



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Aktuelles zum Mindestlohn: Erstes Urteil	2
Arztbesuche während der Arbeitszeit?.....	2
Arbeitsverträge befristen: Aber richtig!.....	2
Krankheitsbedingte Kündigung bei ungewisser Genesung	3
Was ist neu im Arbeitsrecht? DIHK-Ratgeber informiert über aktuelle Änderungen	3
Gesellschaftsrecht	4
Handelsregister Registergericht Saarbrücken: Übertragung von richterlichen Aufgaben auf den Rechtspfleger	4
Publizitätspflicht: Unbillige Abrechnungen durch den Bundesanzeiger	4
Anmeldung einer geänderten Geschäftsanschrift zur Eintragung in das Handelsregister	5
Grenze für nachvertragliches Wettbewerbsverbot	5
Gewerblicher Rechtsschutz	5
BMJV legt Verordnungsentwurf über das elektronische Schutzschriftenregister (SRV) vor....	5
Onlinerecht	6
Mangelnde Umsetzung der Button-Lösung.....	6
Steuern	7
REISEKOSTENRECHT: Auslandsreisen seit 01.01.2015.....	7
Wettbewerbsrecht	8
Kleingedrucktes nicht zu klein schreiben	8
Wirtschaftsrecht	8
Bundesfreiwilligendienst: Stellenbörse "bufdi.eu" – kein Angebot des BAFzA!.....	8
GEMA kassiert für Verwertungsgesellschaft Media.....	8
Verweigerung der Mängelbeseitigung durch den Auftragnehmer.....	9
Veranstaltungen	10
Rund um den Werkvertrag.....	10
„FIT FÜR ... Erfolg durch zufriedene Kunden“	10
„GoBD“: Neue Regeln für die Buch- und Belegführung!.....	11
Existenzgründung durch Migrantinnen und Migranten	11
Steuerbefreite Gewinnentnahme für Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH.....	12
CE-Kennzeichnung von elektrischen und elektronischen Geräten.....	12
Geschäftsführerhaftung in Krise und Insolvenz.....	12

Aktuelles zum Mindestlohn: Erstes Urteil

Das Arbeitsgericht Berlin hat in einer der ersten Entscheidungen zum Thema Mindestlohn am 04.03.2015 klargestellt, dass Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen.

Dem Urteil lag folgender Fall zugrunde: Der Unternehmer beschäftigte seine Mitarbeiterin gegen eine Grundvergütung von 6,44 € pro Stunde. Zuzüglich erhielt sie eine Leistungszulage und Schichtzuschläge, ein zusätzliches Urlaubsgeld sowie eine nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Jahressonderzahlung. Das beklagte Unternehmen kündigte das Arbeitsverhältnis und bot an, das Arbeitsverhältnis mit einem Stundenlohn von 8,50 € unter gleichzeitigem Wegfall der Leistungszulage, des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der Jahressonderzahlung fortzusetzen.

Das Gericht hielt diese Änderungskündigung für unwirksam. Der gesetzliche Mindestlohn soll unmittelbar die Arbeitsleistung vergüten. Leistungen, die nicht diesem Zweck dienen - wie das Urlaubsgeld und auch die Jahressonderzahlungen - dürfen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Eine Änderungskündigung, mit der diese unzulässige Anrechnung erreicht werden sollte, ist deshalb nach Ansicht des Arbeitsgerichtes Berlin unzulässig.

Praxistipp: Abzuwarten bleibt die weitere Rechtsprechung, welche Lohnbestandteile auf die 8,50 Euro angerechnet werden können und welche nicht. Die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin wurde zugelassen. Das Urteil ist also deshalb noch nicht rechtskräftig.

Arztbesuche während der Arbeitszeit?

In den Betrieben stellt sich immer wieder die Frage, ob der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zum Arzt gehen kann, und dies bei vollem Lohnausgleich ohne Verpflichtung, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten. Es kommt darauf an, so die juristische Antwort.

Der Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitern den Arztbesuch nur gestatten und auch bezahlen, wenn dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Grundsätzlich muss also jeder Mitarbeiter versuchen, seinen Arzttermin vor Arbeitsbeginn oder nach Arbeitsende zu legen, wenn er keinen Lohnausfall haben will. Dies gilt vor allem für Vorsorgeuntersuchungen. Diese sind in der Regel nämlich planbar. Allerdings: Besteht ein akuter Krankheitszustand und es gelingt dem Arbeitnehmer nicht, den Arzt vor Arbeitsbeginn oder nach Arbeitsende aufzusuchen, kann er während der Arbeitszeit seinen Arzt aufsuchen. Er ist dann im notwendigen Umfang von der Arbeit bezahlt durch den Arbeitgeber freizustellen.

Praxistipp: Mehr Informationen rund um das Thema Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung sowie im Krankheitsfall und an Feiertagen enthält unser Infoblatt A 28, das unter der Kennzahl 67 unter www.saarland.ihk.de eingestellt ist.

Arbeitsverträge befristen: Aber richtig!

Befristungen von Arbeitsverträgen müssen schriftlich vorliegen. Das Schriftformerfordernis verlangt einen von beiden Vertragsparteien, also von Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer, mit eigenhändiger Namensunterschrift unterschriebenes Dokument. Es ist ein individueller Schriftzug erforderlich, der die Identität des Unterzeichnenden ausreichend kennzeichnet. Eine bewusste und gewollte Namensabkürzung reicht nicht aus.

