



**Sehr geehrte Mitglieder der Kerzeninnung,  
für den Monat Juli möchten wir Ihnen wieder für Sie eventuell relevante  
Informationen mitteilen:**

**Inhaltsangabe:**

- Versandhandel wird zum Fernverkauf
- Sturz auf dem Weg ins Homeoffice ist nicht gesetzlich unfallversichert
- Impfschaden bei Corona-Impfung. Haftet der Arbeitgeber?
- Betriebshaftpflicht
- Bewerbungsverfahren - Online-Recherche über Bewerber: Das sind die Grenzen

**1. Versandhandel wird zum Fernverkauf:**

Aus umsatzsteuerlichen Versandhandelsumsätzen werden zum 01.07.2021 sog. Fernverkäufe. Die derzeitige sog. Versandhandelsregelung wird zum 30.06.2021 durch die Fernverkaufsregelung bei innergemeinschaftlichen Lieferungen an Nichtunternehmer abgelöst. Damit einhergehend fallen die bislang geltenden länderspezifischen Lieferschwellen weg. Diese hatten bislang zur Folge, dass sich gerade **kleine und mittlere Unternehmen bei geringen Auslandsumsätzen im Ausland** nicht umsatzsteuerlich registrieren mussten.

Bei Fernverkäufen gegenüber Nichtunternehmern gilt künftig: Der Ort der - grenzüberschreitenden - Lieferung befindet sich dort, wo sich der Gegenstand bei Transportende befindet. Voraussetzung ist, der liefernde Unternehmer hat die EU-einheitliche **Geringfügigkeitsschwelle** von 10.000 Euro überschritten; oder er hat auf deren Anwendung verzichtet. Dies dürfte dazu führen, dass mehr Unternehmer als bislang im Ausland Umsätze versteuern müssen. Um dies zu erleichtern, können Unternehmer das neue besondere Besteuerungsverfahren, den sog. One-Stop-Shop (OSS), nutzen. Die Teilnahme am besonderen Besteuerungsverfahren kann seit dem 01.04.2021 mit Wirkung zum 01.07.2021 elektronisch über das BZStOnlinePortal (BOP) beantragt werden. Unternehmer, die bereits den sog. Mini-One-Stop-Shop nutzen, müssen sich nicht erneut registrieren. Handlungsbedarf besteht bei Online-Händler, die umsatzsteuerlich als **Kleinunternehmer** gelten. Überschreiten sie die neue EU-weite einheitliche Liefer-schwelle in Höhe von 10.000 Euro, können sie Melde-pflichten im Ausland treffen. Sie sollten daher bereits **jetzt prüfen**, ob eine Teilnahme am OSS-Verfahren für sie in Frage kommt.

**2. Sturz auf dem Weg ins Homeoffice ist nicht gesetzlich unfallversichert**

Ein Gebietsverkaufsleiter arbeitete regelmäßig im Homeoffice. Im Jahr 2018 stürzte er auf dem Weg von den Wohnräumen in seine Büroräume eine Wendeltreppe hinunter. Er erlitt dabei einen Brustwirbeltrümmerbruch. Die beklagte Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik lehnte die Gewährung von Entschädigungsleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung ab. Es liege kein Arbeitsunfall vor, denn der Sturz habe sich im häuslichen Wirkungskreis und nicht auf einem versicherten Weg ereignet.

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen wies die Klage des Gebietsverkaufsleiters ab. Die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles lägen nicht vor. Der zurückgelegte Weg sei weder als Weg nach dem Ort der Tätigkeit (wege)unfallversichert, noch als versicherter Betriebsweg anzusehen. Bei der **Wegeunfallversicherung beginne der Versicherungsschutz erst mit dem Durchschreiten der Haustür** des Gebäudes. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts könne ein im Homeoffice Beschäftigter niemals innerhalb des Hauses bzw. innerhalb der Wohnung auf dem Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit wegeunfallversichert sein. Des Weiteren scheidet die Annahme eines Betriebsweges aus, da es sich dabei um Strecken, die in Ausübung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt würden handeln müsse.

