



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Der gesetzliche Mindestlohn.....	2
Datenschutz	4
EU-Ministerrat will Datenschutz abschwächen.....	4
Verletzung des Datenschutzes bei Werbung	5
Gesellschaftsrecht	5
Sittenwidrigkeit von Abfindungsausschlüssen in GmbH-Satzungen.....	5
Inländisches Restvermögen einer erloschenen Einmann-Limited	6
Form der Einladung zu einer Mitgliederversammlung	6
Onlinerecht	6
Betrug durch Abo-Fälle im Internet	6
Anforderungen an Widerrufsbelehrung im Internet	7
Steuern	7
REISEKOSTENRECHT: Auslandsreisen ab 01.01.2015	7
Wettbewerbsrecht	8
Irreführende Werbung bei Elektrohaushaltsgeräten	8
Unwirksamkeit einer Mahnpauschalklausel - Mobilfunkanbieter.....	8
Wirtschaftsrecht	8
Kein Zugriff des Vermieters auf die Kautions im laufenden Mietverhältnis	8
Offene Handelsgesellschaften haben keine Künstlersozialabgabe zu entrichten	9
Neuer Basis-Zinssatz ab dem 01.01.2015 -0,83 Prozent	9
Mängelbeseitigung aus Kulanz	10
Veranstaltungen	10
Rechtssicher werben im Internet.....	10
„FIT FÜR ... die Vermeidung der Stolpersteine vor und nach der Gründung“	11
Tag der IT-Sicherheit	11
„FIT FÜR ... die Einstellung von Mitarbeitern“	12
Internet und Arbeitsrecht	12
Der gesetzliche Mindestlohn.....	12

Der gesetzliche Mindestlohn

Seit 1. Januar 2015 gilt in ganz Deutschland der gesetzliche Mindestlohn. Er beträgt zunächst 8,50 € brutto. Anpassungen werden zum 1. Januar 2017 und danach alle zwei Jahre vorgenommen. Bis zum 31. Dezember 2016 sind Löhne unter 8,50 € nur dann erlaubt, wenn ein entsprechender Tarifvertrag repräsentativer Tarifvertragsparteien dies vorsieht und durch Rechtsverordnungen auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Mitarbeiter verbindlich gemacht worden ist. Eine gleichermaßen befristete Sonderregelung sieht das Mindestlohngesetz für Zeitungszusteller vor.

Welche Unternehmen sind betroffen?

Alle Unternehmen, die Mitarbeiter beschäftigen, müssen sich an das Mindestlohngesetz halten. Grundsätzlich enthält jedes Gehalt künftig immer 8,50 € „Mindestlohnanteil“. Dieser Mindestlohn gilt auch für alle Unternehmen, die Subunternehmen beauftragen.

Welche Mitarbeiter sind betroffen?

Das Mindestlohngesetz gilt für alle Arbeitnehmer. Darunter fallen auch Rentner, Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Leiharbeiter, Behinderte (auch in Integrationsunternehmen) und Minijobber. Nicht anwendbar ist das Mindestlohngesetz auf freie Mitarbeiter, Heimarbeiter, Auszubildende, Volontäre und zum Teil auf Praktikanten nach § 22 Abs. 1 MiLoG, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten und die ansonsten im Gesetz aufgeführten Ausnahmefälle. Es gilt derjenige als Arbeitnehmer, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages entgeltliche Dienste für seinen Arbeitgeber in persönlicher Abhängigkeit erbringt. Wendet man diese, von der Rechtsprechung in langer Tradition angewandte Begriffsdefinition auf die in der Praxis vorhandenen Beschäftigungsverhältnisse an, so ergibt sich, dass keine Arbeitnehmer vorliegen bei:

- Fortbildungs- und Umschulungsverhältnissen, wenn der Fortbildungs- und Umschulungszweck im Vordergrund steht;
- Schnupper- bzw. Probearbeitsverhältnissen, wenn der Zweck das Kennenlernen des Arbeitsplatzes ist und der Betroffene feststellen will, ob er in den Betrieb passt;
- ehrenamtlich Tätige, z. B. bei Vereinen.

Auch bei einer familiären Mitarbeit im Familienunternehmen muss im Einzelfall abgegrenzt werden, ob diese Tätigkeit allein aufgrund einer familienrechtlichen Verpflichtung erfolgt oder ob ein Arbeitsverhältnis mit dem Ehepartner oder auch Kindern besteht. Im zweiten Fall muss ebenfalls das Mindestlohngesetz angewendet werden.

Was gilt für Praktikanten?

Nach dem MiLoG liegt ein Praktikumsverhältnis vor, wenn es für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen zur Vorbereitung auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit dient, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung oder eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Als Richtschnur ergibt sich aus dieser gesetzlichen Definition, dass bei einem Praktikanten der Ausbildungszweck im Vordergrund steht. Ist der Praktikant dagegen eher wie ein Mitarbeiter in das betriebliche Geschehen eingegliedert und unterliegt er auch dem vollen Weisungsrecht des Arbeitgebers, dann ist er Arbeitnehmer (z. B. Werkstudenten). Entsprechendes gilt auch für Teilnehmer an Traineeprogrammen, die in der Regel auf mehrere Monate oder länger angelegt sind und bei denen auch im Regelfall die Arbeitsleistung im Vordergrund steht.

Eine Ausnahme gibt das MiLoG selbst vor für verpflichtend vorgegebene Schul- oder Hochschulpraktika, Berufsausbildungspraktika, Praktika die bis zu drei Monate begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung bestehen oder wenn der Praktikant an einer Einstiegsqualifizierung oder Berufsausbildungsvorbereitung teilnimmt. In diesen Fällen muss kein Mindestlohn gezahlt werden. Neu wurde für alle Praktikanten, gleichgültig ob sie in den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen oder nicht, eine Nachweisverpflichtung aufgenommen. Der Arbeitgeber ist also gehalten, unverzüglich, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Mehr Informationen zu diesem Teil des Mindestlohngesetzes enthält unser Infoblatt A19 „Worauf Sie beim Abschluss eines Arbeitsvertrages achten sollten: Checkliste“, Kennzahl 890, unter www.saarland.ihk.de.