In dem von dem BAG zu entscheidenden Fall war nach mehreren befristeten Arbeitsverträgen in der Personalakte lediglich ein Schriftstück vorhanden, das überschrieben war mit dem Wort „Entwurf“ und die eigenhändige Unterschrift der Arbeitnehmerin trug. Seitens des Arbeitgebers waren lediglich die Buchstaben „Ba“ und „Ei“ unter Beifügung des Datums 15.04.2009 paraphiert. Die Arbeitgeberin behauptete, dass neben diesem Entwurf eine weitere Vertragsurkunde vorliegt, die von beiden Parteien mit vollen Namen unterzeichnet sei. Dieses Dokument sei auch der Mitarbeiterin übergeben worden. Diese bestritt die Existenz eines von den beiden Seiten unterschriebenen Arbeitsvertrages mit Nichtwissen. An die Umstände der jeweiligen Vertragsverlängerungen könne sie sich nicht mehr erinnern, ihre eigenen Unterlagen seien wegen zweier Umzüge nicht mehr vollständig.

Das BAG entschied mit Urteil vom 20.08.2014 (Aktenzeichen 7 AZR 294/12), dass durch das vorgelegte Dokument, das mit dem Wort Entwurf gekennzeichnet war und lediglich mit Namenskürzeln paraphiert war, kein formwirksam befristeter Arbeitsvertrag vorlag. Es muss eine volle Unterschriftsleistung unter dem Vertrag vorliegen, bloße Namensabkürzungen, auch wenn sie bewusst und gewollt herbeigeführt worden sind, genügen nicht.

Praxistipp: Beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist wegen des Schriftformerfordernisses besondere Sorgfalt geboten. Wenn der Arbeitgeber sich hierauf berufen will, dann ist er insoweit auch beweispflichtig. Dieser Beweispflicht kommt er am ehesten dadurch nach, dass er die entsprechenden Arbeitsverträge doppelt ausfertigt und ein beiderseitig unterzeichnetes Exemplar seiner Personalakte beifügt.

Krankheitsbedingte Kündigung bei ungewisser Genesung

Kündigt ein Arbeitgeber einer langjährig beschäftigten Mitarbeiterin in einem Kleinbetrieb mit fünf Arbeitnehmern nach einer längeren Krankheitsdauer ohne absehbaren Zeitpunkt der Genesung fristgerecht, ist diese Kündigung nicht treuwidrig. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Fachangestellten entschieden. Sie war 2,5 Monate krank und konnte auf Nachfrage keine Angaben zu einer möglichen Genesung machen. Da eine befristete Ersatzeinstellung auf dem Arbeitsmarkt nicht möglich war und die Arbeitskraft dringend benötigt wurde, kündigte der Arbeitgeber fristgemäß. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Kleinunternehmer bei der Kündigung einer langjährigen Mitarbeiterin den Grundsatz von Treu und Glauben berücksichtigen müsse. Es müsse ein einleuchtender Kündigungsgrund vorliegen. Das sei vorliegend der Fall. Und der Arbeitgeber habe die dringend benötigte Arbeitskraft nicht durch eine befristete Ersatzeinstellung vom Arbeitsmarkt ersetzen können. Auch angesichts einer langen Beschäftigung der Mitarbeiterin von 19 Jahren falle die Interessenabwägung zugunsten des Betriebs aus. Die Kündigung sei wirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 14. Oktober 2014; Az.: 1 Sa 151/14)

Praxistipp: Kündigungen in Kleinunternehmen (mit regelmäßig nicht mehr als 10 Arbeitnehmern) unterliegen nicht der dreistufigen Prüfung nach den Grundsätzen der sozialen Rechtfertigung bei einer Kündigung wegen Krankheit nach dem Kündigungsschutzgesetz (vgl. § 1 Abs. 2 KSchG). Grenze ist hier der Grundsatz von Treu und Glauben. Dabei ist ausreichend, wenn es für die Kündigung einen „irgendwie einleuchtenden“ Grund gibt.

Was ist neu im Arbeitsrecht? DIHK-Ratgeber informiert über aktuelle Änderungen

Klein-, Mittel- und Großbetrieb – die tägliche arbeitsrechtliche Problematik konfrontiert sowohl Unternehmer als auch Führungskräfte mit einer Vielzahl von Fragen, die oft schnell und immer sicher und zuverlässig gelöst werden müssen.

Die DIHK-Publikation „Arbeitsrecht von A bis Z“ (8. Auflage) ist als Einstiegsinformation in die komplizierte Materie des deutschen Arbeitsrechts gedacht. Der Leser erhält einen praxisnahen und sehr gut verständlichen Überblick über alle arbeitsrechtlich relevanten Gesetze und Bestimmungen.

Die Neuauflage berücksichtigt alle Veränderungen in der Rechtsprechung und Rechtsetzung der letzten Jahre zu Themen wie Minijobs, Mindestlohn, Elternzeit, Pflege- und Familienpflegezeit sowie Kündigung. Auch die Rechtsprechungen insbesondere des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit einzelner Klauseln in Formulararbeitsverträgen, zum Urlaubsanspruch von Langzeitkranken und zu befristeten Arbeitsverträgen werden erläutert.

Verschiedene Checklisten und Formulierungshilfen wurden als Musterschreiben neu aufgenommen ebenso wie neue Musterverträge.