### **3. Impfschaden bei Corona-Impfung. Haftet der Arbeitgeber?**

Es spricht viel dafür, dass der Haftungsausschluss des Arbeitgebers für die jährlichen Gripeschutzimpfungen sich auch auf die aktuellen Impfungen gegen Covid-19 übertragen lässt. **Arbeitgeber haften daher bei Corona-Impfungen im Betrieb nicht für mögliche Impfschäden der Arbeitnehmer.** Sie sollten aber die entsprechenden Grundsätze beachten:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet den jeweiligen Betriebsarzt, der die Impfungen vornehmen soll, **ordnungsgemäß und sorgfältig** auszuwählen. Tut er dies, muss er sich den Aufklärungsfehler des Betriebsarztes nicht zurechnen lassen.

Um klarzustellen, dass kein Behandlungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewollt ist, sollten **möglichst externe Betriebsärzte** mit der Impfung beauftragt werden. Zudem sollte auch die Einladung zur Impfung vom externen Betriebsarzt organisiert werden.

Mitarbeitern sollten Arbeitgeber klarmachen, dass es sich bei der Corona-Impfung um eine **freiwillige Angelegenheit** handelt und niemand verpflichtet ist.

Während des Impftermins dürfen Arbeitnehmer keiner Ansteckungsgefahr ausgesetzt werden. Es bedarf zur Impfung eines **Hygienekonzepts**, welches sich an der Corona-Arbeitsstättenverordnung bemisst, dessen Einhaltung gewährleistet sein muss.

Insbesondere sollten keine längeren Wartezeiten entstehen, es sollten jederzeit Schutzmasken getragen und der Raum sollte regelmäßig gelüftet werden.

### **4. Betriebshaftpflicht**

Bei der Betriebshaftpflicht ist eine **Überprüfung in regelmäßigen Abständen** wichtig. Denn alle Veränderungen im laufenden Betrieb haben Auswirkungen auf den Versicherungsschutz. Nicht nur die **Veränderung** von Tätigkeiten, auch die Erweiterung der Betriebsstätte oder gar ein Umzug, müssen dem Versicherer angezeigt werden. Ebenso die Beschäftigung neuer Mitarbeiter oder der **Einstieg vom Junior in die Geschäftsführung.**

Versicherungsschutz in Kürze:

Die **Betriebshaftpflicht** tritt ein, wenn zum Beispiel:

Beim Kunden, beim Be- und Entladen oder beim Transport etwas beschädigt wird, Güter oder Schlüssel verloren gehen, Verkehrssicherungspflichten verletzt werden, jemand verletzt wird  
Achtung, Fälle für die **Berufshaftpflicht** sind beispielsweise:

Falsche Beratung, Verletzung von Geheimhaltungspflichten, Probleme mit Datenschutzgesetzen  
Fristversäumnisse, beispielsweise durch Erkrankung von Mitarbeitern  
(Beide Versicherungen wehren unberechtigte Ansprüche ab!)

### **5. Bewerbungsverfahren - Online-Recherche über Bewerber: Das sind die Grenzen**

Wenn der Arbeitgeber im laufenden Bewerbungsverfahren im Internet Informationen über Bewerber recherchiert, muss er die Grenzen des **§ 26 Abs.1 BDSG und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)** beachten. Demnach ist die Datenerhebung von personenbezogenen Daten eines Bewerbers gemäß § 26 Abs.1 BDSG nur erlaubt, wenn sie für die Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich und angemessen ist. Zum Teil wird auch eine Datenerhebung für zulässig erachtet, wenn diese **unter Anwendung allgemein zugänglicher Suchmaschinen** möglich ist. Allgemein zugängliche Daten, die der Bewerber offensichtlich selbst öffentlich macht, sind auch nach der DSGVO weniger schutzwürdig.

Recherchiert der Arbeitgeber in **freizeitorientierten sozialen Netzwerken wie Facebook oder Instagram** über den Bewerber, ist in jedem Fall Vorsicht angesagt. Daten, die gezielt nur einem beschränkten Kreis an "Freunden" zugänglich sind, sind eindeutig nicht "öffentlich zugänglich" und somit tabu. Aber auch bei privaten Daten, die ein Bewerber etwa über Twitter, Facebook oder Instagram allgemein veröffentlicht, wird der oder die Betroffene grundsätzlich nicht auf sein Schutzinteresse verzichten wollen, sodass eine Datenerhebung durch den Arbeitgeber nach überwiegender Ansicht unzulässig bleibt.

(Quellen: Steuerkanzlei Hirner & Partner und Deutsche Handwerkszeitung)