Was gilt für EU-Arbeitnehmer?

Das Mindestlohngesetz gilt für alle Arbeitnehmer, die nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten. Einzige Ausnahme: Sie unterfallen Branchen, für die es Übergangsbestimmungen gibt. Auch Arbeitnehmer aus Drittländern erhalten den Mindestlohn, wenn sie in Deutschland entweder aufgrund einer Entsendung oder im Rahmen eines permanenten Aufenthalts in Deutschland arbeiten. Diese Regelungen greifen auch dann ein, wenn der Mitarbeiter nur z. B. durch Deutschland drei Stunden hindurchfährt. Für diese drei Stunden ist der deutsche Mindestlohn zu entrichten.

Was gilt für Minijobber?

Das Mindestlohngesetz gilt auch für Minijobber, also Mitarbeiter, die im Jahr maximal 5.400 € Jahresentgelt beziehen. Es gilt auch für die kurzfristig Beschäftigten, die befristet vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 maximal drei Monate bzw. 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres arbeiten (z. B. Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft). Für diese geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer gelten Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nach § 17 MiLoG, nicht hingegen für Arbeitskräfte, die in der Gleitzone arbeiten. Für Minijobber muss ein Stundenlohn von 8,50 €/brutto gezahlt werden. Hinzukommen die Pauschalbeiträge des Arbeitgebers zu Krankenversicherung, Rentenversicherung, Ausgleich für Krankheit, Mutterschaft und Insolvenz sowie Steuer. Wird durch die Zahlung des Mindestlohnes die jährliche Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 € überschritten, dann unterfällt das Arbeitsverhältnis der sogenannten Gleitzone, die von 450,01 € bis 850,00 € reicht. Eine Lösung, um im Minijob-Arbeitsverhältnis zu bleiben ist, die Arbeitsstunden zu reduzieren. Ebenso denkbar ist die Einstellung der geleisteten Arbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto.

Wann ist der Mindestlohn fällig?

Der Mindestlohn ist entweder zum bereits vereinbarten Zeitpunkt, spätestens am letzten Bankarbeitstag des folgenden Monats zu zahlen. Für den Monat Februar ist somit der letzte Fälligkeitstag der 31. März. Für die Berechnung des Mindestlohns wird dadurch eine Zweimonatsregel eingeführt. Verstreicht diese Zeit ohne Zahlung, liegt eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit vor.

Wie berechnet sich der Mindestlohn?

Der Arbeitgeber wird durch das MiLoG verpflichtet, einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 €/brutto pro Zeitstunde zu bezahlen. Das Gesetz selbst sieht keine Regelungen für die Anrechnung von Lohnbestandteilen oder von sonstigen Lohnzusatzleistungen vor. Es ist davon auszugehen, dass die Rechtsprechung künftig nur Zusatzleistungen für „normale Arbeitsleistungen“ als anrechenbar gelten lassen wird. Darunter fällt also das laufend gezahlte Gehalt, auch Erfolgsvergütungen, Provisionen, auch Sachbezüge wie Firmenwagen oder Essensgutscheine. Nicht anzurechnen sind wohl alle Leistungen, die einen eigenen Zweck verfolgen oder mit denen eine über das Normalmaß hinausgehende Arbeitsleistung vergütet wird. Demnach dürften künftig wohl Nacht- oder Überstundenzuschläge, vermögenswirksame Leistungen, Abfindungszahlungen, Trinkgelder, freiwillig gezahltes Urlaubsgeld, Akkordprämien usw. nicht in die Berechnungen des Mindestlohnes einbezogen werden.

Wann haftet der Auftraggeber für die Einhaltung des Mindestlohngesetzes seiner Subunternehmer?

Das Mindestlohngesetz gibt zwingend vor, dass der Unternehmer, der Werk- oder Dienstleistungen in Auftrag gibt, für die Zahlung des Mindestlohnes bei seinem Subunternehmer haftet. Seine Haftung reicht soweit runter, wie die Auftragskette reicht. Der Arbeitnehmer, der nicht den gesetzlichen Mindestlohn erhält, kann diesen sowohl von seinem direkten Arbeitgeber oder auch von dem Auftraggeber nach § 13 MiLoG fordern. Dadurch wird eine verschuldensunabhängige Haftung des Auftraggebers eingeführt.

Für wen gelten Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten?

Branchenübergreifend müssen alle Arbeitgeber von geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit aufzeichnen und auch aufbewahren. Auch die Arbeitgeber, die in den Branchen des § 2 a Schwarzarbeitbekämpfungsgesetzes tätig sind, müssen die entsprechenden Aufzeichnungen anfertigen. Diese müssen Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit enthalten. Die Verpflichtung muss der Arbeitgeber nicht selbst durchführen, sondern kann sie auf seine Mitarbeiter übertragen. Nach dem MiLoG beträgt die Aufbewahrungspflicht zwei Jahre. Da Betriebsprüfungen typischerweise alle vier Jahre durchgeführt werden, sollten die Dokumente auch über diesen Zeitraum hinaus aufbewahrt werden.

