



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
BAG: Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen	2
Kündigung wegen Konkurrentätigkeit	2
Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung	3
Gezielte E-Mail-Attacken	3
Datenschutz	4
Gesetzentwurf zur Vorratsdatenspeicherung und zur Datenhehlerei vorgelegt	4
Löschen von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers.	4
Veröffentlichung von Werbefotos mit Arbeitnehmern	4
Gesellschaftsrecht	5
Amtsniederlegung des Geschäftsführers: So vermeiden Sie Fehler.....	5
BGH: Zur Auskunftspflicht des Geschäftsführers bei gegen eine GmbH gestellten Insolvenzantrag	5
LAG Düsseldorf: Keine Haftung des GmbH-Geschäftsführers für Kartellbuße des Unternehmens - "Schienenkartell"	6
Gewerblicher Rechtsschutz	6
Ergebnis der Studie zur Made in-Regelung liegt vor	6
Onlinerecht	7
5 Tipps für den perfekten Checkout.....	7
Abgemahnt - Was tun?	7
Verlängerung der Widerrufsfrist auf einen Monat möglich	8
Steuern	8
Rechnungen richtig quittieren!	8
FG: Benzinkosten auch bei Anwendung der 1 %-Regelung abziehbar	8
Steuerliches Country-by-Country Reporting	9
Wirtschaftsrecht	9
Höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen ab Juli 2015	9
Onlinehilfe für Lebensmittelhygiene freigeschaltet	10
Konsultationsprozess zur Veröffentlichung von Lebensmittel- und Hygieneverstößen	10
„Bestellerprinzip“ für Immobilienmakler bei der Vermittlung von Mietwohnungen am 1. Juni 2015 in Kraft getreten	10
Veranstaltungen	12
Auftragsdatenverarbeitung: Grundlagen und Ausgestaltung	12
Betriebliche Altersvorsorge - arbeits- und steuerrechtliche Gestaltung zur Arbeitnehmerbindung ..	12
Tag der Immobilienwirtschaft.....	12
„GoBD“: Neue Regeln für die Buch- und Belegführung!.....	13
Fit Für ... die Lösung von steuerlichen Problemen	13
Mutterschutz und Elternzeit	14

BAG: Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen

Gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Wechselt ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis und beantragt er Urlaub, muss er deshalb mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat. Der Arbeitnehmer kann diese Voraussetzung für seinen Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren Arbeitgebers nachweisen. Dieser ist nach § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Der Kläger war ab dem 12.04.2010 im Lebensmittelmarkt des Beklagten beschäftigt. Der Beklagte lehnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die vom Kläger verlangte Abgeltung seines Urlaubs u. a. mit der Begründung ab, dem Kläger sei bereits von seinem früheren Arbeitgeber für das Jahr 2010 Urlaub gewährt worden. Eine Urlaubsbescheinigung seines früheren Arbeitgebers legte der Kläger dem Beklagten nicht vor. Das ArbG hat dem Kläger die beanspruchte Urlaubsabgeltung zugesprochen.

Das LAG hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des ArbG abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hielt den Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers aufgrund einer vertraglichen Ausschlussfrist für verfallen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des BAG Erfolg. Entgegen der Ansicht des LAG hat der Kläger die im Formulararbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfrist von "mindestens drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs" gewahrt. Allerdings ist der Rechtsstreit nicht zur Endentscheidung reif. Das LAG hat nach der Zurückverweisung der Sache u. a. dem Kläger Gelegenheit zu geben nachzuweisen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2010 nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt oder abgegolten hat. Führt der Kläger diesen Nachweis, hat der Beklagte den Urlaub des Klägers abzugelten, soweit er den Urlaubsanspruch des Klägers nicht selbst erfüllt hat.

BAG, Beschluss vom 16.12.2014 - 9 AZR 295/13 (PM BAG vom 16.12.2014)

Praxistipp: Jeder Arbeitgeber sollte seinem ausscheidenden Mitarbeiter eine Urlaubsbescheinigung mitgeben. Diese Bescheinigung enthält Angaben über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub. So ist der nächste Arbeitgeber auf der sicheren Seite in Punkto Urlaubsgewährung, wenn er sich diese Urlaubsbescheinigung vorlegen lässt.

Kündigung wegen Konkurrenzfähigkeit

Nimmt ein Arbeitnehmer eine Konkurrenzfähigkeit erst nach einer unwirksamen Kündigung durch den Arbeitgeber auf, kann die Interessenabwägung im Kündigungsprozess zugunsten des Arbeitnehmers ausfallen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Bereichsleiters Technologie bei einem Unternehmen für Bahnelektrifizierung entschieden. Der Arbeitgeber hatte mehrere außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigungen ausgesprochen, gegen die sich der Arbeitnehmer wehrte. Anschließend betätigte er sich gutachterlich für ein Konkurrenzunternehmen, was der Arbeitgeber zum Anlass für eine weitere außerordentliche Kündigung nahm. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht verstoße, wenn er während des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Konkurrenzfähigkeit aufnimmt. Werde die Aufnahme der Wettbewerbstätigkeit erst durch eine unwirksame Arbeitgeberkündigung ausgelöst, sei der Wettbewerb nicht auf eine dauerhafte Konkurrenz angelegt. Das sei im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Kündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 23.10.2014; Az.: 2 AZR 644/13)

Praxistipp: Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen - das ist Ausfluss seiner Treueverpflichtung. Diese endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Will der Arbeitgeber auch einen nachvertraglichen Konkurrenzschutz haben, muss er mit seinem Mitarbeiter zusammen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Alternativ dazu ist auch die Vereinbarung anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Damit ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart ist, muss dieses schriftlich sein, maximal auf zwei Jahre angelegt sein, ganz bestimmte Handlungen/Kunden erfassen und - ganz wichtig: eine entsprechende Karenzentschädigung vorsehen. Vereinbart werden kann daneben auch eine Vertragsstrafe für den Fall, dass der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen nicht erfüllt. Der Arbeitgeber kann dann im Fall eines Verstoßes aber nur die Strafe anstelle der Erfüllung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes verlangen.

Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung

Kündigt ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen und vereinbart in einem Vergleich mit dem Arbeitnehmer die Abfindung auf der Grundlage des Einkommens des letzten Monats vor der Kündigung, ist als Brutto-Monatsgehalt das Grundgehalt zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie weitere variable, regelmäßig gezahlte Gehaltsbestandteile zugrunde zu legen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Arbeitnehmers im Streit mit seinem ehemaligen Arbeitgeber über die Berechnung der Abfindung entschieden. Der Arbeitgeber zahlte eine Bruttoabfindung in Höhe von 261.300 Euro, der Arbeitnehmer verlangte weitere 21.914 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Abfindung entsprechend einer Vereinbarung über die Zahlung von Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen erfolgen müsse. Nach den darin enthaltenen Begriffsbestimmungen sei Bruttomonatsentgelt das Einkommen des letzten Monats vor Ausspruch der Kündigung und umfasse das Grundgehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Incentive und ggf. Sachbezugswert für einen Dienstwagen. Daraus errechne sich der dem Arbeitnehmer zustehende weitere Betrag von 21.914 Euro. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 20.10.2014; Az.: 2 Sa 239/14)

Praxistipp: Ein weit verbreiteter Rechtsirrtum ist, dass bei einer Kündigung der Arbeitgeber grundsätzlich eine Abfindung zu zahlen hat. Das ist falsch. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung besteht nur in Ausnahmefällen, wenn nämlich eine gerichtliche Entscheidung über die Auflösung einer unwirksamen Kündigung getroffen wurde, eine tarifvertragliche Regelung die es vorsieht, Arbeitnehmer und Arbeitgeber die es ausdrücklich vereinbaren oder ein gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen die Zahlung einer Abfindung geschlossen wird. Bei zulässigen, sozialgerechtfertigten Kündigungen, wie in dem obigen Fall, wird aus pragmatischen Gründen häufig eine Abfindung gezahlt, ein gesetzlicher Abfindungsanspruch dagegen besteht nicht.

Gezielte E-Mail-Attacken

Über Soziale Netzwerke wie Xing, Facebook oder LinkedIn erhält man heutzutage Informationen über Mitarbeiter und Unternehmen frei Haus. Die Folge: zielgerichtete E-Mail-Attacken auf Mitarbeiter, mit dem Ziel in ein Firmennetzwerk zu gelangen. Doch wie können mittelständische Unternehmen das Einfallstor E-Mail vor Cyberattacken absichern?

Unternehmen sollten grundsätzlich ihre Mitarbeiter über die Vorgehensweise von Cyberkriminellen bei E-Mail-Attacken aufklären und schulen. Angreifer erschleichen sich das Vertrauen eines Mitarbeiters, indem sie ihm eine speziell auf ihn zugeschnittene E-Mail schicken – mit dem Ziel, dass die Zielperson beispielsweise einen infizierten Link in einer

E-Mail anklickt oder einen Anhang öffnet und so unbewusst einen Trojaner in das Firmennetzwerk einschleust. Mitarbeiter sollten daher über die typischen Merkmale von gezielten E-Mail-Attacken, auch Spear-Phishing genannt, in Kenntnis gesetzt werden. Ist dem Mitarbeiter bewusst, dass er mit einem Klick das gesamte Netzwerk verseuchen kann, wird das Einfallstor via E-Mail kleiner.

Zusätzlich sollte jedes Unternehmen verständliche Social-Media-Richtlinien – was darf man über sein berufliches Ich und das Unternehmen posten? – sowie die verpflichtende Nutzung von starken Passwörtern mit mindestens 16 Stellen inklusive Sonderzeichen sowie Groß- und Kleinschreibung einführen.

Datenschutz

Gesetzentwurf zur Vorratsdatenspeicherung und zur Datenhehlerei vorgelegt

Der Entwurf sieht vor, dass Verkehrsdaten aus Telekommunikationsvorgängen von den Diensteanbietern gespeichert werden müssen, damit Strafverfolgungsbehörden bei der Verfolgung schwerer Straftaten darauf bei Bedarf zugreifen können. Die Speicherfrist beträgt zehn Wochen für Verkehrsdaten und vier Wochen für Standortdaten. Von der Speicherung ausgenommen sein sollen E-Mails. Auch die Inhalte der Kommunikation sowie aufgerufene Internetseiten sollen nicht gespeichert werden. Die Strafverfolgungsbehörden dürfen die gespeicherten Daten nur bei bestimmten Verdachtsfällen und nach Zustimmung eines Richters einsehen.

Die Telekommunikationsunternehmen sind verpflichtet, hohe Sicherheitsstandards für die gespeicherten Daten zu gewährleisten, die von der Bundesnetzagentur und dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik erarbeitet werden.

Die betroffenen Unternehmen können für die Installation der technischen Voraussetzungen eine finanzielle Unterstützung erhalten, wenn sie eine „besondere Härte“ darstellt. Die Tätigkeit für die Strafverfolgungsbehörden selbst wird nach dem Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz abgegolten. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Regelung zur Datenhehlerei ist in Artikel 5 enthalten. Der Entwurf unterscheidet sich nicht wesentlich von dem des Bundesrats (vgl. RS Nr. 831108). Er sieht eine Strafbarkeit bei der Weiterverwendung unzulässig erlangter Daten vor.

