



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Hitzefrei am Arbeitsplatz?	3
Neues vom Mindestlohn: Änderungen bei Aufzeichnungspflicht und Klarstellung zur Auftraggeberhaftung angekündigt.....	2
Mindestlohnrelevanz einer Bonuszahlung.....	3
Volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für kroatische Staatsbürger	4
Datenschutz	4
Herausgabe der Privatanschrift von Mitarbeitern	4
Gesellschaftsrecht	5
BAG: Abberufung eines GmbH-Geschäftsführers - Rechtsweg.	5
Arbeitnehmereigenschaft des GmbH-Geschäftsführers	6
Schlichtungsvereinbarung im Gesellschaftsvertrag ist bindend.....	6
Allein die Rechtsform e. K. darf nicht zu einem schlechteren Rating führen.....	7
Kompromiss des Rates zur Societas Unius Personae (SUP).....	7
Gewerblicher Rechtsschutz	7
GEMA darf Gemeinschaftsunternehmen gründen.....	7
OLG Hamburg zum urheberrechtlichen Erschöpfungsgrundsatz	8
Onlinerecht	8
Sofortüberweisung freiwillig	8
Urheberrechtsverletzung im Online-Shop - Werbung allein kann Urheberrecht verletzen	8
Unterlassungsverpflichtung bei Webseiteninhalten	8
Forenbetreiber haften für Beleidigungen von Nutzern	9
Steuern	9
Steuerliche Probleme bei Auslandstätigkeiten	9
Doppelbelastung durch Erbschaft- und Einkommensteuer.....	10
Wettbewerbsrecht	10
Verkaufsfördermaßnahmen klar kommunizieren - Sternchen helfen nicht.....	10
Werbung in Online-Shop und Urheberrechtsverletzung	10
Wirtschaftsrecht	10
Mangelhafte Schwarzarbeit.....	10
Veranstaltungen	12
FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen.....	12
Mutterschutz und Elternzeit.....	12
Prüfung der Künstlersozialabgabe: Wie funktioniert das?	12
Rechtliche Herausforderungen für den Handelsvertreter	13
Rund um Groß- und Außenhandel.....	13
FIT FÜR... Suchmaschinenoptimierung	13

Neues vom Mindestlohn: Änderungen bei Aufzeichnungspflicht und Klarstellung zur Auftraggeberhaftung angekündigt

Änderungen bei Aufzeichnungspflichten in Sicht

Bundesarbeitsministerin Nahles hat angekündigt, die Einkommenshöhe für die Arbeitszeitnachweise in bestimmten Branchen abzusenken, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt in den letzten 12 Monaten mindestens 2.000,00 Euro betragen hat. Für Ehepartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers sollen die Aufzeichnungspflichten vollständig gestrichen werden. Die gesamte IHK-Organisation hatte immer wieder eine generelle Absenkung des Wertes auf 1.900,00 Euro, eine Streichung für Familienangehörige, das Abstellen auf ein vollzeitäquivalentes Gehalt sowie eine Einschränkung der Aufzeichnungspflicht für Kleinbetriebe und geringfügige Beschäftigungen gefordert.

Die Dokumentationspflicht gilt bis dato generell branchenübergreifend für geringfügig Beschäftigte mit Ausnahme der Mini-Jobber, die im privaten Bereich eingestellt sind. Außerdem müssen die Wirtschaftsbereiche, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannt sind, die Arbeitszeiten aufzeichnen. Darunter fallen das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport- und Logistikbereich, Gebäudereinigung, Messebau und andere. Notiert werden muss in diesen Branchen der Beginn der Arbeitszeit und zwar für jeden Arbeitstag, ebenso das Ende sowie die Dauer, sprich also die Stunden. Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit, sind also herauszurechnen. Konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Arbeitspausen muss nicht aufgezeichnet werden. Bislang ist die Aufzeichnungspflicht beschränkt auf Beschäftigte mit einem regelmäßigen Monatsgehalt von höchstens 2.958,00 Euro. Nur für bestimmte ausschließlich mobile Tätigkeiten gelten bereits heute zusätzliche Vereinfachungen. Sobald die Ankündigungen umgesetzt werden, greift die Dokumentationspflicht zu den oben genannten Grenzen des Monatsgehalts. Muster zur Aufzeichnung enthält die Seite www.der-mindestlohn-wirkt.de.