Veranstaltungshinweis: „Der gesetzliche Mindestlohn“

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken

Termin: Dienstag, 24. Februar 2015, 18.00 - 20.00 Uhr,

Ort: IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Datenschutz

EU-Ministerrat will Datenschutz abschwächen

Die Innen- und Justizminister der EU haben sich am 10.10.2014 auf ein weiteres Kapitel der geplanten Datenschutz-Grundverordnung geeinigt. Dabei werden vom Rat Änderungen gefordert, die teilweise hinter der Position des Europäischen Parlaments und der EU-Kommission zurückbleiben.

So sollen datenverarbeitende Stellen nur dann besondere Schutzanforderungen erfüllen müssen, wenn ihre Tätigkeiten, bzw. die von ihnen genutzten personenbezogenen Daten, in hohem Maße riskant sind („risikobasierter Ansatz“). Als besonders gefährdet definiert werden dabei Daten, die zu einer psychischen, materiellen oder moralischen Schädigung des Betroffenen führen können. Hierunter fallen z.B. an sich besonders sensible personenbezogene Informationen wie Gen- oder Gesundheitsdaten, Angaben zu rassischer oder ethnischer Herkunft, politischen Meinungen, religiösen bzw. philosophischen Überzeugungen oder zur sexuellen Orientierung. Aber auch das sog. Profiling soll grundsätzlich ein „hohes Risiko“ für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen bergen.

Werden weniger riskante persönliche Informationen verarbeitet, müssen kostenintensive Datenschutzfolgenanalysen nicht vorgenommen werden. Bei der systematischen und umfassenden Bewertung persönlicher Aspekte natürlicher Personen, die sich auf Profiling gründet und die ihrerseits als Grundlage für Entscheidungen dient, welche Rechtswirkung gegenüber betroffenen Personen entfalten oder erhebliche Auswirkungen für diese mit sich bringen, soll aber grundsätzlich eine Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich sein.

Sicherheitspannen müssen nur gemeldet werden, wenn voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen besteht. Keiner Meldung soll es bedürfen, wenn die abhanden gekommenen personenbezogenen Informationen verschlüsselt gespeichert waren.

Für Unternehmen, die weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigen, sollen Dokumentationspflichten nur bestehen, sofern die von ihnen vorgenommene Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen birgt.

Datenschutzbeauftragte sollen den Ministern zufolge nicht verpflichtend vorgeschrieben werden, es sei denn, dies ist national so geregelt.

Die getroffenen Vereinbarungen stehen unter dem Vorbehalt einer Einigung auf das gesamte Paket.

(Quelle: Dr. Silke Bittner, Bundesverband Direktvertrieb Deutschland (BDD) e.V., GmbHReport 2014, S. R380)

Praxistipp: Die Verordnung soll Mitte 2015 erlassen werden. Wir werden zeitnah eine Informationsveranstaltung durchführen.

Verletzung des Datenschutzes bei Werbung

Beschwerden von Verbrauchern über belästigende Werbung werden bei den Datenschutzaufsichtsbehörden nicht weniger. Darauf weist das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht in einer Pressemeldung vom 25.11.2014 hin. Besonders die unerwünschte Telefon- und E-Mail-Werbung und die Nichtbeachtung von Werbewidersprüchen verärgert viele Bürgerinnen und Bürger – zu Recht. Das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA) kündigt deshalb in der Pressemeldung an, verstärkt mit Bußgeldverfahren gegen die Missachtung der Rechtsordnung durch unzulässige Verwendung von Werbedaten vorzugehen.

Praxistipp: Telefon-, E-Mail- und SMS-Werbung ist nur mit vorheriger ausdrücklicher Einwilligung des Verbrauchers zulässig und diese ist aufzubewahren. Werbung per Post ist ohne vorherige Einwilligung zulässig, aber es ist auf das Widerspruchsrecht hinzuweisen und ein etwaiger Widerspruch ist zu beachten.

Gesellschaftsrecht

Sittenwidrigkeit von Abfindungsausschlüssen in GmbH-Satzungen

Eine Bestimmung in der Satzung einer GmbH, mit der die Abfindung eines Gesellschafters ausgeschlossen wird, bedarf der sachlichen Rechtfertigung. Dafür genügt nicht, dass der Gesellschafter die Interessen der Gesellschaft oder seine Pflichten (grob) verletzt.

Die Klägerin war mit einem Anteil von 49,6 % Gesellschafterin der beklagten GmbH. Die Gesellschafterversammlung stellte Ende 2010 durch Beschluss fest, dass in der Person der Gesellschafterin wichtige, zur Ausschließung berechtigende Gründe vorlägen und beschloss ihren Ausschluss sowie die Feststellung, dass auf Grund einer gesellschaftsvertraglichen Regelung ein Abfindungsentgelt nicht geschuldet sei. Zum Vollzug der Ausschließung wurde die sofort wirksame Einziehung des Geschäftsanteils beschlossen. Die fragliche Satzungsregelung sieht vor, dass die Einziehung ohne Entgelt erfolgen soll, wenn der Gesellschafter die Interessen der Gesellschaft oder seine Pflichten grob verletzt hat. Der BGH stellt fest, dass ein Abfindungsausschluss im Falle einer groben Pflichtverletzung oder Verletzung der Interessen der Gesellschaft sittenwidrig und deshalb entsprechend § 241 Nr. 4 AktG nichtig ist.

Praxistipp: Der BGH tritt einer im juristischen Schrifttum weit verbreiteten Auffassung entgegen, die einen Abfindungsausschluss bzw. eine Abfindungsbeschränkung im Falle eines pflichtwidrigen Verhaltens oder Verstoßes gegen die Treuepflicht als Vertragsstrafe in Form einer Verfallklausel für wirksam hält. Im Falle einer zu weitgehenden Einschränkung soll der Betroffene die Herabsetzung der Vertragsstrafe gem. § 343 BGB, im Falle eines gänzlichen Ausschlusses die Gewährung einer Teilabfindung verlangen können.