Die DIHK-Publikation „Arbeitsrecht von A bis Z“ (128 Seiten, DIN A5) ist zum Preis von 14,90 Euro zu beziehen beim DIHK Verlag, Werner-von-Siemens-Str. 13, 53340 Meckenheim; Internet-Bestellshop: www.dihk-verlag.de.

Gesellschaftsrecht

Handelsregister Registergericht Saarbrücken: Übertragung von richterlichen Aufgaben auf den Rechtspfleger

Zum 1. April 2015 wurde der Richtervorbehalt nach dem Rechtspflegergesetz aufgehoben. Das bedeutet, dass beim Registergericht Saarbrücken die Rechtspfleger nunmehr auch Ansprechpartner sind für die Eintragungen, Änderungen und Löschungen von Kapitalgesellschaften im saarländischen Handelsregister. Kontaktdaten sind einsehbar unter: www.saarland.de\120880.htm.

Publizitätspflicht: Unbillige Abrechnungen durch den Bundesanzeiger

Unternehmen sind gesetzlich nach den §§ 325 ff HGB verpflichtet, ihre Jahresabschlüsse beim Betreiber des Bundesanzeigers zur Offenlegung einzureichen. Für diese Offenlegung fallen ganz bestimmte zu zahlende Vergütungen an. Die Höhe dieser Vergütung war nun Gegenstand des Verfahrens vor dem Amtsgericht Köln. Dieses hat mit rechtskräftigem Urteil vom 13.10.2014, Az.: 142 C 639/12, sich zur gerichtlichen Kontrolle der Preisgestaltung des Bundesanzeigers geäußert.

Es kam zu dem grundsätzlichen Ergebnis, dass die Preistabelle des Bundesanzeigers als Tarif oder sonstige Entgeltregelung eines Unternehmens mit Monopolstellung einzuordnen ist. Die Preise des Bundesanzeigers müssten daher nach billigem Ermessen nach § 315 BGB festgesetzt werden. Das Gericht selbst hat keine entsprechende konkrete Preisbestimmung durchgeführt. Allerdings sagte es aus: Bei Leistungsverhältnissen, mit denen öffentlich-rechtliche Vorgaben erfüllt werden, gilt das Kostendeckungsprinzip. Dieses Prinzip kann verletzt sein, wenn das verlangte Entgelt die Aufwendungen übersteigt. Der Bundesanzeiger müsste nach diesen Vorgaben seine Abrechnungen so berechnen, dass nur die durch die Veröffentlichung selbst entstehenden Kosten abgedeckt sind und sonst nichts.

Praxistipp: Interessant dürfte sein, welchen Preis jedes offenlegungspflichtige Unternehmen künftig zu zahlen hat. Auch wenn das Amtsgericht Köln in seinem Urteil keine konkrete Höhe angegeben hat, so kam es zum Ergebnis, dass der amtliche Preis (das war die Preisliste des Bundesanzeigers für entgeltliche Publikationen, zuletzt vom 01.01.2013) im konkreten Fall nicht zu bezahlen war. Spannend bleibt abzuwarten, wie sich die Preispolitik des Bundesanzeigers vor dem Hintergrund dieses Urteils weiterentwickeln wird.

Anmeldung einer geänderten Geschäftsanschrift zur Eintragung in das Handelsregister

Bei einer GmbH folgt die Pflicht zur Angabe einer inländischen Geschäftsanschrift aus § 8 Abs. 4 Nr. 1 GmbHG, die Pflicht zur Anmeldung einer nachträglichen Änderung der inländischen Geschäftsanschrift aus §§ 31 Abs. 1, 29 HGB. In der Regel wird die angegebene Geschäftsanschrift mit der Anschrift des Geschäftslokals, dem Sitz der Hauptverwaltung oder des maßgeblichen Betriebs übereinstimmen. Verfügt die Gesellschaft über solche Einrichtungen nicht oder nicht mehr, ist eine andere Anschrift anzugeben, z.B. die inländische Wohnanschrift eines Geschäftsführers, eines Gesellschafters, der sich dazu bereit erklärt hat, oder die inländische Anschrift eines als Zustellungsbevollmächtigten eingesetzten Vertreters. In der Wahl der Geschäftsanschrift ist die Gesellschaft frei, solange sie unter dieser Anschrift tatsächlich erreichbar ist und eine entsprechende Anmeldung erfolgt. (OLG Düsseldorf, Beschl. v. 12.11.2014 - I-3 Wx 152 u. 153/13 (rechtskräftig))

Praxistipp: Die Bedeutung der Angabe einer inländischen Geschäftsanschrift ergibt sich zum einen daraus, dass diese, weil im Handelsregister eingetragen, für Dritte jederzeit - auch online - einsehbar ist; zum anderen und vor allem daraus, dass gemäß § 35 Abs. 2 S. 3 GmbHG an den oder die Vertreter der Gesellschaft unter jener Anschrift wirksam zugestellt und eine Willenserklärung abgegeben werden kann, außerdem im Falle des Misslingens einer solchen Zustellung der Weg über die öffentliche Zustellung eröffnet ist.

