderlich sind, ob ggf. auch eine Pseudonymisierung oder Anonymisierung möglich ist. Datensicherheit erfordert ein umfassendes Konzept aus technischen und organisatorischen Maßnahmen, damit die legal erhobenen Daten weder verfälscht noch missbraucht werden können.

Rechenschaftsprinzip: umfangreiche Dokumentation

Neu ist dagegen das Rechenschaftsprinzip: Der/die Verantwortliche, also die Unternehmensleitung, muss durch eine umfangreiche Dokumentation nachweisen, dass die Datenschutzregeln eingehalten werden. Das reicht vom Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (bisher: Verfahrensverzeichnis) bis zu Checklisten für eventuelle Datenschutzpannen.

Informations- und Auskunftspflichten

Ein typisches Beispiel für die Rechenschaftspflichten bietet der Anspruch Betroffener auf Auskunft über alle über sie gespeicherten Daten. Auch das alte BDSG enthält diesen Anspruch. Die DSGVO verlangt aber über die individuelle Auskunft hinaus, dass jedes Unternehmen einen Ablaufplan o.Ä. vorhält, der sicherstellt, dass dann, falls wirklich einmal dieser Auskunftsanspruch geltend gemacht wird, die Auskunft auch tatsächlich umfassend und fristgerecht erteilt werden kann. Außerdem erweitert die DSGVO die Informationspflichten gegenüber Betroffenen über die Verarbeitung ihrer Daten.

Einwilligung

Wenn eine Datenverarbeitung nur mit Einwilligung erlaubt ist, muss diese Einwilligung auch den Vorgaben entsprechen. D. h. sie muss freiwillig und ausdrücklich erfolgen. Dazu muss der Zweck der Datenverarbeitung konkret genug beschrieben werden. Die DSGVO schreibt zwar keine Schriftform vor, doch muss der Unternehmer die Einwilligung im Zweifelsfall ja nachweisen können. Insofern ist sie schriftlich, im Internet per »Double Opt In« oder telefonisch per Tonaufzeichnung abzusichern. Einwilligungen müssen jederzeit widerruflich sein – und auf die Widerrufsmöglichkeit ist natürlich ausdrücklich hinzuweisen.

Im Tagesgeschäft der meisten Unternehmen ist eine Einwilligung kaum erforderlich, da die meisten Verarbeitungen zur Vertragserfüllung, für gesetzliche Aufbewahrungspflichten und im berechtigten Interesse stattfinden. In diesen Fällen muss keine Einwilligung eingeholt werden – aber natürlich müssen die Betroffenen trotzdem über die Verarbeitung informiert werden.

Risikoermittlung und Datenschutz-Folgenabschätzung

Die DSGVO arbeitet verstärkt mit dem risikobasierten Ansatz, wie er vielen aus dem Qualitätsmanagement vertraut ist. Daraus folgt zum Beispiel, dass bei jeder geplanten Verarbeitung personenbezogener Daten, die gewisse Risiken enthält, zunächst abgeschätzt werden muss, welche Risiken für die Betroffenen entstehen, wie schwer sie sind und wie hoch die Eintrittswahrscheinlichkeit ist. Daraus müssen dann Maßnahmen technischer und organisatorischer Art abgeleitet werden, mit denen die Risiken verringert werden. Ergibt sich daraus ein wahrscheinlich hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten Betroffener, muss eine explizite Datenschutz-Folgenabschätzung mit hohem

Aufwand durchgeführt werden. Die sog. Blacklist der deutschen Datenschutzkonferenz enthält solche Verarbeitungstätigkeiten, für die das zwingend ist.

Schärfere Sanktionen

Je nachdem, gegen welche Norm der DSGVO verstoßen wird, sind Bußgelder bis zu zehn Millionen Euro bzw. zwei Prozent des weltweiten Vorjahresumsatzes, in bestimmten Fällen bis zu 20 Millionen Euro bzw. vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes vorgesehen. Die Bußgeldkonzepte der Aufsichtsbehörden berücksichtigen bei der Bemessung neben der Schwere der Tat auch die Wirtschaftskraft des Unternehmens.

Zuständig für Bußgelder und Strafen sind die Datenschutzbeauftragten der Bundesländer. Die Niedersächsische Landesdatenschutzbeauftragte selbst sieht ihre Funktion mindestens ebenso in der Beratung wie in der Kontrolle. Systematische Kontrollen fanden bisher bei bestimmten Branchen, z. B. Auskunftsteilen oder Call Centern, oder zu bestimmten Themen, z. B. Datenübermittlung in Drittstaaten, statt. Auch unter der DSGVO dürfte es so bleiben, dass einzelne kleine Unternehmen ohne besonders sensible Datenströme eher aus konkretem Anlass in den Fokus der Aufsicht geraten.

Die größten Risiken können dabei nicht einmal von unzufriedenen Kunden, sondern vor allem von im Streit ausgeschiedenen Mitarbeitern ausgehen. Wenn diese die Schwachstellen im Datenschutz ihres ehemaligen Arbeitgebers kennen, können sie ihm durch eine gezielte Anzeige viel Arbeit mit der Datenschutzaufsicht verschaffen.

Wo fange ich an?

Wenn ein Unternehmen sich bisher noch gar nicht oder kaum um den Datenschutz gekümmert hat, ist es höchste Zeit, damit anzufangen. Jeder Schritt, der erledigt ist, verringert die Gefahr eines Bußgelds. Als erstes sollte geprüft werden, ob ein Datenschutzbeauftragter bestellt werden muss. Parallel sollte mit dem Aufbau des Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten begonnen werden: Alle Prozesse im Unternehmen, bei denen Kunden-, Lieferanten- oder Mitarbeiterdaten verarbeitet werden, werden aufgelistet. Dann wird für jeden dieser Prozesse eine kurze Verfahrensbeschreibung erstellt. Beim Ausfüllen stellen sich die Standardfragen für jeden dieser Prozesse: Ist die Verarbeitung all dieser Daten für den konkreten Zweck notwendig? Ist der Kreis der Zugriffsberechtigten bereits technisch so klein wie möglich?

Wann können die Daten gelöscht werden? Die eigenen Antworten sollten genutzt werden, um die Verarbeitungsprozesse zu optimieren. Auch können die jeweiligen Vereinbarungen zur Auftragsdatenverarbeitung den einzelnen Verarbeitungstätigkeiten zugeordnet werden.«

Nächster Schritt ist die Zusammenstellung aller technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit, die das Unternehmen nutzt, z. B. Türschlösser, Berechtigungskonzept und Passwortschutz, Firewall und Sicherungskopien von Festplatten genauso wie die Dienstanweisungen und Betriebsvereinbarungen zur E-Mail-Nutzung, zur Passwortbildung und Geheimhaltung, die Verpflichtung aller Mitarbeiter auf das Datengeheimnis etc.