(BGH, Urteil vom 29.04.2014 - II ZR 216/13 = BeckRS 2014, 13220)

Inländisches Restvermögen einer erloschenen Einmann-Limited

Die im Gründungsstaat erloschene englische Limited besteht in Deutschland grundsätzlich als Rest- oder Spaltgesellschaft fort, solange sie noch inländisches Vermögen besitzt. Eine Einordnung als OHG oder GbR scheidet jedoch aus, wenn die Gesellschaft nur über einen einzigen Gesellschafter verfügt hat. Dieser wird Rechtsnachfolger des inländischen Vermögens.

Die in England erloschene Gesellschaft bleibt daher in Deutschland als Rest- oder Spaltgesellschaft fortbestehen, solange sie in Deutschland noch Vermögen besitzt, das ansonsten keinem Rechtsträger zugeordnet werden kann. Da die Rest- oder Spaltgesellschaft deutschem Recht unterliegt, hat dies zur Folge, dass sie grundsätzlich als GbR oder OHG einzuordnen ist. Diese Einordnung scheidet aber aus, wenn die Gesellschaft, wie im zu entscheidenden Fall, nur über einen einzigen Gesellschafter verfügt. Das deutsche Recht kennt eine Einmann-Personengesellschaft nicht. Daher ist der Kläger als Einzelkaufmann Rechtsnachfolger und Inhaber der inländischen Forderungen der Limited geworden. (OLG Hamm, Urteil vom 11.04.2014 - I-12 U 142/13 = BeckRS 2014, 10094)

Praxistipp: Diese Rechtsprechung ist zwingend von den Unternehmen zu beachten, die in der Vergangenheit in Großbritannien eine limited gegründet hatten, in Deutschland aber aktiv waren.

Form der Einladung zu einer Mitgliederversammlung

Dem Erfordernis einer schriftlichen Einladung oder Einberufung der Mitgliederversammlung eines Vereins ist Genüge getan, wenn die Einladung eine faksimilierte Unterschrift des zuständigen Vereinsorgans trägt; eine eigenhändige Unterschrift des Einladenden unter der Einladung ist regelmäßig nicht erforderlich. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der beteiligte Verein begehrt die Eintragung einer in der Mitgliederversammlung des Vereins beschlossenen Vorstandsänderung in das Vereinsregister. Zu der Mitgliederversammlung wurde in einer Sonderausgabe der Vereinszeitung eingeladen, die neben dem Einladungsschreiben lediglich redaktionelle Inhalte, die sich auf die Mitgliederversammlung beziehen, beinhaltet. Das Einladungsschreiben enthält die faksimilierte Unterschrift des Vereinspräsidenten.

Das Erfordernis einer schriftlichen Einladung oder Einberufung bedeutet regelmäßig die Bekanntmachung der von dem zuständigen Vereinsorgan urkundlich abgefassten Einladung an alle teilnahmeberechtigten Vereinsmitglieder. Dies ist vorliegend durch die postalische Versendung der Sonderausgabe der Vereinszeitung erfolgt. Diese hat erkennbar als einzigen Zweck die Einladung der Mitglieder zu der Mitgliederversammlung. Das ergibt sich aus der gesamten Aufmachung der Zeitung, die sich nämlich ausschließlich mit der Versammlung beschäftigt. Zudem findet sich die Einladung zu der Versammlung an prominenter Stelle auf der ersten Seite der Vereinszeitung. Aus dem dort abgedruckten Einladungsschreiben ergeben sich Datum, Uhrzeit und Ort der Mitgliederversammlung sowie die Person des Einladenden. Auch ist das von der Vereinssatzung vorgegebene Schriftlichkeitserfordernis trotz des Fehlens einer eigenhändigen Unterschrift eingehalten worden.

Praxistipp: Ob eine faksimilierte Unterschrift überhaupt erforderlich ist, konnte im Streitfall dahinstehen, da sie ja vorlag; tatsächlich müsste auch die maschinenschriftliche Wiedergabe des Namens des Einberufenden ausreichen.

(OLG Zweibrücken, Beschluss vom 08.05.2014 - 3 W 57/13 = BeckRS 2014, 13409)

Onlinerecht

Betrug durch Abo-Falle im Internet

Laut BGH kann sich wegen Betruges strafbar machen, wer eine Internetseite so gestaltet, dass die Kostenpflichtigkeit einer darauf angebotenen Leistung gezielt verschleiert wird.

Der Angeklagte unterhielt eine Internetseite, auf der ein Routenplaner angeboten wurde. Die Nutzer hatten dabei auf der Startseite zunächst Stand- und Zielort einzugeben. Daraufhin erschien eine neue Seite, auf der unter anderem Name, Anschrift und Geburtsdatum von den Nutzern einzutragen waren. Für die meisten gängigen Bildschirme endete der sichtbare Teil dieser Seite unmittelbar nach der Schaltfläche „Route planen“. Darunter befand sich jedoch noch ein mehrzeiliger Fußnotentext, auf den oben mit einem Sternchenhinweis verwiesen worden war. Dort war der Hinweis enthalten, dass die Inanspruchnahme des Dienstes zu einem Vertrag über die dreimonatige Nutzung des Routenplanerdienstes zum Preis von 59,95 € führen wird. Das LG Frankfurt a. M. hat den Angeklagten wegen versuchten Betruges verurteilt.

Der BGH bestätigt in der Revisionsinstanz die Verurteilung (BeckRS 2014, 14294). Nach Ansicht des 2. Strafsenats liegt im Einstellen einer derart gestalteten Webseite eine konkludente Täuschung über die Zahlungspflichtigkeit des Angebots. Der Vorsatz des Angeklagten war hier laut BGH gerade darauf gerichtet, diesen Umstand durch entsprechende Gestaltung der Seite zu verschleiern. Insbesondere war die Seite so aufgebaut, dass die Kostenpflichtigkeit typischerweise allenfalls nach einem Scrollen des Bildschirminhalts erkennbar war. Dass eine solche Gestaltung den Anforderungen nach § 1 der Preisangabenverordnung widerspricht, legt ebenfalls den Schluss nahe, dass hier eine bewusste Verschleierung bezweckt gewesen ist.