Grenze für nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Vertragspartner ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, darf dabei aufgrund der grundgesetzlich geschützten Berufsausübungsfreiheit das notwendige Maß nicht überschritten werden. Die Grenze beträgt in der Regel zwei Jahre. Das hat der Bundesgerichtshof im Fall einer Gesellschaft entschieden, die Arbeitnehmerüberlassung betrieb und deren Gesellschafter sich bei der Trennung auf ein Wettbewerbsverbot von fünf Jahren geeinigt hatten. Nachdem der ausgeschiedene Gesellschafter gegen das Verbot verstoßen hatte, forderte der Vertragspartner eine Vertragsstrafe in Höhe von 101.000 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit Rücksicht auf die grundgesetzliche Berufsausübungsfreiheit nur gerechtfertigt seien, wenn sie notwendig seien, um einen Vertragspartner vor der illoyalen Verwertung seiner Arbeitserfolge durch den Vertragspartner zu schützen. Daher dürfe sie räumlich, gegenständlich und zeitlich das notwendige Maß nicht überschreiten. Dafür seien zwei Jahre regelmäßig ausreichend. Das vorliegend vereinbarte Wettbewerbsverbot von fünf Jahren sei daher nichtig. (Urteil des Bundesgerichtshofs – BGH – vom 20. Januar 2015; Az.: II ZR 369/13)

Praxistipp: Wettbewerbsverbote unterliegen Beschränkungen, die sich aus der grundgesetzlich geschützten Berufsausübungsfreiheit ergeben. Der Schutz soll nur so lange gelten können, wie die Beziehungen zu den ehemaligen Kunden fortauern. Dafür sieht die Rechtsprechung zwei Jahre regelmäßig als Grenze an. Abweichungen nach oben sind zwar nicht ausgeschlossen, müssen aber gesondert begründet werden.

Gewerblicher Rechtsschutz

BMJV legt Verordnungsentwurf über das elektronische Schutzschriftenregister (SRV) vor

Das elektronische bundesweite Schutzschriftenregister soll am 01.01.2016 in Betrieb gehen. Der Entwurf enthält die Bestimmungen über das Register, die Modalitäten der Einreichung, den Abruf sowie der Datenübermittlung und -speicherung der Schutzschriften.

Schutzschriften sind vorbeugende Verteidigungsschriftsätze gegen erwartete Anträge auf Arrest oder einstweilige Verfügung. Sie werden in der Regel im wettbewerbsrechtlichen und markenrechtlichen Kontext relevant. Der mögliche Antragsgegner will damit erreichen, dass der Antrag zurückgewiesen wird, wenigstens aber verhindern, dass dem Antrag ohne mündliche Verhandlung entsprochen wird. Derzeit muss eine Schutzschrift bei jedem Gericht eingereicht werden, bei dem ein Antrag auf Arrest oder einstweilige Verfügung zu erwarten ist. Die Einreichung einer Schutzschrift bei einem Gericht hat nur Wirkung für dieses Gericht. Sind potentiell mehrere Gerichte zuständig, kann die Einreichung der Schutzschrift einen erheblichen Arbeits- und Sachaufwand bei Antragsgegnern und Rechtsanwälten, aber auch bei den Gerichten verursachen. Dies ist vor allem beim „fliegendem Gerichtsstand“ nach UWG ein Problem. Um dies künftig für alle Beteiligten leichter zu handhaben, wird ein zentrales, bundesweites, elektronisches Schutzschriftenregister eingerichtet, bei dem die Einreichung einer Schutzschrift genügt, um alle Zivil- und Arbeitsgerichte zu erreichen. Die gesetzliche Grundlage hierfür wurde im § 26 Abs. 5 des Gesetzes zur Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs vom 10.10.2013 gelegt.

Praxistipp: Dies ist zu begrüßen, da der bisherige Aufwand verringert und Zeit eingespart wird. In der Schutzschriftenregisterverordnung wird nun insbesondere geregelt, wer das Register nutzen kann oder muss, welche Angaben die elektronische Schutzschrift enthalten muss, wie die Einsichtnahme durch Gerichte erfolgt, wer mit welchen Fristen informiert wird und wann Einträge gelöscht werden.

Onlinerecht

Mangelnde Umsetzung der Button-Lösung

Bereits seit dem 1. August 2012 müssen deutsche Onlinehändler, die sich an den deutschen Verbraucher wenden, ebenso wie sonstige Onlinehändler, die sich an den deutschen Verbraucher wenden, den Bestell-Button entweder mit der Beschriftung „Kaufen“ oder „kostenpflichtig bestellen“ oder „zahlungspflichtigen Vertrag abschließen“ beschriften. Dieser Button muss gut lesbar, in hervorgehobener Weise und unmittelbar vor der Bestellabgabe angebracht sein. Bevor der Verbraucher auf diesen Button klickt und damit seine Bestellung abgibt, muss er in hervorgehobener Weise über die folgenden Punkte informiert werden:

- die wesentlichen Merkmale der Ware/Dienstleistung
- die Mindestlaufzeit und Kündigungsmodalitäten eines Dauerschuldverhältnisses (z. B. Abonnement-Vertrag)
- die Angabe des Gesamtpreises der Ware/Dienstleistung einschließlich aller damit verbundenen Preisbestandteile
- unbedingt auch die Angabe der zusätzlich anfallenden Liefer- und Versandkosten

Wird der Bestell-Button nicht dementsprechend beschriftet, kommt kein wirksamer Vertrag mit dem Verbraucher zustande. Fehlen die zuvor beschriebenen Merkmale oberhalb des Bestell-Buttons, drohen dem Onlinehändler Abmahnungen.