Nun folgen die Handlungsanweisungen zum Vorgehen bei Datenschutzverstößen, Datenübertragungen und Auskunftsverlangen Betroffener. Ausformulierte Datenschutzrichtlinien zur Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten sowie zu Kundendaten runden das Datenschutzmanagement ab. Ferner ist auch die Datenschutzerklärung zu aktualisieren bzw. zu erstellen, mit der Personen, die mit dem Unternehmen in Kontakt treten, über die Nutzung ihrer personenbezogenen Daten informiert werden.

Mitarbeiterschulung

Last but not least nutzt das beste Datenschutzkonzept natürlich nichts, wenn die Mitarbeiter es im Alltag nicht umsetzen. Deswegen ist ein wichtiger Baustein im Datenschutzmanagement die regelmäßige Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter.

Hilfestellung

Wer professionelle Hilfe im Datenschutzbereich sucht, kann z.B. einen externen Dienstleister damit betrauen. Dabei gibt es sowohl die Möglichkeit, den Externen direkt zum Datenschutzbeauftragten zu ernennen, so dass er das Unternehmen dauerhaft im Datenschutz betreut, oder seine Beratungsleistung nur anlassbezogen einzukaufen, typischerweise als Unterstützung für den internen Datenschutzbeauftragten bei besonderen Herausforderungen wie z. B. dem erstmaligen Aufbau des Datenschutzmanagements.

Kleine Betriebe, die keinen Datenschutzbeauftragten brauchen und aus Kostengründen auf externe Beratung verzichten, finden im Internet diverse Hilfestellungen. Vor allem die Niedersächsische Landesdatenschutzbeauftragte veröffentlicht inzwischen auf ihrer Homepage www.lfd.niedersachsen.de einen Katalog von Fragen zur Umsetzung der DSGVO sowie Kurzpapiere, die

praktische Hinweise zu den einzelnen Themen geben sollen, aber auch z. B. ein Muster für das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten, Formulierungshilfen für die Auftragsdatenverarbeitungsvereinbarung sowie Vorlagen für die Beschilderung von Videoüberwachung. Vorteil dieser Hilfen ist, dass sie direkt von der Aufsichtsbehörde kommen, ihre Umsetzung also stark entlastende Wirkung haben dürfte, wenn es tatsächlich zu einem Verfahren kommen sollte.

[Auch auf der Seite der IHK www.osnabrueck.ihk.de](http://www.osnabrueck.ihk.de) finden sich unter der Dok.-Nr. 3757926 diverse Merkblätter zur DSGVO.

Mit diesen Mitteln und etwas Zeit kann jede Unternehmerin und jeder Unternehmer ein Grundgerüst an Datenschutzmaßnahmen für ihren/seinen Betrieb errichten und damit das Risiko eines Bußgeldes erheblich reduzieren.



Typische Datenverarbeitungen im Unternehmen

Im Unternehmen gibt es typischerweise drei Gruppen von personenbezogenen Daten: Mitarbeiterdaten, Kundendaten und Lieferantendaten. Für alle drei Gruppen gilt natürlich, dass das Unternehmen alle Daten speichern darf – auch ohne Einwilligung, die es zur Erfüllung der Verträge und zur ordnungsgemäßen Buchführung braucht. Dazu gehören Namen, Adressen, Bankverbindungen, Verträge etc.

Kundendaten

Die Basisdaten der Kunden sind unproblematisch, solange sie nur zur Abwicklung der Verträge und für die Buchführung

genutzt werden. Natürlich darf man auch das Kaufverhalten analysieren, um danach das eigene Leistungsangebot auszurichten. Auch Angaben zum Zahlungsverhalten etc. sind innerhalb eines Unternehmens kein Problem. Je nach Branche können die Daten aber auch sensible Angaben enthalten, z. B. über Krankheiten. Dann ist besonders sorgfältig damit umzugehen.

Sondervorschriften greifen dann, wenn das Unternehmen die Kundendaten für gezielte Werbung nutzen will. Nicht nur das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), sondern auch das Datenschutzrecht enthält komplizierte Spielregeln für die Direktwerbung. Per E-Mail oder Telefon darf – zumindest bei Privatkunden – nur dann geworben werden, wenn der Umworbene in diese Werbung eingewilligt hat. Hat der Kunde bei einer früheren Bestellung seine Telekommunikationsdaten »nur so« angegeben, reicht das als Einwilligung nicht aus! Per Briefpost darf ein Unternehmen im Rahmen seines berechtigten Interesses aber weiterhin seine Bestandskunden über besondere Angebote informieren, Kataloge zusenden etc., solange der Kunde der Werbung nicht widerspricht. Auch Weihnachtsgrüße sind weiterhin zulässig.

Werbung mit personenbezogenen Daten finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 122378.

Mitarbeiterdaten

Auch über die Mitarbeiter dürfen natürlich alle Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, die für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, inkl. Bewerbungsverfahren, erforderlich sind. Nicht erlaubt ist dagegen das umfassende Ausforschen. So dürfen etwa krankheitsbedingte Fehlzeiten zwar systematisch erfasst werden, nicht dagegen die Art der Erkrankung oder sonstige Gesundheitsdaten. Auch verlangt der Datenschutz für die Ausforschung zur Aufdeckung von Straftaten konkrete Verdachtsmomente. Auch Videoüberwachung ist nur sehr eingeschränkt zulässig. Beim Arbeitnehmerdatenschutz wird eine detailliertere gesetzliche Regelung auf Dauer angestrebt, es gibt zur Zeit aber weder aktuelle Entwürfe noch einen Zeitplan.