Die Entscheidung zeigt, dass auch der BGH gewillt ist, eine harte Linie gegen Abo-Fallen und ähnliche Vertriebspraktiken zu fahren und so Verbraucherschutz mit den Mitteln des Strafrechts zu betreiben. Sehr deutlich weist der 2. Strafsenat hier die Ansicht zurück, aus dem Verbraucherleitbild des EU-Rechts könne eine einschränkende Auslegung von § 263 StGB hergeleitet werden.

(Quelle: Dr. Klaus Leipold, Rechtsanwalt und Dr. Stephan Beukelmann, Rechtsanwalt, NJW-Spezial 2014, S. 504)

Anforderungen an Widerrufsbelehrung im Internet

Die bloße Abrufbarkeit einer Widerrufsbelehrung auf einer gewöhnlichen Webseite des Unternehmers reicht für die formgerechte Mitteilung der Widerrufsbelehrung an den Verbraucher nach §§ 355 II 1 und III 1, 126b BGB nicht aus. Die vom Unternehmer in einem Online-Anmeldeformular vorgegebene, vom Kunden (Verbraucher) bei der Anmeldung zwingend durch Anklicken mit einem Häkchen im Kontrollkasten zu versiehende Bestätigung „Widerrufserklärung? Widerrufsbelehrung zur Kenntnis genommen und ausgedruckt oder abgespeichert?“ ist gem. § 309 Nr. 12 Buchst. b. BGB sowie deshalb unwirksam, weil sie von den verbraucherschützenden Regelungen in §§ 355 II und III, 360 I BGB zum Nachteil des Verbrauchers abweicht. Ist eine vom Unternehmer vorformulierte Bestätigung des Kunden unwirksam, so kann der Unternehmer dem Widerruf des Kunden nicht den Einwand unzulässiger Rechtsausübung entgegenhalten und gegen den Kunden auch keinen Schadenersatzanspruch wegen arglistiger Täuschung oder sonstiger Treuepflichtverletzung geltend machen, indem er den Vorwurf erhebt, dass der Kunde diese Bestätigung wahrheitswidrig erteilt habe.

(BGH, Urteil vom 15.05.2014 - III ZR 368/13)

Praxistipp: Die Widerrufsbelehrung muss nicht nur auf der Internetseite eingestellt sein, sondern sie muss zwingend dem Verbraucher in Textform überlassen werden. Hierfür genügt die Zusendung per Mail, beispielsweise zusammen mit der Bestellbestätigung.

Steuern

REISEKOSTENRECHT: Auslandsreisen ab 01.01.2015

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Schreiben vom 19.12.2014 die Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für beruflich und betrieblich veranlasste Auslandsdienstreisen bekannt gemacht. Die Übersicht für 2015 mit den Änderungen gegenüber dem Vorjahr sowie das BMF-Schreiben finden Sie unter

Wettbewerbsrecht

Irreführende Werbung bei Elektrohaushaltsgeräten

Bei der Bewerbung von Elektrohaushaltsgeräten muss der Verkäufer bei der Beschreibung auch die jeweiligen Typenbezeichnungen angeben. Sie ist ein wesentliches Merkmal eines Elektrohaushaltsgerätes. Werbungen ohne diese Angabe verstoßen gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG).

(Bundesgerichtshof, Urteil vom 19.02.2014, Az: I ZR 17/13)

Unwirksamkeit einer Mahnpauschalklausel - Mobilfunkanbieter

Der Verwender einer Mahnpauschalklausel muss im Rahmen von § 309 Nr. 5a BGB darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass die Pauschale dem typischen Schadensumfang entspricht. Personalkosten sind als individueller Mahnschaden nur in dem Umfang erstattungsfähig, wie sie durch die Mahnung als solche, also für die an den Schuldner gerichtete Leistungsaufforderung, anfallen. Bei Großunternehmen, die Mahnungen maschinell erzeugen, können derartige Personalkosten für das Ausdrucken, die weitere Verarbeitung (das Eintüten) und die Weiterleitung des Mahnschreibens auf dem Postweg anfallen, soweit nicht auch diese Maßnahmen maschinell erfolgen. Sonstige Personalkosten, die dadurch ausgelöst werden, dass Mitarbeiter des Verwenders im konkreten Einzelfall prüfen, ob der Zahlungsverzug des Schuldners zum Anlass für weitergehende Maßnahmen, z.B. eine Sperrung des Kunden, gemacht werden sollen, dürfen in eine Mahnpauschale nicht einberechnet werden. Die Höhe einer nach § 309 Nr. 5a BGB zulässigen Mahnpauschale kann nicht allgemein bestimmt werden, sondern hängt stets von tatsächlich durchschnittlich anfallenden Kosten ab. Soweit insofern eine Anwendung des § 287 ZPO zu Gunsten des Verwenders der Klausel überhaupt in Betracht kommt, hätte dieser hinreichend genaue Tatsachen darzutun, die dem Gericht eine Schätzung des gewöhnlichen Schadens ermöglichen.

(OLG Hamburg, Hinweisbeschluss vom 25.06.2014 - 10 U 24/13)

Praxistipp: Informationen rund um die Mahnung enthalten unsere Infoblätter **R06** und **R06a** unter der **Kennzahl 64** auf www.saarland.ihk.de.