Die Vorgaben dieser Button-Lösung sind strikt einzuhalten. Dies ist bis dato nicht immer der Fall. Die Rechtsprechung hat nun insgesamt schon viermal über den korrekten Bestell-Button zu entscheiden gehabt:

- Beschriftung „Bestellung abschicken“
Das LG Köln entschied mit Urteil vom 11.03.2015, Az.: 37 O 78/14, dass die Worten „Bestellung abschicken“ nicht der gesetzlichen Vorgabe entspricht. Außerdem wurde auf der Bestellabschlussseite nicht aufgeführt die wesentlichen Merkmale der Ware, ebenso wenig wie deren Preis. Unzulässig, so das Ergebnis des Gerichts.

- Beschriftung „Bestellen und Kaufen“
In dem vom Amtsgericht Köln, Urteil vom 28.04.2014, Az.: 142 C 354/13, zu entscheidenden Fall war der Bestell-Button beschriftet mit der Formulierung „Bestellen und Kaufen“, zusätzlich fehlte eine dem Verbraucher zugesandte Widerrufserklärung inklusive der Information über den Ausschluss des Widerrufsrechts. Insgesamt war damit, so das AG Köln, der Vertrag unwirksam. An dieser Entscheidung ist besonders kritisch, dass das Wort „Kaufen“ in der Gesetzesbegründung als zulässige Beschriftung des Bestell-Button angeführt wird. Lediglich im Gesetzestext selbst wird die Beschriftung mit „Zahlungspflichtig bestellen“ angegeben. Das Gesetz selbst gibt jedoch vor, dass der Button mit einer „entsprechenden eindeutigen Formulierung beschriftet sein kann“.
- Beschriftung „Bestellung abschicken“
Das OLG Hamm, Urteil vom 19.11.2013, Az.: 4 U 65/13, hatte zu entscheiden über die Beschriftung des Bestell-Buttons mit der Bezeichnung „Bestellung abschicken“. Es kam zu dem Ergebnis, dass diese Beschriftung nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Nach den gesetzlichen Vorgaben hat der Unternehmer den Bestell-Button so zu gestalten, dass der Verbraucher mit seiner Bestellung ausdrücklich bestätigt, dass er sich zu einer Zahlung verpflichtet. Mit der von dem Onlinehändler benutzten Bezeichnung „Bestellung abschicken“ gibt der Verbraucher keine entsprechende ausdrückliche Bestätigung an, so dass der Bestell-Button mit der Beschriftung verworfen und der Vertrag somit insgesamt unwirksam war.
- Beschriftung „Jetzt verbindlich anmelden“
Bei dem Urteil vom 17.07.2013, Az.: 97 O 5/13 des LG Berlin, wurde im Rahmen eines Onlineportals der Bestell-Button beschriftet mit den Worten „Jetzt verbindlich anmelden (zahlungspflichtiger Reisevertrag)“. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass auch diese Beschriftung unzulässig ist, da nicht die Worte „Zahlungspflichtig bestellen“ verwendet wurden. Es läge auch keine „entsprechende eindeutige Formulierung“ vor, da gerade durch die Verwendung des Wortes „anmelden“ eher noch der vorbereitende Charakter zu einem kostenpflichtigen Vertrag ausgedrückt wird.

Praxistipp: Es ist jedem Onlinehändler nur zu raten, den Bestell-Button mit der gesetzlich vorgegebenen Formulierung „zahlungspflichtig bestellen“ zu beschriften, da ansonsten droht, dass der Vertrag nicht rechtswirksam zustande gekommen ist. Auch die Nichteinhaltung der Informationspflichten wird gerne zum Gegenstand von Abmahnungen gemacht.

Steuern

REISEKOSTENRECHT: Auslandsreisen seit 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 www.bundesfinanzministerium.de unter dem Link http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2014-12-19-Steuerliche-Behandlung-Reisekosten-Reisekostenverguetungen-2015.html

Wettbewerbsrecht

Kleingedrucktes nicht zu klein schreiben

Eine zu kleine Schrift bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) kann dazu führen, dass diese unwirksam sind. Wer Allgemeine Geschäftsbedingungen verwendet, muss immer darauf achten, dass die Schriftgröße ausreichend groß ist, denn der Verbraucher muss in zumutbarer Weise vom Inhalt der AGBs Kenntnis nehmen können.

Nach der Entscheidung des Landgerichts (LG) Köln ist dies bei Schriftgröße acht nicht mehr der Fall. Es sei ohnehin schwierig für Kunden, den Inhalt komplexer AGBs zu lesen und in der Bedeutung zu erfassen. Diese Schwierigkeit wachse, wenn zusätzlich ein kleiner Drucktyp verwendet werde. Die üblicherweise in Schriftstücken verwendete Schriftgröße ab 12 hält das Gericht für unbedenklich, da diese auch von Kunden mit Sehschwächen ohne größere Schwierigkeiten erkannt werden könne.

Die Entscheidung wirkt sich nicht nur auf Allgemeine Geschäftsbedingungen, sondern auf den gesamten Geschäftsverkehr aus. So führt es auch zur Unwirksamkeit eines gesamten Vertrages samt den Vertragsbedingungen, wenn er aufgrund der kleinen Schriftgröße nur extrem schwer lesbar ist. (Urteil des LG Köln vom 21.1.2009, Az. 18 O 351/08)

Wirtschaftsrecht

Bundesfreiwilligendienst: Stellenbörse "bufdi.eu" – kein Angebot des BAFzA!