Datensicherheit im Arbeitsalltag

Wenn Daten einmal erhoben und gespeichert sind, müssen sie so aufbewahrt werden, dass sie vor Missbrauch und vor Verarbeitungsfehlern geschützt sind. Dabei geht es um technische und organisatorische Maßnahmen der Datensicherheit, die auch von kleinen Unternehmen mit geringen Mitteln umgesetzt werden können. Hier ein paar Beispiele:

Ein Aspekt ist die Zugangs- und Zugriffskontrolle: Je weniger Leute Zugang zu Daten haben, desto geringer ist das Risiko, dass Daten in die falschen Hände gelangen. Geachtet werden muss z. B. darauf, dass Kunden, Lieferanten und sonstige Besucher keinen zufälligen Einblick in die Daten haben. Oft erhöht es schon die Sicherheit, wenn der Schreibtisch so ausgerichtet wird, dass Unbefugte keinen direkten Blick auf den Bildschirm haben, genauso sollte beim Verlassen des Arbeitsplatzes ein Bildschirmschoner mit Passwortschutz aktiviert werden. Gerade in Buchhaltung und Personalbüro ist darauf zu achten, dass auch die Kollegen aus anderen Abteilungen keinen unkontrollierten Zutritt haben. Unterlagen dürfen nicht offen herumliegen, Schrankechlüssel müssen auch benutzt werden. So wie die Unternehmenstür gegen Einbrecher verschlossen wird, muss die EDV-Anlage durch eine Firewall vor Hackern geschützt werden.

Bei der Kommunikation ist auf Diskretion zu achten, und zwar nicht nur beim Telefonieren. E-Mails sind im Netz fast so offen wie Postkarten – sensible Daten haben darin also nichts verloren, Verschlüsselung ist ratsam. Nicht zuletzt ist der Papiermüll ein gerne übersehenes Datenleck. Er sollte entweder im Haus selbst geschreddert oder professionell entsorgt werden.



Videoüberwachung

Es gibt viele Gründe für Unternehmen, über die Installation von Kameras auf dem Firmengelände nachzudenken. Sei es die Außenüberwachung des Geländes und Gebäudes zum Schutz vor Diebstahl, Einbruch und Vandalismus, sei es die Überwachung von Verkaufsräumen, sei es die Zutrittskontrolle, sei es die Überwachung von Personal.

Grundsätzlich ist eine Bildbeobachtung oder gar eine Aufzeichnung nur zulässig, wenn und soweit sie für den angestrebten Zweck wirklich geeignet, erforderlich und angemessen ist. Die Interessen der (unschuldig) Überwachten müssen sorgfältig berücksichtigt werden. So müssen Alternativen geprüft werden, z. B. ob ein starker Lichtstrahler mit Bewegungsmelder auch ausreichen kann, um Sprayer oder Einbrecher abzuhalten. Die Überwachung des öffentlichen Straßenraums ist dabei zu verhindern. Wenn Aufzeichnungen erfolgen, muss technisch und organisatorisch dafür gesorgt werden, dass diese Aufzeichnungen nicht in falsche Hände geraten können und dass sie so bald wie möglich wieder gelöscht werden, typischerweise innerhalb weniger Tage.

Bei der Überwachung von Mitarbeitern gelten besonders strenge Anforderungen. So sind Sozialräume des Personals, Umkleiden und Toiletten jedenfalls weder offen noch heimlich zu überwachen. Präventive offene Überwachung ist nur in sicherheitsrelevanten Bereichen zulässig. Heimliche Überwachung kommt nur bei vorher dokumentiertem konkretem Verdacht zur Aufdeckung von Straftaten in Betracht. Zu jeder präventiven Überwachung gehört, dass durch ein eindeutiges Schild auf die Kamera deutlich hingewiesen wird. Dabei müssen auch die überwachende Stelle sowie die übrigen Pflichtinformationen nach Art. 13 DSGVO, z. B. Zweck und Umfang der Datenerhebung, Speicherdauer und Betroffenenrechte angegeben werden.

Tipp:

Die Nds. Landesbeauftragte für den Datenschutz bietet auf ihrer Internetseite www.lfd.niedersachsen.de unter »Themen« ausführliche Informationen zur Videoüberwachung sowie ausfüllbare Muster für das Hinweisschild. Damit kann der Unternehmer die Zulässigkeit einer Videoüberwachung prüfen und so organisieren, dass sie datenschutzgerecht ist.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

DSGVO und BDSG regeln, unter welchen Voraussetzungen Unternehmen einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten (DSB) bestellen müssen.

Unternehmensgröße: 20 Datenverarbeitende

Unabhängig von Branche und Unternehmensgegenstand entsteht die Pflicht, wenn ein Unternehmen in der Regel mindestens zwanzig Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt. Die Datenbearbeitung muss eine der Hauptaufgaben des Arbeitnehmers sein und nicht nur gelegentlich oder ausnahmsweise wahrgenommen werden. Dazu zählt nicht nur der klassische Fall der Lohnbuchhaltung. Auch Beschäftigte, die im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit regelmäßig auf Kundendaten zugreifen, fallen hierunter. Ein völlig untergeordneter Anteil von Datenverarbeitung an der Aufgabenstellung eines Beschäftigten dürfte aber nicht genügen, so z.B. die vereinzelt Erstellung eines Schreibens mit personenbezogenen Daten oder die Entgegennahme personalisierter Kartenzahlungen untergeordnet im Rahmen aller sonstigen Tätigkeiten als Verkäufer. Für die Bestimmung der Anzahl der mit personenbezogenen Daten Beschäftigten ist es unerheblich, ob es sich um Voll- oder Teilzeitkräfte oder um Leiharbeiter handelt. Ein kurzfristiges Unter- oder Überschreiten der Personengrenze ist irrelevant.

Art der Tätigkeit, Art der verarbeiteten Daten

Unabhängig von der Unternehmensgröße ist die Benennung eines Datenschutzbeauftragten in bestimmten Branchen und Tätigkeiten Pflicht, in denen typischerweise Daten besonders sensibel sind oder die Verarbeitung besonders riskant oder besonders umfangreich ist.

So müssen Unternehmen,

- deren Kerntätigkeit mit umfangreicher oder systematischer Überwachung von Personen einhergeht oder
- deren Kerntätigkeit mit umfangreicher Verarbeitung besonders sensibler Daten einhergeht (z. B. im Gesundheitswesen die Klinik, nicht aber der einzelne Arzt mit Praxis) oder
- die Personendaten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung (z. B. Adresshandel, Auskunfteien) oder zum Zweck der anonymisierten Übermittlung oder für Zwecke der Markt- oder Meinungsforschung verarbeiten,

immer einen Datenschutzbeauftragten bestellen.

Das gleiche gilt, wenn die Datenverarbeitungen einer Datenschutz-Folgenabschätzung unterliegen, d. h. ein Unternehmen Verarbeitungen vornimmt, die wahrscheinlich ein hohes Risiko für die Rechte und die Freiheiten der Betroffenen aufweisen (z. B. biometrische Sensoren zur Zutrittskontrolle oder Offline-Tracking von Kundenbewegungen).