Vorgesehen ist das Gesetz noch vor der Sommerpause zu beschließen. Wir werden berichten.

Löschen von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers.

Eine ohne Einschränkung erteilte Einwilligung zur Veröffentlichung von Bildnissen des Arbeitnehmers erlischt nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, entschied jüngst das BAG. Sie kann nur bei Vorliegen eines plausiblen Grundes widerrufen werden. Nach Ansicht der Erfurter Richter wäre ein späterer Widerruf der ursprünglich erklärten Einwilligung zwar grundsätzlich möglich gewesen; jedoch hatte der Kläger in dem Verfahren für diese gegenläufige Ausübung seines Rechts auf informationelle Selbstbestimmung keinen plausiblen Grund angegeben. Deshalb könne er eine weitere Veröffentlichung nicht untersagen lassen und würde durch diese in seinem Persönlichkeitsrecht nicht verletzt werden, betonte das Gericht.

(BAG, Urt. v. 19.02.2015 - 8 AZR 1011/13)

Veröffentlichung von Werbefotos mit Arbeitnehmern

Veröffentlicht ein Arbeitgeber zu Werbezwecken Fotos, auf dem erkennbar Arbeitnehmer abgebildet sind, bedarf es hierfür einer schriftlichen Einwilligung des Arbeitnehmers. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Monteurs in einem Klimatechnikunternehmen entschieden. Der Arbeitgeber hatte einen Werbefilm fertigen lassen, auf dem einzelne Arbeitnehmer zu sehen waren. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der

Arbeitnehmer die Unterlassung der Veröffentlichung und die Zahlung von 5.845 Euro Schmerzensgeld. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Veröffentlichung von Bildnissen eine vorherige schriftliche Einwilligung des Abgebildeten verlange. Nur mit einer solchen schriftlichen Einwilligung könne verdeutlicht werden, dass der Arbeitnehmer zur Veröffentlichung unabhängig von den jeweiligen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen bereit sei. Diese Einwilligung könne mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden, wofür aber ein wichtiger Grund vorliegen müsse. Dabei sei im Einzelfall das Veröffentlichungsinteresse gegenüber dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung abzuwägen. Vorliegend habe der Arbeitnehmer vor der Veröffentlichung eine schriftliche Einwilligung gegeben, für deren Widerruf er keine plausible Erklärung genannt habe. Der Arbeitgeber sei daher zur weiteren Nutzung der Werbeaufnahmen berechtigt.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 11. Dezember 2014; Az.: 8 AZR 1010/13)

Praxistipp: Anspruchsgrundlage für den Arbeitnehmer bildet das Kunsturhebergesetz. Danach können Persönlichkeitsrechte berührt sein, wenn die abgebildete Person erkennbar und individualisierbar ist. Ist dies nicht der Fall, dann können Bilder auch ohne Einwilligung veröffentlicht werden. Ist dagegen die abgebildete Person individuell erkennbar, dann darf ein Bild nur veröffentlicht werden, wenn die Person damit einverstanden ist, also ihre Einwilligung erteilt hat. Während das Kunsturhebergesetz eine Einwilligung auch formfrei, also mündlich oder konkludent zulässt, gibt das Bundesdatenschutzgesetz die Schriftform als notwendige Einwilligungsform vor. Das Bundesarbeitsgericht hat mit dieser und der vorherigen Entscheidung verdeutlicht, dass im Arbeitsrechtsverhältnis die Einwilligung immer in Schriftform vorhanden sein muss, wenn Arbeitnehmerbilder veröffentlicht werden. Wenn die Einwilligung erteilt wird, muss diese hinreichend genau bezeichnet sein, worin der Mitarbeiter einwilligt. Außerdem darf diese Einwilligungserklärung nicht zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt werden. Es genügt insbesondere auch nicht, eine Einwilligung, die vorab in allgemeiner Form im Arbeitsvertrag erteilt wurde.

Gesellschaftsrecht

Amtsniederlegung des Geschäftsführers: So vermeiden Sie Fehler

Die Niederlegung der Geschäftsführung ist grundsätzlich jederzeit, d.h. auch ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes, möglich. Einzige Ausnahme: Ein Geschäftsführer darf sein Amt nicht zur Unzeit niederlegen und zum Beispiel im Falle einer bevorstehenden Insolvenz das „sinkende Schiff“ verlassen.

Für eine wirksame Niederlegung ist es ausreichend, wenn der Geschäftsführer diese gegenüber einem Gesellschafter erklärt. Aus Beweisgründen sollte er seine Niederlegung allerdings schriftlich dokumentieren.

Damit die Amtsniederlegung aber auch gegenüber Dritten wirksam wird, muss diese im Handelsregister eingetragen werden. Dies sollte der Geschäftsführer bereits in die Wege leiten, solange er selbst noch als Geschäftsführer im Amt ist. Denn ein Geschäftsführer, der bereits wirksam sein Amt niedergelegt hat, ist nicht mehr befugt, selbst die entsprechende Eintragung im Handelsregister anzumelden. Er ist dann davon abhängig, dass die Anmeldung durch die übrigen Geschäftsführer oder durch seinen Nachfolger erfolgt. Um die daraus resultierenden Unsicherheiten und Haftungsrisiken zu vermeiden, muss die Amtsniederlegung lediglich aufschiebend bedingt mit Wirkung ab dem Zeitpunkt der eigenen Löschung im Handelsregister erklärt werden. So hat jeder Geschäftsführer selbst die Möglichkeit, die entsprechende Anmeldung beim Notar zu beurkunden und beim Registergericht einreichen zu lassen.