Im Internet wird unter der Adresse www.bufdi.eu durch die VN Freiwilligenservice UG (haftungsbeschränkt) eine Stellenbörse für Bundesfreiwillige angeboten. Seitens des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) möchten wir darauf aufmerksam machen, dass das BAFzA für dieses Angebot nicht verantwortlich ist. Es wurde weder vom BAFzA initiiert noch unterstützt oder steht sonst in einem Zusammenhang mit dem Amt. Vielmehr handelt es sich bei der Stellenbörse bufdi.eu um ein privates Angebot eines Dritten, der für Einsatzstellen eine kostenpflichtige Dienstleistung erbringt. Rückmeldungen von Einsatzstellen zeigen, dass die Kosten eines Eintrags für eine Bundesfreiwilligenstelle bei knapp 800,00 Euro liegen.

GEMA kassiert für Verwertungsgesellschaft Media

Die Gesellschaft zur Erhaltung musikalischer Aufführungsrechte (GEMA) nimmt in Deutschland die urheberrechtlichen Verwertungsrechte von Komponisten und Musikern wahr. Die öffentliche Nutzung lizenzierter Musik wie zum Beispiel das Verwenden von Musik in Telefonwarteschleifen oder das Abspielen von Radiogeräten in Verkaufsräumen ist deshalb gebührenpflichtig und muss der GEMA angezeigt werden. Diese verlangt dafür Gebühren.

Seit 01.01.2015 zieht die GEMA zusätzliche Gebühren für die Verwertung der Rechte von privaten Medienunternehmen ein. Zu diesen privaten Medienunternehmen gehören beispielsweise die Sender RTL, Pro7, N24 und weitere Privatsender. Für diese ist die Verwertungsgesellschaft VG Media zuständig. Die GEMA hat mit der VG Media einen entsprechenden Inkassovertrag abgeschlossen. Sie hat hierüber die bei ihr gelisteten Lizenznehmer dergestalt informiert, dass die Vergütung für die Nutzung von Verwertungsrechten der VG Media als Zuschlag auf bestehende GEMA-Tarife erhoben werden. Für Radiowiedergaben sind dies 15 Prozent und für Fernseh wiedergaben 25 Prozent. Die GEMA hat jedoch nicht darauf hingewiesen, dass diese Zuschläge nur dann anfallen, wenn bei Radio- und/oder Fernseh wiedergabe die von der VG Media vertretenen Privatsender in Anspruch

genommen werden. Es wird nicht darauf hingewiesen, dass diese Zuschläge nicht anfallen, wenn nur öffentlich-rechtliche Sender in Anspruch genommen werden.

Wie die GEMA mitgeteilt hat, will sie allerdings künftig pauschal davon ausgehen, dass Musiknutzer auch private Sender abspielen, mit der Folge, dass die zusätzliche Gebühr anfällt und die GEMA diese auch erhebt. Die Betriebe, die keine Privatsender in Anspruch nehmen, müssen dies deshalb der GEMA bei der nächsten Vertragsanpassung melden, um zu vermeiden, dass die zusätzlichen Gebühren erhoben werden.

Verweigerung der Mängelbeseitigung durch den Auftragnehmer

In der Praxis werkvertraglicher Aufträge gehört die Beseitigung von Mängeln zur routinemäßigen Vertragsabwicklung. Schwieriger wird es dann, wenn Auftraggeber und Auftragnehmer über die Frage streiten, ob ein bestimmter Mangel vorliegt oder nicht. Beharrt der Auftragnehmer auf seinem Standpunkt, einen vom Auftraggeber angezeigten Mangel nicht verursacht zu haben, so läuft er Gefahr, mit der Mängelbeseitigung in Verzug zu geraten.

In Verzug gerät der Auftragnehmer dann, wenn er trotz Fristsetzung zur Mängelbeseitigung und einer etwaigen Nachfristsetzung den Mangel nicht beseitigt und feststeht, dass der Auftragnehmer für den Mangel auch verantwortlich ist. Das Setzen einer angemessenen Nachfrist ist jedoch dann entbehrlich, wenn der Auftragnehmer die Mängelbeseitigung endgültig verweigert hat. Wann eine solche endgültige Verweigerung vorliegt, hat der Bundesgerichtshof mit Urteil vom 18. September 2014 (Az. VII ZR 58/13) entschieden. Eine endgültige Verweigerung durch den Auftragnehmer sei nur dann anzunehmen, wenn der Auftragnehmer eindeutig zum Ausdruck bringe, dass er seinen Vertragspflichten nicht nachkommen werde und es als ausgeschlossen erscheine, dass er sich durch eine Nachfristsetzung umstimmen lasse. Ein solches Verhalten des Auftragnehmers nimmt der BGH dann an, wenn der Auftragnehmer auf wiederholte Aufforderung zur Mängelbeseitigung nicht reagiert oder seine Verpflichtung zur Mängelbeseitigung überwiegend bestreitet. In derartigen Fällen sei eine Fristsetzung entbehrlich, weil sie eine „reine Förmelerei“ bedeute, argumentieren die Richter am BGH. Gleichwohl dürfte es in der Praxis der Vertragsabwicklung nach wie vor für den Auftraggeber sinnvoll sein, vor Ausspruch einer Vertragskündigung, einer Ersatzvornahme durch einen vertragsfremden Betrieb oder vor der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen dem Auftragnehmer eine angemessene Nachfrist zu setzen und deren Ablauf abzuwarten. Hiervon profitiert auch der Handwerksbetrieb als Auftragnehmer.