Meldepflicht

Das Unternehmen muss – sofern erforderlich – einen Datenschutzbeauftragten bestellen und ihn über ein On-line-Tool auf der Internetseite der Aufsichtsbehörde melden. Die fehlende oder nicht rechtzeitige Bestellung eines Datenschutzbeauftragten ist eine bußgeldpflichtige Ordnungswidrigkeit.

Voraussetzungen des Datenschutzbeauftragten

Der Datenschutzbeauftragte muss die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzen. Er ist der Unternehmensleitung unmittelbar zu unterstellen. In Ausübung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes ist er weisungsfrei. Um Interessenkonflikt zu vermeiden, darf er nicht Teil des leitenden Managements sein.

Der (interne) betriebliche Datenschutzbeauftragte genießt einen besonderen Kündigungsschutz für ein Jahr über das Ende seiner Bestellung hinaus. Der Arbeitgeber muss ihm die zur Erhaltung der Fachkunde notwendigen Fort- und Weiterbildungen ermöglichen und deren Kosten tragen

Interner oder externer Datenschutzbeauftragter

Datenschutzbeauftragte können intern (Mitarbeiter) oder extern (Dienstleister) bestellt werden. Während langjährige Mitarbeiter in der Regel den Betrieb im Detail kennen, vernetzt und ansprechbar sind, bringen externe Vollprofis oft praxistaugliche Lösungen aus anderen Betrieben mit ein und verteilen ihre Weiterbildungskosten auf mehrere Kunden. Insofern bieten beide Varianten unterschiedliche Vor- und Nachteile. Ggf. kann es sich auch anbieten, einen internen Datenschutzbeauftragten zu bestellen und ihm ein Budget für externe Beratungsleistungen nach Bedarf zur Verfügung zu stellen.

Selbständige Anbieter von Datenschutzdienstleistungen haben in der Regel einen Internetauftritt, den man zur Basisinformati-

on und Kontaktaufnahme gut nutzen kann. Bei den Anbietern gibt es alle Unternehmensgrößen vom Einzelkämpfer bis zur Fachabteilung der großen überregionalen Unternehmensberater oder Steuerberater.

Es empfiehlt sich, mehrere Angebote einzuholen, um Preise und Leistungsumfang vergleichen zu können. Idealerweise hat der externe Datenschutzbeauftragte bereits Erfahrungen mit dem Landesdatenschutzbeauftragten des zuständigen Bundeslandes sowie Erfahrungen mit den branchenüblichen Datenströmen und Datenschutzproblemen. Positiv ist auch, wenn der externe Datenschutzbeauftragte Mitglied in einem Berufsverband ist.

Um die Zusammenarbeit vor einer auf Dauer angelegten Bestellung zum externen Datenschutzbeauftragten zu testen, kann es sich anbieten, zunächst eine Bestandsaufnahme oder ähnliche überschaubare Dienstleistung zu vereinbaren.

Verschiedenes

Einführung

Im folgenden Kapitel haben wir für Sie verschiedene Themen zusammengestellt, von der Warnung vor Formularfallen bis zu Ladenöffnungszeiten.

Insbesondere kleine und mittelgroße Unternehmen sind beispielsweise Opfer von verschiedenartigen Täuschungsversuchen – sogenannten Formularfallen oder auch Registerschwindeln.

Bitte sprechen Sie uns bei Fragen an, wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Verfügung.



Formularfallen und Adressbuchschwindel

Unseriöse Anbieter versenden massenhaft Formulare, in denen die Eintragung in eine Datenbank, z. B. im Internet, oder ein Printmedium angeboten wird. Das Angebot ist dabei so aufgemacht, dass der flüchtige Leser meint, es handele sich um eine Rechnung für einen bereits erteilten Auftrag.



Bevorzugte Opfer der oft unseriösen Adressbuchverlage sind Existenzgründer und junge Unternehmen, die erst vor kurzem in das örtliche Handelsregister eingetragen worden sind. Diese Eintragungen werden – so schreibt es das Gesetz vor – zentral im Internet unter www.handelsregister.de bekannt gegeben. Die Adressbuchschwindler sammeln diese Daten und schreiben die Unternehmen an. Gern wird dabei der Eindruck erweckt, eine öffentliche Stelle sei Absender der Rechnung für die vermeintlich weitere, gesetzlich verlangte Veröffentlichung.

Die Werbemethode nutzt gezielt Schwachstellen eines Betriebes. Häufig werden die rechnungsähnlichen Angebotsformulare während der Urlaubszeit in die dann oftmals unterbesetzten Buchhaltungen gesandt. Dabei rechnen die Versender damit, dass die Zahlungen ohne genauere Prüfung angewiesen werden. Denn die Kosten für eine Eintragung in die Verzeichnisse belaufen sich in der Regel auf weniger als 500 und der Angebotscharakter ist nicht ohne weiteres erkennbar. Falls die Verzeichnisse überhaupt erscheinen, sind sie meist wertlos, da die Eintragungen z. B. ohne Sortierung nach Branchen oder Sitz des Unternehmens erfolgen. Also: Genau prüfen und durch die äußere Form nicht in die Irre führen lassen!

Häufig werden Ausschnitte von Handelsregisterveröffentlichungen mit übersandt. Die Kosten für die Bekanntmachung von Eintragungen oder Veränderungen im Handelsregister dürfen

jedoch nur von den Amtsgerichten, die auch das Handelsregister führen, in Rechnung gestellt werden. Auch die Verlage der Veröffentlichungsblätter erstellen selbst keine Rechnungen. Die Abrechnung erfolgt ausschließlich über das Amtsgericht.

Wettbewerbsverstoß

Das Versenden rechnungsähnlich aufgemachter Angebotsformulare stellt nach ständiger Rechtsprechung einen Wettbewerbsverstoß wegen irreführender Werbung dar. Auch das Eintreiben vermeintlicher Rechnungsforderungen nach der Akquisition gutgläubiger Kunden kann wettbewerbswidrig sein. Es besteht keine Zahlungsverpflichtung gegenüber unseriösen Adressbuchverlagen.

Auch kann die erfolgte Zahlung keinen Vertragsschluss begründen, wenn sie auf dem Irrtum beruht, es bestehe bereits eine Zahlungspflicht. Ein noch nicht ausgeführter Überweisungsauftrag kann daher über die Hausbank gestoppt werden. Dabei ist es empfehlenswert, schnell zu reagieren, da die Adressbuchschwindler teilweise täglich die Gelder von ihren Konten abbuchen.