Wirtschaftsrecht

Kein Zugriff des Vermieters auf die Kautions im laufenden Mietverhältnis

Während des laufenden Mietverhältnisses darf der Vermieter eine Mietsicherheit wegen streitiger Forderungen gegen den Mieter nicht verwerten.

Grund: Die Mietkaution dient nicht dazu, dem Vermieter eine Verwertungsmöglichkeit zum Zwecke schneller Befriedigung behaupteter Ansprüche gegen den Mieter während des laufenden Mietverhältnisses zu eröffnen. Gemäß § 551 III 3 BGB hat der Vermieter die ihm als Sicherheit überlassene Geldsumme getrennt von seinem Vermögen anzulegen. Mit der Pflicht zur treuhänderischen Sonderung der vom Mieter erbrachten Kautions wollte der Gesetzgeber sicherstellen, dass der Mieter nach Beendigung des Mietverhältnisses auch in der Insolvenz des Vermieters ungeschmälert auf die Sicherheitsleistung zurückgreifen kann, soweit dem Vermieter keine gesicherten Ansprüche zustehen. Diese Zielsetzung würde unterlaufen, wenn der Vermieter die Mietkaution bereits während des laufenden Mietverhältnisses auch wegen streitiger Forderungen in Anspruch nehmen könnte. Die davon zum Nachteil des Mieters abweichende Zusatzvereinbarung zu § 7 des Mietvertrags ist deshalb gem. § 551 IV BGB unwirksam.

(BGH, Urteil vom 07.05.2014 - VIII ZR 234/13)

Praxistipp: Mietverträge sollten vor dem Hintergrund des Urteils überprüft werden.

Offene Handelsgesellschaften haben keine Künstlersozialabgabe zu entrichten

Es war strittig, ob Zahlungen an eine OHG in die Bemessung der Künstlersozialkasse (KSA) nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) einzubeziehen sind.

Die Aufträge der GmbH an die W-oHG führten nicht zur Abgabepflicht nach dem KSVG, da die Gesellschafter der OHG nicht als selbständige Künstler/Publizisten anzusehen seien. Wie bei der KG und anders als bei der GbR könne bei der OHG als Personenhandels-gesellschaft nicht grundsätzlich angenommen werden, dass an der Erstellung eines künstlerischen oder publizistischen Werks alle Gesellschafter gemeinschaftlich als selbständige Künstler oder Publizisten mitwirken. Die OHG sei als Handelsgesellschaft regelmäßig arbeitsteilig organisiert, so dass nicht davon ausgegangen werden könne, dass alle Gesellschafter im künstlerischen/publizistischen Bereich tätig seien, sondern einzelne Gesellschafter auch organisatorische oder Management-Aufgaben erledigten. Schließlich liege es nahe, dass die künstlerische/publizistische Arbeit (auch) von angestellten Mitarbeitern erledigt werde. Soweit die DRV die Abgabepflicht auf die unmittelbare Bezahlung der von der W-oHG beauftragten selbständigen Künstler durch die GmbH stütze, fehle es an einer Auftragserteilung durch die GmbH.

Das BSG hat mit Urteil vom 16.07.2014 - B 3 KS 3/13 R - entschieden, dass der entsprechende Abgabenbescheid vom 08.04.2009 rechtswidrig sei und daher vom LSG zu Recht aufgehoben wurde. Die festgesetzten Abgaben beziehen sich ausschließlich auf Zahlungen an eine in der Rechtsform der OHG betriebene Werbeagentur für die Erstellung von Werbemitteln. Die Zahlungen an eine OHG unterliegen nicht der Künstlersozialabgabe, weil sie nicht als Entgelt für Werke oder Leistungen von „selbständigen Künstlern“ i.S.v. § 25 KSVG anzusehen sind. Da Vertreter der freien Berufe, der Wissenschaft und der Kunst nach ihrem historisch gewachsenen Berufsbild und der Verkehrsanschauung kein „Gewerbe“ betreiben, kann der Betrieb einer OHG nicht auf den (alleinigen) Zweck der Einstellung von künstlerischen oder publizistischen Werken gerichtet sein, so dass auch nicht regelmäßig angenommen werden kann, dass alle Gesellschafter an der Erstellung eines künstlerischen oder publizistischen Werks gemeinschaftlich als selbständige Künstler oder Publizisten mitwirken. Die OHG steht damit der KG gleich, deren Vergütungen ebenfalls nicht der Künstlersozialabgabe unterliegen. Soweit die Werbeagentur im Zuge der Durchführung der von der GmbH erteilten Werbeaufträge selbst einen Werbefotografen eingeschaltet hatte, waren dessen Honorare zwar abgabepflichtig nach § 24 Abs. 1 Nr. 7 KSVG (Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit für Dritte). Die entsprechende Künstlersozialabgabe war aber von der Werbeagentur zu entrichten (und ist auch von dort gezahlt worden), weil sie die Aufträge an den Werbefotografen im eigenen Namen erteilt hatte. Die GmbH hat daher zu Recht die von der Werbeagentur entrichtete Künstlersozialabgabe nur als Bestandteil der an diese gezahlten Vergütung getragen, war aber insoweit nicht selbst gegenüber der Künstlersozialkasse abgabepflichtig. Die Gefahr des doppelten Anfalls der Künstlersozialabgabe auf die Honorare des Werbefotografen hat von Anfang an nicht bestanden, weil die GmbH absprachegemäß diese Honorare unmittelbar an den Werbefotografen überwiesen hat, so dass die der GmbH erteilten Rechnungen der Werbeagentur diese Honorare nicht enthielten.

Praxistipp: Mehr Informationen zur Künstlersozialabgabe enthält unser Infoblatt **R58** „Abgabepflicht von Unternehmen an die Künstlersozialkasse“ unter der Kennzahl **43** unter www.saarland.ihk.de.