Veranstaltungen

Rund um den Werkvertrag

Dienstag, 5. Mai 2015, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

In der Praxis gehört der Werkvertrag zu den Vertragsarten, der häufig Anwendung findet. Deshalb ist wichtig zu wissen, wann ein Werkvertrag, ein Dienstvertrag oder ein Kaufvertrag vorliegt. Die korrekte Abgrenzung, etwa von Dienst- oder Kaufvertrag, ist oft schwieriger als Sie denken. Der Gesetzgeber knüpft allerdings an das Vorliegen einer bestimmten Vertragsart unterschiedliche gesetzliche Folgen.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian, Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird aufzeigen, worin die Unterscheidungsmerkmale der einzelnen Verträge liegen. Ein Schwerpunkt des Vortrages liegt darin, wie die vertragliche Gestaltung und die tatsächliche Durchführung eines Werkvertrages auszusehen hat, damit Sie eine saubere Abgrenzung zwischen Werkvertrag und (illegaler) Arbeitnehmerüberlassung erreichen. Zudem zeigt Herr Brombach die Risiken dieser Abgrenzungsproblematik - die derzeit viele Firmen beschäftigt - auf.

Herr Michael Spletter, Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bund, befasst sich in diesem Gesamtzusammenhang mit der Frage, wie Sie sich bei dem Einsatz sog. „freier Mitarbeiter“ absichern können. Hier könnte möglicherweise doch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen. Dies kann ggf. sogar zur Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Ihnen führen.

Beide Referenten sind langjährige praktische Kenner der Materie und stehen für Fragen und Antworten sowohl während als auch nach der Veranstaltung zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 4. Mai 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... Erfolg durch zufriedene Kunden“

Dienstag, 19. Mai 2015, 18.00 Uhr – 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Viele Unternehmer gründen oder übernehmen Firmen und bieten tolle Produkte an. Jedoch ärgern sie sich oft über Mitarbeiter oder auch Kunden und würden lieber andere Dinge machen als das, was doch so nötig ist und daher auch getan werden muss. Die Unlust, täglich in sein eigenes Geschäft zu gehen wird größer und die Aussicht auf einen geschäftlichen Erfolg naturgemäß umso geringer.

Das muss nicht sein, behauptet unser Referent, Herr Patrick Ries, costra Agentur Ries GmbH, Völklingen. In seinem Vortrag zeigt er bewährte Methoden auf, wie man sein Unternehmen und dessen Produkte am Markt erfolgreich platziert. Auch geht er darauf ein, wie man seine Kunden findet, mit denen man sich gerne umgibt und die die Leistungen immer wieder gerne bezahlen - so machen der Vertrieb und die Kundenbindung doch gleich viel mehr Spaß.

Herr Ries ist Unternehmertrainer, Existenzgründercoach und psychologischer Berater, der seit Jahren Jungunternehmer und Mittelständler so berät, dass sie sich und ihr Unternehmen auf dem Markt neu ausrichten können.

Anmeldungen bis **18. Mai 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„GoBD“: Neue Regeln für die Buch- und Belegführung!

Montag, 20. Mai 2015, 17.00 – ca. 19.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der Jahreswechsel hat für Unternehmen in Deutschland zahlreiche Rechtsänderungen mit sich gebracht. Dazu gehören auch die „Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“. In Ihnen beschreibt das BMF konkret, wie sich die Finanzverwaltung künftig eine ordnungsgemäße Buchführung und die sonstigen steuerrelevanten Aufzeichnungen in Unternehmen vorstellt, insbesondere, wenn diese mit Hilfe der EDV erstellt und archiviert werden.

Einige der neuen Vorgaben werden Anpassungen in den kaufmännischen Prozessen von Unternehmen erforderlich machen, zumindest aber die Überprüfung vorhandener bzw. die Erstellung neuer Verfahrensdokumentationen. Betroffen von den GoBD sind dabei nicht nur bilanzierungspflichtige Unternehmen, sondern alle Buchführungs- bzw. Aufzeichnungspflichtigen, und zwar auch im Hinblick auf Vor- und Nebensysteme der Finanzbuchführung - wie etwa die Material- und Warenwirtschaft, die Lohnabrechnung und die Zeiterfassung.

Referent der Veranstaltung ist Herr Dipl.-Kfm. Michael Leistenschneider, Steuerberater, Vizepräsident der Steuerberaterkammer Saarland. Herr Leistenschneider war viele Jahre Mitglied des Vorstandes der DATEV eG und ist Mitglied des EDV-Ausschusses der Bundessteuerberaterkammer.