Vorsicht bei Anzeigenschwindel

Eine andere Masche des Kundenfangs ist die Versendung von Formularen über den Abschluss eines Anzeigenvertrages. In diese Formulare werden Anzeigentexte aus anderweitig veröffentlichten, von den angeschriebenen Unternehmen tatsächlich in Auftrag gegebenen Werbeanzeigen montiert. Der flüchtige Leser erkennt seine eigene alte Werbeanzeige und bemerkt ggf. nicht, dass er mit seiner Unterschrift nicht nur den richtigen Text der Anzeige bestätigt (z. B. Korrekturabzug für eine Wiederveröffentlichung), sondern einen neuen Anzeigenvertrag mit einem ganz anderen Unternehmen unterschreibt.

Wir helfen Ihnen

Wir bemühen uns, Sie vor derartigen Machenschaften zu schützen, indem wir die uns eingereichten Beschwerden an den Deutschen Schutzverband gegen Wirtschaftskriminalität e. V. (DSW) weiterleiten. Sie können sich natürlich auch selbst an den DSW wenden.

Der DSW fordert die unseriösen Unternehmen zur Abgabe einer Unterlassungserklärung auf, leitet ggf. gerichtliche Schritte ein und stellt unter Umständen sogar Strafanzeige. Sie können sich

jederzeit bei uns erkundigen, ob ein Unternehmen in der Vergangenheit bereits wegen Adressbuchswindel aufgefallen ist.

Weitere Informationen und Merkblätter finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 5756.

Einen Flyer, um z. B. auch verantwortliche Mitarbeiter auf die Problematik aufmerksam zu machen, finden Sie unter | Dokument Nr. 2726832.

Ladenöffnungszeiten in Niedersachsen

Bundeseinheitliche Regelungen zu Ladenöffnungszeiten gibt es in Deutschland nicht. Die Bundesländer entscheiden selbst. In Niedersachsen gilt das »Niedersächsische Gesetz über Ladenöffnungs- und Verkaufszeiten« (NLöffVZG).



Grundsätzlich gilt:

- Von Montags bis Samstags kann von 0 bis 24 Uhr verkauft werden.
- Am Sonntag sind die Verkaufsstellen grundsätzlich geschlossen.

Sonderregelungen für den Verkauf an Sonn- und staatlich anerkannten Feiertagen im Allgemeinen

Das Gesetz sieht abweichend vom Grundsatz Sonderregelungen für den Sonntagsverkauf vor. Zusätzlich darf geöffnet werden:

■ an verkaufsoffenen Sonntagen:

- Je Kommune darf unter bestimmten Voraussetzungen an insgesamt sechs Sonntagen (in anerkannten Ausflugsorten an acht Sonntagen) jährlich geöffnet werden, maximal jedoch vier Sonntage pro Ortsteil. Ausführliche Informationen dazu erhalten Sie unter Punkt »Festsetzung verkaufsoffener Sonntage«.

■ für 24 Stunden:

- Apotheken
- Tankstellen (für den Verkauf von Betriebsstoffen, Ersatzteilen für die Erhaltung oder Wiederherstellung der Fahrbereitschaft und Waren des täglichen Kleinbedarfs)
- Verkaufsstellen in Bahnhöfen für den Personenverkehr und Flug-/Fährhäfen (für den Verkauf von Waren des täglichen Kleinbedarfs sowie von Bekleidungsartikeln und Schmuck)
- andere Verkaufsstellen für den Verkauf von Waren zum sofortigen Verzehr zwecks Deckung örtlich auftretender Bedürfnisse

■ für 5 Stunden:

- Verkauf von Bäcker- und Konditorwaren

■ für 3 Stunden

(außerhalb der ortsüblichen Gottesdienstzeiten):

- Verkaufsstellen, die nach ihrer Größe und ihrem Sortiment auf den Verkauf von täglichem Kleinbedarf ausgerichtet sind
- Hofläden
- Verkaufsstellen, die nach ihrem Sortiment auf den Verkauf von Blumen und Pflanzen ausgerichtet sind, sofern sie sich auf den Verkauf von Blumen und Pflanzen nebst Zubehör in kleinen Mengen beschränken (Gartencenter).

Waren des täglichen Kleinbedarfs sind:

- Bäckerei- und Konditorwaren
- Zeitungen, Zeitschriften, Straßenkarten, Stadtpläne, Reiselektüre, Schreibmaterialien und Tabakwaren

- Schnitt- und Topfblumen, Pflanzengestecke, Kränze und Weihnachtsbäume
 - Toiletten- und Hygieneartikel
 - Verbrauchsmaterial für Film- und Fotozwecke sowie Tonträger
 - Andenken, Geschenkartikel und Spielzeug, wenn es sich jeweils um Gegenstände geringeren Wertes handelt
 - Lebens- und Genussmittel in kleinen Mengen und
 - ausländische Geldsorten.
- **Regelungen in Kur-, Erholungs-, Ausflugs- und Wallfahrtsorten**
- Für die ...
- ... Kurorte (Heilbäder, Kneipp- und Luftkurorte): Bad Bentheim, Bad Essen, Bad Iburg, Bad Laer, Bad Rothenfelde, Schleddehausen (Gemeinde Bissendorf)
 - ... Erholungsorte: Ankum, Bad Bentheim (OT Gildehaus), Bippin, Esterwegen, Hagen a.T.W., Haselünne, Rieste, Sögel, Surwold (OT Börgermor und OT Börgerwald), Uelsen
 - ... Ausflugsort: Gemeinde Emsbüren
 - ... Wallfahrtsorte: Rulle, Wietmarschen

gelten wiederum spezielle Regelungen, und zwar:

- Verkauf am Sonntag (Dauer 8 Stunden) (vom 15.12.–31.10., Ausnahme: Karfreitag, 1. Weihnachtsfeiertag):
 - für den Verkauf von Waren des täglichen Kleinbedarfs
 - Bekleidungsartikel und Schmuck (anerkannte Ausflugsorte sind hierbei ausgenommen)
 - Devotionalien
 - Waren, die für den Ort kennzeichnend sind (Lebensmittel-Supermärkte nur, soweit sie sich wirklich auf Kleinmengen beschränken)
 - Verkaufsstellen, die nach ihrem Sortiment auf den Verkauf von Blumen und Pflanzen ausgerichtet sind, sofern sie sich auf den Verkauf von Blumen und Pflanzen nebst Zubehör in kleinen Mengen beschränken (Gartencenter)

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 4637.