BGH: Zur Auskunftspflicht des Geschäftsführers bei gegen eine GmbH gestellten Insolvenzantrag

Wird gegen eine GmbH ein Insolvenzantrag gestellt, hat der Geschäftsführer über die rechtlichen, wirtschaftlichen und tatsächlichen Verhältnisse der von ihm vertretenen Ge-

sellschaft einschließlich gegen Gesellschafter und ihn selbst gerichteter Ansprüche Auskunft zu erteilen. Er ist hingegen nicht verpflichtet, über seine eigenen Vermögensverhältnisse und die Realisierbarkeit etwaiger gegen ihn gerichteter Ansprüche Angaben zu machen.

BGH, Beschluss vom 05.03.2015 - IX ZB 62/14

Praxistipp: Den Geschäftsführer treffen nach § 51 a GmbHG Auskunftspflichten gegenüber der Gesellschaft, speziell den Gesellschaftern. Diese Auskunftspflicht bezieht sich auf alle Angelegenheiten der Geschäftsführung, alle abgeschlossenen und geplanten Verträge einschließlich der Zukunftsplanung durch die Geschäftsführung. Eine solche Auskunftspflicht besteht auch, wenn gegen eine GmbH ein Insolvenzantrag gestellt wird.

LAG Düsseldorf: Keine Haftung des GmbH-Geschäftsführers für Kartellbuße des Unternehmens - "Schienenkartell"

Eine nach § 81 GWB gegen eine GmbH verhängte Geldbuße kann das Unternehmen nicht nach § 43 Abs. 2 GmbHG vom Geschäftsführer erstattet verlangen. Die Trennung zwischen ordnungsrechtlicher Sanktionierung und zivilrechtlicher Lastentragung spricht nicht dafür, dass eine Geldbuße stets ein ersatzfähiger Schaden ist. Die gesetzgeberische Wertung, dass Normadressat der Geldbuße das Unternehmen ist und nicht die für sie handelnden Personen, ist auch im Zivilrecht zu berücksichtigen. Dies gilt zumindest für vom Bundeskartellamt verhängte Kartellbußen, die nach § 81 Abs. 5 GWB fakultativ die Abschöpfung des beim Unternehmen erzielten Vorteils beinhalten können und nach § 81 Abs. 4 GWB sowohl gegen das Unternehmen selbst als auch gegen die für das Unternehmen handelnden Personen unter Berücksichtigung eines unterschiedlichen Datierungsrahmens verhängt werden können.

Praxistipp: Es handelt sich um die erste bekannt gewordene Entscheidung, in der ein deutsches Obergericht die Haftung von Geschäftsführern für das von ihnen verursachte Bußgeld behandelt - und verneint. Das Urteil ist von enormer Bedeutung. Kartellbußen nehmen immer größere Ausmaße an, im Kapitalmarktrecht deutet sich eine ähnliche Entwicklung an, und das geplante Verbandsstrafgesetzbuch wird diesen Trend noch verstärken. Gleichzeitig zeigen Unternehmen immer weniger Scheu, die (vermeintlich) verantwortlichen Organe dafür in Regress zu nehmen. Geht es um den Vorstand einer AG, sind sie dazu sogar verpflichtet (ARAG-Doktrin). Zu Recht hat das LAG daher die Revision zum BAG zugelassen. Wenn diese bis zum Ende durchgeföhrt wird, werden wir in einer zentralen Frage des Organhaftungsrechts bald mehr Rechtsicherheit haben.

LAG Düsseldorf, Teilurteil vom 20.01.2015 - 16 Sa 459/14, n. rkr., Revision eingelegt, Az. BAG: 99 AZR 189/15

Gewerblicher Rechtsschutz

Ergebnis der Studie zur Made in-Regelung liegt vor

Die umstrittene Einführung einer verpflichtenden „Made in-Angabe“ im Rahmen des EU-Verbraucher-Produktesicherheitspaketes ist nach dem Ergebnis der von der EU-Kommission selbst in Auftrag gegebenen Studie nicht zielführend. Es wird nicht, so wie gedacht, eine deutliche Verbesserung der Produktsicherheit durch die vorgeschlagene Regelung erreicht. Der Wettbewerbsrat hat die ablehnende Haltung der Mitgliedsstaaten zu der Regelung nochmals bestätigt.

Praxistipp: Nähere Angaben zu dem Problemkreis Made in sowie zu den Herkunftsangaben enthält unser Infoblatt → **R17** „Herkunftsangaben, Kennzeichen und „Made in Germany“ unter der **Kennzahl 43** unter www.saarland.ihk.de.

5 Tipps für den perfekten Checkout

Der heikelste Teil beim Online-Shopping ist der Checkout-Prozess. Doch mit jedem weiteren Eingabefeld schmilzt die Kaufbereitschaft, und ist der Weg zum Ziel – die Customer Journey – nicht nach der Vorstellung des Kunden, ist er blitzschnell weg. Folgende Tipps helfen, damit das nicht passiert:

1: Gast-Einkäufe erlauben

Viele Kunden wollen nicht bei jedem Shop ein neues Kundenkonto anlegen. Also erlauben Sie den Einkauf auch für Gäste. Das ist auch gut für Sie als Shop-Betreiber, denn wenn der Kunde keine sensiblen Daten bei Ihnen speichern will, müssen Sie sich auch nicht um deren Sicherheit kümmern.

2: Checkout kurz und knackig

Halten Sie den Checkout-Prozess so kurz wie möglich. Richtwert: Wenn Sie mehr als sechs Seiten für den Checkout abfragen, sollten Sie entweder ein paar schlagende Argumente dafür haben - oder unbedingt kürzen!

3: Keine Vorauswahl treffen

Ein weiterer Optimierungs-Tipp: Setzen Sie vorab keine Häkchen für die Nutzer. Die Bestätigung der AGBs ist Voraussetzung für den Kauf und Sie sollten dort genauso wenig einen automatischen Haken setzen wie bei der Newsletter-Bestellung oder anderen Zusatzangeboten. Im schlimmsten Fall fällt ein unerwünschter Newsletter so negativ auf Sie zurück, dass der Kunde zukünftig woanders kauft.