Neuer Basis-Zinssatz ab dem 01.01.2015 -0,83 Prozent

Wird trotz Vertragserfüllung nicht gezahlt, kommt der Schuldner in Zahlungsverzug. Ab dem Verzugszeitpunkt kann der Gläubiger 5 Prozentpunkte, unter Kaufleuten 9 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz Verzugszinsen geltend machen. Dieser Basiszinssatz ändert sich immer zum 01.01. und 01.07. jeden Jahres. Er beträgt ab dem 01.01.2015 -0,83 Prozent. Da 2015 kein Schaltjahr ist, wird die Zinsberechnung für das Jahr 2015 mit 365 Zinstagen durchgeführt. Ab dem 1. Januar 2015 beläuft sich der Zinssatz auf 4,17 Prozent,

wenn der Schuldner eine Privatperson ist und auf 8,17 Prozent, wenn der Schuldner ein Unternehmer ist. Zum 01.07.2015 legt die Deutsche Bundesbank den Basiszinssatz erneut fest.

Mängelbeseitigung aus Kulanz

Der Auftraggeber beauftragt den Auftragnehmer im Jahr 1998 mit der Lieferung und Montage einer Stahl-Glas-Fassade. Zwischen Oktober 2000 und Mai 2007 kam es zu insgesamt sechs Brüchen der Fassadenverglasung. Eine Mängelanzeige übersandte der Auftraggeber dem Auftragnehmer im September 2002. Ein vom Auftraggeber hinzugezogener Sachverständiger kommt zu dem Ergebnis, keine konkreten Angaben zu den Ursachen der Scheibenbrüche machen zu können. Allerdings erarbeitete er Vorschläge zur Mängelbeseitigung, die der Auftragnehmer umsetzt. Im Juli 2004 leitet der Auftraggeber schließlich ein selbständiges Beweisverfahren ein. Nachdem dieses beendet ist, klagt der Auftraggeber im Jahr 2010 auf Schadenersatz. Der Auftragnehmer erhebt die Einrede der Verjährung mit der Begründung, er habe die vom Sachverständigen vorgeschlagenen Arbeiten nur „aus Kulanz“ erbracht. Das will der Auftraggeber nicht gelten lassen. Der Auftragnehmer habe im Beisein des Sachverständigen an Ortsbesichtigungen teilgenommen und entsprechend dessen Empfehlungen mehrere Scheiben ausgetauscht. Darin sei aus Empfängersicht jedenfalls ein Anerkenntnis im Sinne des § 212 I BGB zu sehen. Es könne deshalb dahinstehen, wann die Mängelrüge nach § 13 Nr. 5 I VOB/B 1996 neu zu berechnen gewesen wäre. Nachdem das OLG Hamm der Argumentation des Auftraggebers folgt und von einem zum Neubeginn der Verjährung führenden Anerkenntnis ausgeht, verweist der BGH zurück.

Nach Ansicht des VII. Zivilsenats tragen die Feststellungen des OLG die Annahme, es liege ein Anerkenntnis vor, nicht. Zwar kann in der Durchführung von Mängelbeseitigungsarbeiten ein zum Neubeginn der Verjährung führendes Anerkenntnis eines Mängelbeseitigungsanspruchs liegen. Das gilt aber nicht, wenn der Auftragnehmer zum Ausdruck bringt, die Arbeiten nur aus Kulanz und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erbringen zu wollen. Hier hat der Geschäftsführer des Auftragnehmers einen solchen Vorbehalt im Rahmen eines Ortstermins erklärt. Dies ist auch plausibel, weil das Sachverständigengutachten nicht zu dem Ergebnis gekommen ist, dass der Auftragnehmer für den Mangel verantwortlich ist.

Praxistipp: Die Feststellung, dass die Verjährungsfrist durch ein Anerkenntnis neu zu laufen beginnt, sagt noch nicht darüber aus, wie lang diese läuft. Bei Bauverträgen, denen die VOB/B zu Grunde liegt, ist hierbei § 13 V Nr. 1 S. 3 VOB/B zu beachten, wonach nach Abnahme der Mängelbeseitigung für diese Leistung eine Verjährungsfrist von zwei Jahren neu beginnt. Nur wenn der Vertrag keine diesbezügliche Regelung enthält, beginnt die ursprüngliche (gesetzliche oder vertragliche) Verjährungsfrist neu.

(BGH, Beschluss vom 09.07.2014 - VII ZR 161/13 = BeckRS 2014, 15211)

Veranstaltungen

Rechtssicher werben im Internet

Donnerstag, 22. Januar 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Kaum ein Unternehmen, das nicht über einen eigenen Internetauftritt verfügt. Das Medium Internet bietet sich geradezu an, um werbend auf das eigene Unternehmen, auf die eigenen Produkte oder die eigenen Dienstleistungen hinzuweisen. Dabei sind die wettbewerbsrechtlichen Vorgaben zu beachten, damit keine Abmahnung ins Haus flattert.

Frau Rechtsanwältin Kathrin Berger, Fachanwältin für IT-Recht, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, wird in ihrem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, welche Vorschriften Werbetexte beachten müssen. Da gerade im Internet auch Fotos und Abbildungen benutzt

werden, ist die rechtssichere Nutzung von Fotos ein weiterer Schwerpunkt des Vortrages. Abgerundet wird der Vortrag durch einen prüfenden Blick auf Logos, die von vielen Unternehmen in ihren Internetauftritt eingebunden werden.

Die Referentin beschäftigt sich seit Jahren mit der Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen, die sich rechtssicher im Internet bewegen wollen.