Festsetzung verkaufsoffener Tage

Der Verkauf an Letztverbraucher in Verkaufsstellen ist nur im Rahmen der allgemeinen Ladenöffnungszeiten in Niedersachsen erlaubt. An Sonn- und staatlich anerkannten Feiertagen müssen die Geschäfte grundsätzlich geschlossen bleiben. Ausnahmen ergeben sich aus den §§ 4 und 5 des Niedersächsischen Gesetzes über Ladenöffnungs- und Verkaufszeiten (NLöffVZG).



Nach § 5 NLöffVZG dürfen verkaufsoffene Tage ...

- ... in anerkannten Ausflugsorten an insgesamt höchstens acht,
- ... in allen anderen Kommunen an insgesamt höchstens sechs, maximal aber vier pro Ortsteil, verkaufsoffene Sonn- und Feiertage pro Jahr durchgeführt werden. Dabei dürfen die Geschäfte höchstens fünf zusammenhängende Stunden geöffnet werden.

Voraussetzung für eine Sonntagsöffnung ist, dass

- ein besonderer Anlass vorliegt, der den zeitlichen und örtlichen Umfang der Sonntagsöffnung rechtfertigt,
- ein öffentliches Interesse an der Belebung der Gemeinde oder eines Ortsbereichs oder an der überörtlichen Sichtbarkeit der Gemeinde besteht, welches das Interesse am Schutz des Sonntags überwiegt, oder
- ein sonstiger rechtfertigender Sachgrund vorliegt.

Sonntagsöffnungen sind nicht möglich an

- Palmsonntag,
- Ostersonntag,
- Pfingstsonntag,
- Volkstrauertag (vorletzter Sonntag vor dem 1. Advent),
- Totensonntag (letzter Sonntag vor dem 1. Advent),
- allen Adventssonntagen,
- am 27. Dezember (wenn dieser auf einen Sonntag fällt),

- staatlich anerkannten Feiertagen, wenn diese Tage auf einen Sonntag fallen, und zwar
 - Neujahr,
 - 1. Mai,
 - 3. Oktober (Tag der deutschen Einheit)
 - 31. Oktober (Reformationstag),
 - 1. und 2. Weihnachtsfeiertag)

Anträge können von der überwiegenden Anzahl der Verkaufsstellen der Kommune oder des Ortsteils und von einer sie vertretenden Personenvereinigung gestellt werden.

Durchführung von Schautagen

Nach dem Niedersächsischen Gesetz über die Ladenöffnungszeiten (NLöffVZG) sind Verkaufsstellen, in denen an jedermann Waren verkauft werden, an Sonn- und staatlich anerkannten Feiertagen grundsätzlich geschlossen zu halten. Ausnahmen ergeben sich aus den §§ 4 und 5 des Gesetzes. Zulässig sind reine Besichtigungen (sog. Schautage), bei denen allerdings keine Beratung und kein Verkauf stattfinden dürfen. Besonderheiten gelten bei Schautagen an stillen Feiertagen (Volkstrauertag und Totensonntag).



Quelle: Fotolia ©/JSIgn

Der »Tag der offenen Tür« erfreut sich sowohl bei den Einzelhändlern als auch bei den Kunden großer Beliebtheit. Allerdings muss einiges beachtet werden, um einen Verstoß gegen das Ladenöffnungszeitengesetz und das Wettbewerbsrecht zu vermeiden.

Wann kann ein »Tag der offenen Tür« durchgeführt werden?

Grundsätzlich müssen Verkaufsstellen außerhalb der im NLöffVZG genannten Öffnungszeiten geschlossen bleiben. Dieses Verbot gilt nicht für reine Schautage. Daher kann ein »Tag der offenen Tür« während der allgemeinen Ladenschlusszeiten durchgeführt werden. Eine solche Veranstaltung muss weder angemeldet noch genehmigt werden.

Was darf dem Kunden am »Tag der offenen Tür« geboten werden?

Es darf nur die Möglichkeit zur reinen Besichtigung ohne Beratung und Verkauf geboten werden. Es dürfen Notizzettel ausgelegt werden, die dem Interessenten lediglich dazu dienen sollen, die bei der Besichtigung erlangten Informationen schriftlich festzuhalten. Sie dürfen nicht als Bestellkarten verwendet werden.

Was darf am »Tag der offenen Tür« nicht geboten werden?

Es darf kein geschäftlicher Verkehr stattfinden. Damit ist nicht nur der Verkauf von Waren, sondern alles verboten, was der Vorbereitung von Geschäftsabschlüssen dient. Das bedeutet, dass auch nicht irgendwelche Verkäufe angebahnt werden dürfen.

Vermeiden Sie alles, was über die reine Besichtigungsmöglichkeit hinausgeht. Zulässig ist nur das, was dem bloßen Ausstellen der Ware in einem Schaufenster entspricht.

Beispiele für unzulässiges Verhalten:

- Kundenberatung, Erteilung von Auskünften und Aushändigung von Prospekten,
- Zeigen von Mustern und Proben in der Verkaufsstelle,
- Auslegen von Bestellkarten, die der Kunde ausfüllen und an Ort und Stelle in einen Bestellkasten werfen kann,
- Reservierung von Waren in einem Bekleidungsgeschäft,
- Probefahrten mit PKW,
- Möglichkeiten der Kleider- oder Schuhanprobe.

Dürfen der Geschäftsinhaber oder sein Verkaufspersonal anwesend sein?

Um sicherzustellen, dass keine Verkaufsgespräche, keine Anbahnung von Verkäufen und keinerlei Verkäufe stattfinden, ist die Anwesenheit des Inhabers oder seines Verkaufspersonals unzulässig.

Vermeiden Sie jeden Kontakt zwischen Verkaufspersonal und Kunden nach Ladenschluss

Bedienen Sie sich »neutraler« Personen, die das Ladenlokal lediglich beaufsichtigen, wie z.B. Personen des Wach- und Schließdienstes, branchenfremdes Aushilfspersonal wie Rentner, Studenten, etc. Beachten Sie, dass sich auch diese Personen selbstverständlich auf den bloßen Schutz der Ware beschränken müssen.

Was muss bei der Werbung für einen »Tag der offenen Tür« beachtet werden?

Die Rechtsprechung verlangt bei der Werbung für Besichtigungsveranstaltungen außerhalb der gesetzlich zulässigen Ladenöffnungszeiten ausreichende und deutliche Hinweise darauf, dass während dieser Zeit kein geschäftlicher Verkehr mit den Kunden stattfindet.