4: Geben Sie mehr Zeit

Vorsicht ist bei Time-Outs geboten. Natürlich können Sie den Inhalt eines Warenkorbs nicht ewig für einen Kunden reservieren, aber wenn der Kunde kurz abgelenkt wird oder schnell etwas anderes tun muss, sollte der Checkout diese Zeitspanne schadlos überdauern können.

5: Messen Sie Kaufabbrüche

Sie können viel Zeit mit der Optimierung des Checkouts verbringen. Ins Blaue hinein optimieren müssen Sie deshalb aber nicht. Sie sollten vielmehr eine Tracking-Funktion im Shop aktivieren, die Ihnen genau zeigt, an welcher Stelle Ihre Kunden den Checkout abbrechen. Nur so wissen Sie, wo Sie bei der Optimierung ansetzen sollten.

Abgemahnt - Was tun?

Wird ein Unternehmen wegen wettbewerbswidriger Inhalte seiner Webseite abgemahnt, so muss es eine Unterlassungserklärung abgeben. Wer zur Unterlassung verpflichtet ist, muss durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die "abgemahnten" Inhalte seiner Webseite nicht mehr im Internet auffindbar sind, sei es über die Webseite direkt oder über eine Internetsuchmaschine. Die Unterlassung bezieht sich grundsätzlich auch auf eine Löschung im sogenannten "Cache". Dies hat das OLG Celle in seiner Entscheidung vom 29.01.2015 (Az.: 13 U 58/14) deutlich gemacht.

Praxistipp: Das Urteil wird teilweise als zu weit angesehen, da es dem Abgemahnten in Bezug auf Suchmaschinen wie Google eine Verpflichtung auferlegt, auch dort auf eine Löschung im "Cache" hinzuwirken. Dennoch umfasst die Lösungsverpflichtung von Inhalten grds. auch die Beseitigung eines Auffindens unter der direkten URL (Cache). Dadurch kommt es immer wieder zu unliebsamen Überraschungen und der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, weil die abgemahnten Inhalte häufig immer noch direkt über die URL zu finden sind, obwohl sie auf der eigentlichen Webseite gelöscht

wurden. Daher ist es im Unterlassungsfall wichtig, alles Erforderliche zu unternehmen, damit eine Auffindbarkeit im "Cache" tunlichst nicht mehr möglich ist.

Verlängerung der Widerrufsfrist auf einen Monat möglich

Das OLG Frankfurt hat mit Beschluss vom 07.05.2015, Az.: 6 W 42/15, entschieden, dass Onlinehändler freiwillig die gesetzlich vorgeschriebene Widerrufsfrist von 14 Tagen auf einen Monat verlängern können. Auch wenn die gesetzliche Vorgabe in § 355 Abs. 2 Satz 1 BGB eindeutig bestimmt: „Die Widerrufsfrist beträgt 14 Tage“ und die gesetzliche Musterwiderrufsbelehrung auch diese 14-tägige enthält, können Onlinehändler diese Frist verlängern. Auch wenn die Musterwiderrufsbelehrung dementsprechend von dem Onlinehändler abgeändert werden muss, sei dies unbedenklich möglich und die abgeänderte Belehrung trotzdem mit den gesetzlichen Vorgaben vereinbart. Denn, so das Gericht: Mit der Verlängerung der Widerrufsfrist zugunsten des Verbrauchers ist nach Ansicht des Gerichtes möglich. Händler können diese Fristverlängerung als Marketinginstrument dann einsetzen.

Praxistipp: Mehr Informationen rund um das Widerrufsrecht im Onlinehandel enthält unser Informationsblatt → **R77** „Informationspflicht nach der EU-Verbraucherrechte-Richtlinie für Onlinehändler“ unter der **Kennzahl 44** unter www.saarland.ihk.de.

Steuern

Rechnungen richtig quittieren!

Viele Kleinunternehmen quittieren ihren Kunden die Einzahlung von Bargeld. Aber: Bei der Ausstellung der Quittung sind Formfehler zu vermeiden, da ansonsten das Finanzamt den Vorsteueranspruch nicht anerkennt. Für Kleinstbeträge bis zu einem Gesamtbetrag von 150 € brutto gelten vereinfachte Rechnungsanforderungen. So gehört in die Quittung dann hinein Namen und Anschrift des Ausstellers, das Ausstellungsdatum, Art und Menge der gelieferten Produkte bzw. der Dienstleistungen sowie der Brutto-Preis und der anzuwendende Steuersatz.

Wird eine dieser Angaben nicht bzw. fehlerhaft gemacht, dann wird dadurch der Vorsteuerabzug gefährdet. Bei nicht korrekt ausgefüllten Quittungen kann der zuständige Sachbearbeiter in der Finanzverwaltung den Erstattungsanspruch streichen und eine Nachforderung für die Steuern erheben. Am besten: Der Unternehmer verwendet aktuelle, gültige Quittungsformularblöcke. In diesen ist genau aufgeführt, was auszufüllen ist. Eine Alternative hierzu sind elektronische Kassen, die bei dem Ausdruck einer Quittung die steuerlichen Formvorgaben automatisch mit umsetzen.