Anmeldungen **bis 19. Mai 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Existenzgründung durch Migrantinnen und Migranten

Donnerstag, 21. Mai 2015, 14.00 - 17.30 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gerade in den letzten Jahren gab es eine Gründungswelle bei den Migrantinnen und Migranten. Auch bei Unternehmensgründungen mit Migrationshintergrund gilt: Es geht nichts über eine gute Vorbereitung. Von der Erstellung des Businessplans, der Information über Finanzierungsmöglichkeiten bis hin zur Beachtung von Formalitäten und Gesetzen gibt es eine Kette von Voraussetzungen, die jeder Gründer zu beachten hat. Speziell für Migrantinnen und Migranten als Gründer ist dieser Weg schwieriger, da sie nicht immer die einschlägigen Ansprechpartner kennen, um die vorhandenen Beratungsangebote zu nutzen.

Wir wollen Ihnen im Rahmen unserer Veranstaltung die richtigen Ansprechpartner vorstellen und Ihnen Wege aufzeigen, wie die notwendigen Formalitäten und einschlägigen Gesetze einzuhalten sind.

Die Veranstaltung richtet sich speziell an Migranten mit türkischem Hintergrund. Alle Vorträge werden simultan durch einen Dolmetscher in die türkische Sprache übersetzt.

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

Steuerbefreite Gewinnentnahme für Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH

Montag, 8. Juni 2015, 17.00 - 19.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH genießt eine Sonderstellung: er ist Unternehmer und Arbeitnehmer zugleich. Daher kann er die Rechte des Betriebsrentengesetzes in vollem Umfang für sich selbst ausschöpfen. Das heißt konkret: Er kann für seine eigene Absicherung Geld unversteuert aus der GmbH entnehmen. Zahlreiche Gestaltungsvarianten ermöglichen eine flexible Anpassung an die Unternehmensentwicklung. Zusätzliches Plus: Das entnommene Kapital bildet ein haftungsbefreites und insolvenzgeschütztes Vermögen.

Der Referent, Herr Dipl.-Betriebswirt Jürgen Rötche, Rötche & Kollegen GmbH, Kulmbach, gibt im Rahmen seines Vortrages Einblick in die Regelungen zur steuerbefreiten Gewinnentnahme und zeigt verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten auf.

Die Veranstaltung richtet sich an alle Inhaber einer GmbH. Vertiefte steuerliche Kenntnisse sind nicht erforderlich. Der Referent steht für Fragen und Diskussionsbeiträge sowohl während als auch nach der Veranstaltung gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf einen spannenden Abend mit Ihnen.

Anmeldungen bis **5. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

CE-Kennzeichnung von elektrischen und elektronischen Geräten

Dienstag, 9. Juni 2015, 10.00 - 15.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Am 29.03.2014 wurden die im sog. „Alignment Package“ überarbeiteten Richtlinien im EU-Amtsblatt veröffentlicht. Unter anderem befinden sich darunter die Niederspannungsrichtlinie (neu: 2014/35/EU) sowie die EMV-Richtlinie (neu: 2014/30/EU), die für elektrische und elektronische Geräte in vielen Fällen anzuwenden sind. Die neuen Richtlinien sind spätestens ab 20.04.2016 verbindlich. Lernen Sie schon jetzt die neuen Anforderungen kennen und stellen Sie sich rechtzeitig darauf ein, so dass es am Ende der Übergangsfrist keine Überraschungen für Sie gibt.

Herr Edwin Schmitt, TÜV Rheinland Consulting GmbH, Partner im Enterprise Europe Network, wird Ihnen im Verlaufe des Seminars vorstellen, welche gesetzlichen Vorschriften für elektrische und elektronische Geräte bestehen und vor allem, welche Schritte unternommen werden müssen, um die CE-Kennzeichnung zu erhalten.

Wir laden Sie recht herzlich ein zu unserer unentgeltlichen Informationsveranstaltung. Die Veranstaltung erfolgt in Kooperation von IHK Saarland und Enterprise Europe Network Saarbrücken.

Anmeldungen bis **8. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Geschäftsführerhaftung in Krise und Insolvenz

Dienstag, 9. Juni 2015, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der GmbH-Geschäftsführer hat schon zu normalen Zeiten einen ganzen Strauß von Pflichten gegenüber Gesellschaftern, Mitarbeitern und Gläubigern zu erfüllen. Gerät die GmbH in die Krise, treffen den GmbH-Geschäftsführer weitere umfangreiche zusätzliche Pflichten. Speziell wenn die Insolvenz droht, ist der Geschäftsführer gut beraten, wenn er die Insolvenzreife rechtzeitig überwacht und bei festgestellter Zahlungsunfähigkeit einen entsprechenden Insolvenzantrag stellt.

Herr Rechtsanwalt Jean-Olivier Boghossian, Fachanwalt für Insolvenzrecht, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner, Saarbrücken, wird aufzeigen, welche Maßnahmen in der Krise zu ergreifen sind und welche Pflichten der Geschäftsführer erfüllen muss, damit er sich nicht gerade im Falle der Insolvenz der Gefahr einer zivil- oder strafrechtlichen Haftung aussetzt.

Wir laden Sie recht herzlich ein zu unserer unentgeltlichen Veranstaltung. Herr Boghossian verfügt über fundiertes wirtschaftsrechtliches Beratungs-Know-how und war als Insolvenzverwalter bzw. Berater in über 700 Insolvenzverfahren seit 1999 zugange. Er weiß um die Anzeichen, die jeder Geschäftsführer zu beachten hat, will er nicht in die Haftungsfalle geraten. Für freuen uns auf einen spannenden Abend mit Ihnen.

Anmeldungen bis **8. Juni 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