Setzen Sie bei Ihrer Werbung immer deutlich lesbar folgende Hinweise hinzu:

- Außerhalb der gesetzlich zulässigen Ladenöffnungszeiten keine Beratung – kein Verkauf,
- Sonntag – Tag der offenen Tür: keine Beratung, kein Verkauf.

Vermeiden Sie Ankündigungen wie:

- »Extra – Sonntag öffnen wir zusätzlich zur Besichtigung«,
- »Öffnungszeiten:sonntags von 10:00 bis 17:00 Uhr (nur Besichtigung)«,
- »Sonntag – Tag der offenen Tür«,
- »Sonntag Besichtigung 10:00 bis 12:00 Uhr«.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 23494.

Festsetzung von Märkten, Messen, Ausstellungen

Die Festsetzung von Messen, Ausstellungen und Märkten (Wochenmarkt, Jahrmarkt, Spezialmarkt) erfolgt auf Antrag des Veranstalters bei der zuständigen Behörde. Die Voraussetzungen für diese Veranstaltungen und deren Festsetzung sind in Titel IV der Gewerbeordnung geregelt.



Zuständige Behörde

Die Festsetzung von Märkten erfolgt durch einen schriftlichen Bescheid der örtlich zuständigen Stadt- oder Gemeinde- bzw. Samtgemeindeverwaltung, in deren Bezirk die Veranstaltung stattfindet.

Antrag auf Festsetzung

Veranstalter und damit Antragsteller ist diejenige natürliche oder juristische Person, die eine solche Veranstaltung ausrichtet, entsprechende Rechte und Pflichten eingeht, so z. B. mit den Anbietern (Verträge für die Überlassung von Standflächen und mit den Teilnehmern der Veranstaltung (Aussteller, Marktteilnehmer).

Der Antragsteller hat der Behörde insbesondere folgende Angaben zu übermitteln:

- Angaben über die zugelassenen Waren, Zeitraum und Öffnungszeiten;
- Voraussichtliche Zahl und Zusammensetzung der Aussteller (z. B. vorläufiges Ausstellerverzeichnis) oder Anbieter, Unterscheidung nach gewerblichen und privaten Anbietern;
- Teilnahmebestimmungen / Marktordnung;

- Führungszeugnis und Auszug aus dem Gewerbezentralregister für den Veranstalter und die mit der Veranstaltung beauftragten Personen;
- soweit erforderlich: Lagepläne;
- Angaben zum Versicherer und weitere zum Schutz der Veranstalter und Besucher oder der öffentlichen Ordnung und Sicherheit dienenden Angaben.

Diese Angaben dienen zur Beurteilung der Art und der sicheren Durchführung der Veranstaltung.

Festsetzung eines Marktes

Märkte sind dann festsetzungsfähig, wenn sie die in der Gewerbeordnung festgelegten Voraussetzungen erfüllen. Sind die Voraussetzungen gegeben, besteht Rechtsanspruch auf Festsetzung. Die Festsetzung erfolgt nach Gegenstand, Zeit, Ort der Veranstaltung und Öffnungszeiten.

Stehen Gründe des öffentlichen Interesses nicht entgegen, können auf Antrag Wochenmärkte, Spezialmärkte und Jahrmärkte für einen längeren Zeitraum oder auf Dauer festgesetzt werden, Messen und Ausstellungen für die innerhalb von zwei Jahren vorgesehenen Veranstaltungen.

Die Festsetzung eines Wochenmarktes, Jahrmarktes oder Spezialmarktes verpflichtet den Veranstalter zur Durchführung. Der Veranstalter muss die Behörde informieren, wenn eine festgesetzte Messe oder Ausstellung nicht oder nicht mehr durchgeführt wird.

Festsetzungsanträge muss die Behörde ablehnen, wenn ...

- ... die Veranstaltung nicht den jeweiligen Bedingungen entspricht;
- ... Antragsteller oder beauftragte Person nicht die erforderliche Zuverlässigkeit besitzen;
- ... die Durchführung der Veranstaltung dem öffentlichen Interesse widerspricht oder Schutzinteressen der Veranstaltungsteilnehmer oder die öffentliche Ordnung und Sicherheit nicht gewahrt sind;
- ... Spezialmarkt oder Jahrmarkt ganz oder teilweise in Ladengeschäften abgehalten werden.

Antragsfristen

Gesetzlich sind diese nicht festgelegt. Eine frühzeitige Antragstellung ist jedem Veranstalter jedoch anzuraten (möglichst 4 Wochen vor dem in Aussicht genommenen Termin).

Eintrittsgelder

Bei Wochenmärkten und Jahrmärkten dürfen die Veranstalter von den Besuchern keine Eintrittsgelder verlangen.

Vergütung für Veranstalter

Der Veranstalter kann von den Ausstellern bzw. Anbietern Vergütung für Raumüberlassung, Versorgungseinrichtungen- und Leitungen, Abfallbeseitigung und die Kosten der Werbung verlangen.

Veranstaltungsteilnehmer

Zur Teilnahme an einer festgesetzten Veranstaltung ist jedermann berechtigt, der zum Teilnehmerkreis gehört. Der Veranstalter kann zur Erreichung des Veranstaltungszweckes die Teilnahme auf bestimmte Ausstellerguppen, Anbietergruppen und Besuchergruppen (z. B. nur gewerbliche) beschränken oder, wenn sachlich gerechtfertigt, z. B. aus Platzgründen, einzelne Aussteller, Anbieter oder Besucher ausschließen.

Marktprivilegien

Festgesetzte Messen, Ausstellungen, Jahrmärkte und Spezialmärkte unterliegen nicht den Bestimmungen über die Ladenöffnungszeiten des Niedersächsischen Gesetzes über Ladenöffnungs- und Verkaufszeiten (NLöffVZG). Bei diesen Veranstaltungen gelten die Öffnungszeiten aus dem Festsetzungsbescheid.