FG: Benzinkosten auch bei Anwendung der 1 %-Regelung abziehbar

Der Kläger, ein Außendienstmitarbeiter, erhielt von seinem Arbeitgeber einen Pkw auch zur privaten Nutzung. Der Arbeitgeber ermittelte den geldwerten Vorteil nach der sog. 1%-Regelung. Die Benzinkosten musste der Kläger selbst tragen. Diese machte er in seiner ESt-Erklärung als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit geltend. Das beklagte Finanzamt lehnte den Abzug der Aufwendungen ab. Das FG Düsseldorf hat der dagegen gerichteten Klage stattgegeben und die Benzinkosten insgesamt zum Abzug zugelassen. Die auf die beruflichen Fahrten entfallenden Benzinkosten seien abziehbar, weil sie zur Erzielung des Barlohns aufgewendet worden seien. Aber auch die für Privatfahrten aufgewendeten Benzinkosten seien abziehbar, da sie zum Erwerb von Sachlohn in Gestalt der privaten Pkw-Nutzung aufgewendet worden seien. Der Abzug dieser Werbungskosten sei nicht deshalb zu versagen, weil der Wert der Privatnutzung nach der 1 %-Regelung ermittelt worden sei. Diese betreffe allein die Bewertung der Einnahme, nicht aber den Werbungskostenabzug. Es sei Sache des Arbeitnehmers, seine Werbungs-

kosten nachzuweisen; eines Fahrtenbuchs bedürfe es aber nicht. Durch den Abzug individueller Werbungskosten auch bei Anwendung der 1%-Regelung werde die Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern, deren Arbeitgeber alle Kosten tragen, und Arbeitnehmern, die die Pkw-Kosten teilweise selbst tragen müssen, abgemildert. Das FG Düsseldorf hat die Revision zum BFH zugelassen. (Vgl. FG Düsseldorf, Newsletter vom 06.02.2015) (Quelle: Der Betrieb, Heft 7 vom 13.02.2015, Seite M12/M13)

Steuerliches Country-by-Country Reporting

Der DIHK und sieben weitere Spitzenverbände der gewerblichen Wirtschaft haben die Pläne der EU-Kommission für mehr Transparenz in Steuerfragen kritisch kommentiert. In einem Schreiben an Steuerkommissar Moscovici signalisieren sie grundsätzliche Zustimmung für die Ziele der EU. Sie mahnen aber einen ausreichenden Schutz für sensible Steuerdaten an und sprechen sich gegen übermäßige Bürokratielasten für Unternehmen und die Steuerverwaltung aus. Eine wesentliche Forderung der Spitzenverbände in diesem Zusammenhang ist, dass die EU keine vom (zukünftigen) OECD-Standard abweichenden Regelungen erlassen dürfe und doppelte Standards unbedingt zu vermeiden seien.

Im März hat die Europäische Kommission ein Maßnahmenpaket für mehr Transparenz in Steuerfragen vorgestellt. Dieses besteht aus Vorschlägen für eine verbesserte Erfassung und Dokumentation von nicht eingekommenen Steuereinnahmen in Europa und für eine Verbesserung der freiwilligen Regelsammlung zur Unternehmensbesteuerung (Corporate Governance Codex). Außerdem will die Kommission die Auswirkungen einer möglichen Einführung des steuerlichen Country-by-Country-Reporting (CBCR) - nach Ländern aufgliederte Berichtspflichten - näher untersuchen. Schwerpunkt des Pakets ist ein Vorschlag zur Änderung der Richtlinie über die Verwaltungszusammenarbeit in Steuerfragen, mittels dessen die Mitgliedstaaten zu einem regelmäßigen Austausch (alle drei Monate) zuvor festgelegter Steuerdaten übergehen sollen.

Fazit: Ein transparenter Steuerwettbewerb – d. h. einer, der über Sätze und nicht über unterschiedliche Steuerbemessungsgrundlagen ausgetragen wird – verdient Unterstützung. CBCR hingegen ist allerdings zur Schaffung von mehr Transparenz das falsche Instrument.

Wirtschaftsrecht

Höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen ab Juli 2015

Die Pfändungsfreigrenzen werden jeweils zum 01.07. jedes zweiten Jahres an die Entwicklung des steuerlichen Grundbetrages für das sächliche Existenzminimum angepasst.

Die bisher geltende Pfändungsfreigrenze von 1.045,04 Euro wird am 01.07.2015 auf 1.073,88 Euro erhöht. Bestehen gesetzliche Unterhaltspflichten, erhöht sich dieser Betrag monatlich um weitere 404,16 Euro für die erste Person, für die zweite bis fünfte Person um jeweils 225,17 Euro. Die genauen Beträge – auch für die wöchentliche und tägliche Zahlweise von Arbeitseinkommen – ergeben sich aus der Pfändungsgrenzenbekanntmachung.

Praxistipp: Umfassende Informationen, wie ein Arbeitgeber sich bei Lohn- und Gehaltspfändungen verhalten sollte bzw. muss enthält unser Infoblatt → **A24** „Verhaltensregeln für Arbeitgeber bei Lohn- und Gehaltspfändungen“ unter der **Kennzahl 64** unter www.saarland.ihk.de.

Onlinehilfe für Lebensmittelhygiene freigeschaltet

Egal, ob Brezelbäcker, Sternekoch oder Wurstverkäufer: Unternehmern wie Mitarbeitern hilft ab sofort ein neues gemeinsames Portal dabei, die komplexen Vorschriften zur Lebensmittelhygiene zu erfassen und umzusetzen. Die Online-Hilfe bietet Gastronomen, Händlern und Lebensmittelherstellern praxistauglich aufbereitete Tipps beispielsweise zum Umgang mit leicht verderblichen Lebensmitteln, zum Aufbau eines Hygienekonzeptes und zu den regelmäßig vorgeschriebenen Schulungen.

Zahlreiche Checklisten, etwa zur Kontrolle von Frittierfett, zum Schädlingsmonitoring oder zur Anfertigung von Reinigungsprotokollen, vereinfachen die gezielte Verbesserung einzelner Aspekte der Lebensmittelhygiene.