Anmeldungen **bis 21. Januar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... die Vermeidung der Stolpersteine vor und nach der Gründung“

Dienstag, 27. Januar 2015, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Unternehmer werden ist nicht schwer! Es gibt eine Fülle von Informationen, Hilfestellungen und Beratungen, die jedem potenziellen Existenzgründer zur Verfügung stehen. Die Stolpersteine der Existenzgründung können so bereits sehr früh aus dem Weg geräumt werden. Auftragsakquise, Finanzierung, Abwicklung der Formalitäten und vor allen Dingen die Buchhaltung mitsamt der Besteuerung sind die Hürden, die jeder Gründer überwinden kann.

Herr Uwe Schwan, GUB Gesellschaft für Unternehmensanalyse und Betriebsberatung AG, Kirkel, erklärt, wie Sie als Gründer Schritt für Schritt den erfolgreichen Weg in die Selbstständigkeit gehen können. Er zeigt auch auf, welche finanzrechtlichen Regeln zur Anwendung kommen.

Wir stellen Ihnen außerdem die Dienstleistungen des EA-Saar vor. Über ihn können Sie Ihre Gewerbemeldung durchführen, Kontakte zu den saarländischen Behörden aufnehmen und Zugang zu den Registern erhalten. Dieser IHK-Service ist für Unternehmen kostenlos.

Anmeldungen **bis 26. Januar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Tag der IT-Sicherheit

Donnerstag, 5. Februar 2015, 10:00 Uhr - 17:00 Uhr, Raum: Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Cyberkriminalität, Wirtschaftsspionage, Datenklau – Schlagworte, die immer öfter in den Medien auftauchen. Die Bedrohung ist durch die fortschreitende Digitalisierung und die damit verbundene zunehmende Flut an Daten sehr real, und macht vor keinem Unternehmen halt.

Ein Grund, sich mit IT-Sicherheit zu beschäftigen und seine Strategie zu überdenken. Die technische Sicherheit und der rechtliche Schutz der Daten spielen in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle. Aber auch das Wissen um aktuelle Bedrohungen und wie man ihnen begegnen kann.

Mit dem Tag der IT-Sicherheit wollen IHK Saarland, saar.is und eBusiness-Lotse Saar über die aktuelle Bedrohungslage, angemessene und bezahlbare sichere IT-Infrastruktur und die rechtlichen Anforderungen an die IT-Sicherheit informieren.

Anmeldung **bis 30.01.2015** per Fax an 0681 5846125 oder online unter www.ebusiness-lotse-saar.de/veranstaltungen.

„FIT FÜR ... die Einstellung von Mitarbeitern“

Dienstag, 10. Februar 2015, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Für jeden Unternehmer schlägt irgendwann die Stunde der Entscheidung: Er muss Mitarbeiter einstellen, um seine anfallende Arbeit zu bewältigen. Er wird damit erstmals Arbeitgeber.

Frau Silke Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian, Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird in der Veranstaltung darüber informieren, wie ein Arbeitsverhältnis begründet wird und welche Rechte und Pflichten der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer aus seinem Arbeitsverhältnis haben. Wichtig für den Arbeitgeber zu wissen ist auch, welche Weisungsrechte er hat, ob und wann er eine Abmahnung aussprechen muss und wie letztendlich ein Arbeitsverhältnis beendet werden kann.

Frau Silke Brombach ist seit Jahren auf die arbeitsrechtliche Beratung von kleinen und jungen Unternehmen spezialisiert. Sie steht für Fragen und Antworten der Teilnehmer zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 9. Februar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Internet und Arbeitsrecht

Montag, 23. Februar 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Die Arbeitswelt von heute ist ohne die modernen Kommunikationsmittel nicht mehr möglich. An vielen Arbeitsplätzen befindet sich der Firmen-PC, die mobilen Zusatzgeräte bzw. bringen die Mitarbeiter ihre eigenen mobilen Endgeräte mit. Dies stellt den Arbeitgeber vor die Frage, was und vor allem wie er die Nutzung der diversen Geräte regeln kann bzw. eventuell auch soll.

Herr Rechtsanwalt Stephan Weingart, Saarlouis, wird aufzeigen, welche arbeitsrechtlichen Regelungen möglich sind, unter welchen Voraussetzungen eine einmal erteilte Erlaubnis zurückgenommen werden kann und inwieweit der Arbeitgeber für die Nutzungen seiner Mitarbeiter haftet.

Der Referent zeigt im Rahmen der Veranstaltung auf, welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten bei der Benutzung von mobilen Geräten bestehen und steht für Fragen und Antworten während und nach der Veranstaltung zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 20. Februar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Der gesetzliche Mindestlohn

Dienstag, 24. Februar 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ab Januar 2015 gilt deutschlandweit der gesetzliche, branchenunabhängige Mindestlohn von 8,50 € brutto/Stunde. Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, wird die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des neuen Rechts aufzeigen. So erfordert die Einführung des Mindestlohns beispielsweise die Prüfung von Kollisionen mit bestehenden Tarif- und Arbeitsverträgen. Geklärt werden müssen auch die Möglichkeiten der Anrechenbarkeit anderer Vergütungsbestandteile wie Zulagen oder Gratifikationen auf den Mindestlohn. Zudem müssen Do-

kumentations- und Meldepflichten überprüft und angepasst werden, insbesondere bei Mini-Jobs.

Mit unserer Veranstaltung wollen wir Ihnen einen ersten Blick darüber geben, ob und ggf. welcher Handlungsbedarf sich in Ihrem Unternehmen aus dem Mindestlohngesetz ergibt.

Anmeldungen **bis 23. Februar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

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

Ihre Ansprechpartner:

Heike Cloß

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

**Arbeitsrecht, Onlinerecht,
Wirtschaftsrecht**

Georg Karl

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

Gesellschaftsrecht

Thomas Teschner

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

Wettbewerbsrecht

Dr. Heino Klingen

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

Steuerrecht