Sie dürfen unter entsprechender Rücksichtnahme auf kirchliche Belange auch an Sonn- und Feiertagen durchgeführt werden. Davon ausgenommen werden jedoch die so genannten stillen Feiertage (Karfreitag, Buß- und Betttag, Volkstrauertag, Totensonntag). Bei der Durchführung von Messen, Ausstellungen und Märkten ist keine Reisegewerbekarte erforderlich. Unterschieden werden folgende Festsetzungen:

Messe - § 64 GewO

- zeitlich begrenzte Veranstaltung,
- Vorhandensein einer »Vielzahl« von Ausstellern,
- wesentliches Angebot eines oder mehrerer Wirtschaftszweige,
- ausgestellte Waren werden »überwiegend nach Muster« vertrieben (Leistungen werden überwiegend nach Leistungsbeschreibung, Katalogen und Modellen angeboten),
- Waren und Leistungen werden gewerblichen Wiederverkäufern, gewerblichen Verbrauchern und Großabnehmern angeboten,
- Letztverbraucher kann der Veranstalter in beschränktem Umfang an einzelnen Tagen während der Öffnungszeiten zum Kauf zulassen.

Ausstellung - § 65 GewO

- zeitlich begrenzte Veranstaltung,
- Vorhandensein einer »Vielzahl« von Ausstellern,
- repräsentatives Angebot eines oder mehrerer Wirtschaftszweige oder Wirtschaftsgebiete,
- geringere Anforderungen als bei Messe, bei welcher das »wesentliche Angebot« vertreten sein muss,
- wenden sich regelmäßig auch an Letztverbraucher,
- dienen dem Vertrieb von Waren oder Leistungen oder der Information zum Zweck der Absatzförderung.

Wochenmarkt - § 67 GewO

- zeitlich begrenzte Veranstaltung, welche regelmäßig (z. B. an bestimmten Wochentagen oder an einem bestimmten Wochentag im Monat) stattfindet,
- »Vielzahl« von Anbietern erforderlich (je nach Einzugsbereich, jahreszeitlich begrenztem Angebot und Umfang der Warenarten kann die Anbieterzahl unterschiedlich sein),
- Waren, die Gegenstand des Wochenmarktes sein können, sind in § 67 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 GewO geregelt (Frischemarkt),
- Darüber hinaus dürfen weitere Waren des täglichen Bedarfs durch Rechtsverordnung zugelassen werden.

Spezialmarkt - § 68 Abs. 1 GewO (ganz überwiegend nicht gewerbliche Anbieter)

- gewerblich organisierte Märkte mit ganz überwiegend privaten Anbietern (mindestens 75 Prozent nicht gewerbliche Anbieter)

- Feilbieten ausschließlich von Waren, die keine Neuwaren sind oder die die Anbieter selbst hergestellt haben
- Teilnahme von Schaustellern möglich, doch Anzahl der Warenanbieter muss überwiegen,
- An Sonn- und Feiertagen: maximal zwölf Märkte im Jahr in einem Ort bzw. Ortsteil, zeitlicher Mindestabstand: etwa ein Monat,

Spezialmarkt - § 68 Abs. 1 GewO (gewerbliche Anbieter)

- Im Allgemeinen regelmäßig in größeren Abständen wiederkehrende, zeitlich begrenzte Veranstaltung
- mit einer Vielzahl von Anbietern (mindestens 12 gewerbliche Anbieter)
- Feilbieten mit bestimmten Waren (z. B. Töpferwaren, Antiquitäten, Münzen, Briefmarken, Weihnachtsartikel, Kleintiermarkt)
- Teilnahme von Schaustellern möglich, doch Anzahl der Warenanbieter muss überwiegen.
- An Sonn- und Feiertagen: maximal vier gewerbliche Märkte (Jahr- oder Spezialmärkte) pro Jahr in einem Ort bzw. Ortsteil, zeitlicher Mindestabstand: durchschnittlich alle drei Monate

Jahrmarkt - § 68 Absatz 2 GewO

- Im Allgemeinen regelmäßig in größeren Abständen wiederkehrende, zeitlich begrenzte Veranstaltung,
- mit einer Vielzahl von Anbietern (mindestens 12 gewerbliche Anbieter),
- Anbieten von Waren aller Art,
- Verkauf von Waren zur sofortigen Mitnahme (nicht Bestellung oder Verkauf nach Muster, keine bloße Werbung),
- an Sonn- und Feiertagen: maximal vier gewerbliche Märkte (Jahr- oder Spezialmärkte) pro Jahr in einem Ort bzw. Ortsteil, zeitlicher Mindestabstand: durchschnittlich alle drei Monate

Trödel-, Floh- oder Krammarkt

Unter den Begriff des »Trödels« fallen alte oder gebrauchte Gegenstände, aber auch wertlose oder gering geschätzte Neuwaren. Zum Trödel können daher grundsätzlich alle Warenarten zählen, von Neu- über Gebrauchsgüter bis hin zu Raritäten, Kunstgegenständen, Antiquitäten und dem nicht mehr oder kaum noch handelsfähigen Abfall. Da Trödelwaren damit keine derart abgrenzbare Typik haben, dass sie unter den Begriff des

Spezialmarkts mit dem Angebot »bestimmter Waren« fallen, werden sie im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim als Jahrmärkte festgesetzt. Beim Trödelmarkt ist zu berücksichtigen, dass das Neuwarenangebot ca. 1/4 bis 1/5 des gesamten Warenangebotes nicht überschreiten darf. Neue Handelswaren, die zum normalen Sortiment des Einzelhandels zählen, dürfen auf einem »Trödel-, Floh- oder Krammarkt) nicht verkauft werden.

Rolle der IHK

Vor der Festsetzung wird die Industrie- und Handelskammer in der Regel angehört. Diese gibt daraufhin, falls erforderlich, gegenüber der jeweils zuständigen Stadt- oder Gemeindeverwaltung eine Stellungnahme zu dem Festsetzungsantrag ab.

Weitere Informationen finden Sie unter www.osnabrueck.ihk.de | Dokument-Nr. 7006.

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim
Neuer Graben 38
49074 Osnabrück
Telefon 0541 353-0
Telefax 0541 353-122
E-Mail ihk@osnabrueck.ihk.de
www.osnabrueck.ihk.de

Redaktion

Karen Barbrock, Katrin Schweer, Robert Alferink
Telefon 0541 353-311

Titelbild

© Adobe Stock: peterschreiber.media

Rechtliches

Der »Leitfaden Recht und Steuern« soll erste rechtliche Hinweise geben, welche die umfassende Prüfung im jeweiligen Einzelfall durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater nicht ersetzen können. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der gemachten Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Haftung übernehmen.

2. Auflage 2020

© 2020 Industrie- und Handelskammer
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim

Industrie- und Handelskammer
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim
Neuer Graben 38
49074 Osnabrück
Telefon 0541 353-0
Telefax 0541 353-122
E-Mail ihk@osnabrueck.ihk.de
www.osnabrueck.ihk.de