Darüber hinaus enthält das Portal unter anderem einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen, eine Liste häufig gestellter Fragen und ein Glossar wichtiger Fachbegriffe und Abkürzungen. Da die Vorschriften zur Lebensmittelhygiene auf europarechtlichen Vorgaben beruhen, ist die neue Online-Hilfe bundesweit einsetzbar.

Sie finden das kostenfreie Angebot unter www.onlinehilfe-lebensmittelhygiene.de.

Konsultationsprozess zur Veröffentlichung von Lebensmittel- und Hygieneverstößen

Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) hat in einem Artikelgesetz einen Vorschlag zur Neuregelung der Warnung der Öffentlichkeit vor Verstößen gegen das Lebens- und Futtermittelgesetzbuch unterbreitet. Allerdings reagiert der Bundesgesetzgeber nicht nur auf die Bedenken der Verwaltungsgerichte gegenüber der geltenden Vorschrift, sondern verschärft diese auch.

Praxistipp: Es ist Aufgabe der IHK-Organisation sich zur Wahrung der Interessen der Mitgliedsunternehmen in Gesetzgebungsprozesse einzubringen. Dies haben wir auch bei den Änderungen des Lebens- und Futtermittelgesetzbuches getan. Wir werden darüber weiter berichten.

„Bestellerprinzip“ für Immobilienmakler bei der Vermittlung von Mietwohnungen am 1. Juni 2015 in Kraft getreten

Seit 1. Juni 2015 ist das sog. „Bestellerprinzip“ in Kraft getreten, das wesentlichen Einfluss auf den Provisionsanspruch des Immobilienmaklers im Falle der Vermittlung von Mietwohnungen hat. Vom Mieter kann der Makler eine Provision nicht mehr verlangen, wenn er bereits vom Vermieter einen Vermittlungsauftrag über die vermietete Wohnung erhalten hat.

Bislang haben Makler in Immobilienanzeigen Mietwohnungen nicht selten mit dem Hinweis angepriesen, dass für den Mieter keine Vermittlungsprovision anfalle. „Provisionsfrei“ oder „Keine Provision für Mieter“ konnte man etwa in den Anzeigen lesen. Da derartigen Anzeigen für konkrete Immobilien ein Maklerauftrag des Vermieters vorangeht, sind Angebote dieser Art für den Mieter zukünftig aber stets provisionsfrei. Die Wettbewerbszentrale empfiehlt Immobilienmaklern daher, in Werbeinseraten für Mietwohnungen Vorsicht walten zu lassen: Hinweise wie „Provisionsfrei“ oder „Keine Mieterprovision“ könnten als irreführende Werbung mit Selbstverständlichkeiten angesehen werden.

Der Immobilienmakler ist die Schnittstelle zwischen Vermieter und Mieter. Er tritt in vertragliche Beziehungen zum Vermieter und hat den Auftrag, einen Mieter für dessen Wohnung zu finden. Ein Vertragsverhältnis besteht aber auch zum Wohnungssuchenden, dem der Makler eine Wohnung anbietet. Kam es zum Abschluss eines Mietvertrages, konnte der Makler eine Provision für seine Tätigkeit sowohl vom Vermieter als auch vom Mieter verlangen. Diese Möglichkeit besteht nach der neuen Gesetzeslage nicht mehr. Der Makler ist zukünftig nicht berechtigt, vom Wohnungssuchenden eine Provision zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen. Eine Ausnahme sieht das Gesetz nur in dem Fall vor, dass der Makler ausschließlich aufgrund des mit dem Wohnungssuchenden ge-

schlossenen Maklervertrages vom Vermieter den Auftrag einholt, dessen Wohnung zu vermieten. Befand sich die dem Wohnungssuchenden angebotene Wohnung dagegen bereits im Portfolio des Maklers, steht ihm ein Provisionsanspruch gegen den Wohnungssuchenden nicht zu (§ 2 Abs. 1a Wohnungsvermittlungsgesetz). Im Streitfall muss der Makler die Umstände, aus denen er einen Provisionsanspruch gegen den Wohnungssuchenden herleiten will, darlegen und beweisen.

Für Maklerverträge, die vor dem 1. Juni 2015 abgeschlossen worden sind, gilt die alte Rechtslage fort. Der Makler kann daher vom Mieter eine Provision verlangen, wenn der Maklervertrag vor dem 1. Juni 2015 und der Mietvertrag nach diesem Zeitpunkt geschlossen worden ist (Ableitung aus Art. 170 EGBGB).

Ein Verstoß des Maklers gegen das Bestellerprinzip stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Sie kann mit einer Geldbuße bis zu 25.000,00 € geahndet werden. Daneben wird das Bestellerprinzip auch Auswirkungen auf das Werbeverhalten der Makler haben.

Das neu eingeführte „Bestellerprinzip“ betrifft die Vermietung von Wohnungen. Auf die Vermietung anderer Räumlichkeiten sowie den Verkauf von Immobilien zu Wohnzwecken oder zu anderen Zwecken hat es keine Auswirkungen.

Das Bestellerprinzip ist durch Art. 3 des Gesetzes zur Dämpfung des Mietanstiegs auf angespannten Wohnungsmärkten und zur Stärkung des Bestellerprinzips bei der Wohnungsvermittlung (Mietrechtsnovellierungsgesetz) in das Wohnungsvermittlungsgesetz eingefügt worden.

(Quelle: Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs Frankfurt am Main e.V., Büro Berlin)

Praxistipp: Das Bestellerprinzip, neue Abmahnungen im Bereich von Internet-Impressumsangaben, Energieausweisangaben ist Thema unserer **Veranstaltung „Immobilienwirtschaft: Neue rechtliche Herausforderungen“**, die am **Freitag, 10. Juli 2015, von 9.00 bis 15.00 Uhr** in der **IHK Saarland** stattfindet. Bei Interesse melden Sie sich bitte an bei rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Veranstaltungen

Auftragsdatenverarbeitung: Grundlagen und Ausgestaltung

Dienstag, 16. Juni 2015, 14.00 bis 18.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Bedingt durch den technischen Wandel ist die Auftragsdatenverarbeitung heute zu einem der zentralen Anwendungsfälle der elektronischen Datenverarbeitung aus datenschutzrechtlicher Sicht geworden. Die weitaus meisten Unternehmen im Saarland bedienen sich verschiedener Fachfirmen zur Pflege und Wartung Ihrer Hard- und Software oder lagern IT-Dienstleistungen komplett aus. Hierzu zählt auch der immer stärker zunehmende Trend zum Cloud Computing. Alle diese Szenarien sind jedoch nur in den Grenzen des § 11 BDSG datenschutzrechtlich zulässig.

Herr Rechtsanwalt Thomas Müthlein, DMC Datenschutzmanagement und Consulting GmbH & Co. KG, Frechen-Königsdorf, wird im Rahmen seines Vortrages vorstellen, welche Voraussetzungen einzuhalten sind und welche Abgrenzungen in der Auftragsdatenverarbeitung existieren. Das beauftragende Unternehmen hat nach der gesetzlichen Vorgabe bestimmte Anforderungen bei der Auswahl des Dienstleisters zu beachten. Auch die Vertragsgestaltung muss bestimmte Anforderungen erfüllen. So müssen auch Kontrollanforderungen vertraglich zwischen dem Auftraggeber und der datenverarbeitenden Stelle als Auftragnehmer als möglich vereinbart sein. Hierüber wird der Referent umfassend informieren.

Anmeldungen bis **15. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Betriebliche Altersvorsorge - arbeits- und steuerrechtliche Gestaltung zur Arbeitnehmerbindung

Donnerstag, 2. Juli 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel sind nicht mehr bloß Szenarien und Schlagworte, sondern zunehmende Realität. Vielen Unternehmen droht in den nächsten Jahren aufgrund des Ausscheidens der älteren Mitarbeiter ein zunehmender Fachkräftemangel. Wie kann ein Unternehmen um Fachkräfte werben? Welche Möglichkeiten gibt es, die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden?

Eine Möglichkeit der Mitarbeiterbindung ist die Einrichtung einer „Betriebsrente“. Herr Professor Dr. Stephan Arens, MWW Rechtsanwälte, Bonn/Koblenz, und Herr Dipl.-Volkswirt Günter Menne, SMK Versicherungsmakler AG, Koblenz, werden in einem praxisorientierten Vortrag Begriff und Wesen der betrieblichen Altersvorsorge aufzeigen, wie Versorgungszusagen aufgebaut sind, welche unmittelbaren und mittelbaren Durchführungswege es gibt und wie es um den Insolvenzschutz bestellt ist.

Anmeldungen bis **1. Juli 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Tag der Immobilienwirtschaft

Freitag, 10. Juli 2015, 9.00 - 15.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

2014 und 2015 war der Gesetzgeber sehr aktiv für die Immobilienwirtschaft: Bestellerprinzip, die Energieeinsparverordnung, Geldwäschegesetz und BGB. Dazu noch immer Abmahnwellen z.B. im Bereich des Telemediengesetzes. Die rechtlichen Herausforderungen sind für die Immobilienwirtschaft noch immer sehr hoch.

Herr Rudolf Koch, ehemaliger Vizepräsident des IVD Bundesverbandes und Experte für Wettbewerbsrecht, wird über diese Gesetzesänderungen und seine Erfahrungen zu dem Thema „Geldwäschegesetz“ berichten. Er geht insbesondere auch auf Abmahnungen von Internet-Impressumsangaben und Energieausweisangaben ein.

Herr Rudolf Koch ist seit Jahren Kenner der Materie und weiß um die Auswirkungen und die praktische Umsetzung der gesetzgeberischen Vorschriften. Wir freuen uns auf einen interessanten Vormittag mit Ihnen.

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

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

Mittwoch, 15. Juli 2015, 17.00 – ca. 19.00 Uhr, Raum 1 - 2, 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 14. Juli 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Fit Für ... die Lösung von steuerlichen Problemen

Dienstag, 21. Juli 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Trotzdem muss jeder Unternehmer seine Steuererklärung abgeben und die dafür erforderlichen und korrekten Angaben machen, sonst schwebt über ihm das Damoklesschwert eines Steuerverfahrens.

Gerade Jungunternehmer sind mit der für sie neuen Situation der Führung einer Buchhaltung und Abgabe einer Gewerbesteuererklärung oft überfordert. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklärungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, St. Ingbert, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

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

Mutterschutz und Elternzeit

Mittwoch, 22. Juli 2015, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Die Entscheidung zum Kind: Eine familiäre Bereicherung, eine gesellschaftliche Notwendigkeit und für den Arbeitgeber eine Herausforderung zum Handeln. Es existieren eine Fülle von arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften, die der Arbeitgeber kennen und beachten muss.

Frau Rechtsanwältin Silke Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, zeigt auf, worauf sich Unternehmer bei Schwangerschaft und Erziehungszeit ihrer Mitarbeiter einzustellen haben. So geht es sowohl um die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften während der Schwangerschaft wie auch um die Bezahlung des Mutterschaftsgeldes während der Mutterschutzzeit. Schließt sich an diese die Erziehungszeit an, so ist der Arbeitgeber gut beraten zu wissen, wie sich das auf das bestehende Arbeitsverhältnis auswirkt.

Anmeldungen **bis 21. Juli 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