Klarstellung zur Auftraggeberhaftung angekündigt

Seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes haften beauftragte Unternehmer verschuldensunabhängig dafür, dass von ihnen wiederum beauftragte Sub-Unternehmer im Werk- und Dienstleistungsbereich ihren Mitarbeitern den gesetzlichen Mindestlohn zahlen. Im Haftungsfall muss der Auftraggeber sowohl den Lohn wie auch die Sozialleistungen für fremde Mitarbeiter nachzahlen. Um dies sowie eventuelle Bußgelder zu vermeiden, muss der Auftraggeber bei seinen Sub-Unternehmern die Lohnzahlung im Hinblick auf die Einhaltung des Mindestlohns prüfen. Seit Jahresbeginn werden deshalb entsprechende Verträge zwischen Unternehmen ausgetauscht. Was genau alles in diesen Vertrag hineingehört, gibt das Gesetz nicht vor. Es herrscht deshalb große Unsicherheit.

Vor diesem Hintergrund schlagen die Aufsichtsbehörden vor, vom jeweiligen Sub-Unternehmer eine schriftliche Bestätigung zu fordern, dass dieser seiner Pflicht zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nachkommt. Zusätzlich sind stichprobenartige Kontrollen von einzelnen Verdienstabrechnungen möglich. Dabei müssen aber aus Datenschutzgründen personenbezogene Daten, die nicht offengelegt werden dürfen, geschwärzt werden. In diesem Vertrag zwischen Unternehmer und Sub-Unternehmer sollte auf jeden Fall eine entsprechende Klausel aufgenommen werden, dass der Sub-Unternehmer während der gesamten Vertragslaufzeit verpflichtet ist, das Mindestlohngesetz einzuhalten und dementsprechende Nachweise auch gegenüber dem Unternehmer zu erbringen.

Auch bei dieser Auftraggeberhaftung hat das Bundesarbeitsministerium Änderungen angekündigt. Ganz wichtig: Es soll eine ausdrückliche Klarstellung kommen, dass sowohl die zivilrechtliche Auftraggeberhaftung als auch die entsprechenden Bußgeldvorschriften nur greifen, wenn eigene vertraglich übernommene Pflichten an die Sub-Unternehmer weitergegeben werden. Nachdem bekannt wurde, dass die Zollverwaltung als kontrollierende

Behörde die Ordnungswidrigkeiten nicht auf Sub-Unternehmer-Ketten beschränken wollte, hatte die IHK-Organisation in zahlreichen Briefen an politische Entscheidungsträger auf die Problematik aufmerksam gemacht. Die dringend erforderliche Klarstellung, dass die Generalunternehmerhaftung nicht für jegliche Auftragsvergaben, sondern nur für Sub-Unternehmer-Ketten greifen sollte, wurde nunmehr aufgegriffen. Damit jedoch nicht genug: Es sollte grundsätzlich die Auftraggeberhaftung daraufhin überprüft werden, dass sie nur verschuldensabhängig greift, und nicht wie in dem geltenden Mindestlohngesetz, verschuldensunabhängig. Sobald die angekündigte Änderung vorliegt, werden wir Sie hierüber informieren.

Hitzefrei am Arbeitsplatz?

Jeden heißen Sommer kommt die gleiche Frage auf: Besteht für Arbeitnehmer auch ein Anspruch auf "hitzefrei"? Während Schulkinder per Gesetz bei zu hohen Temperaturen hitzefrei bekommen, besteht diese Möglichkeit in der Berufswelt aber nicht. Dabei machen tropische Temperaturen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam das Arbeiten schwer.

Aber es gibt keine Alternative, denn Arbeitnehmer haben keinen Rechtsanspruch auf hitzefrei. Zwar soll nach der Arbeitsstätten-Richtlinie die Lufttemperatur in Arbeitsräumen plus 26 Grad Celsius nicht überschreiten, aber bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein. Arbeitsrechtlich können Mitarbeiter diese Raumtemperatur deshalb kaum gerichtlich durchsetzen. Sie ist lediglich ein Richtwert.

Um wieviel Grad die Lufttemperatur höher sein kann und wie häufig die Ausnahmefälle eintreten dürfen, ist dabei aber nicht gesetzlich geregelt. Auch der Betrieb einer Klimaanlage wird in der Verordnung nicht vorgeschrieben. Steigt das Thermometer im Raum über 26 Grad, sollte der Arbeitgeber handeln, z.B. indem er über Nacht lüften lässt oder es veranlasst, die Rollläden herunterzulassen. Nur die Abschirmung vor direkter Sonneneinstrahlung, zum Beispiel durch Sonnenblenden oder Vorhänge, ist konkret vorgeschrieben.

Für bestimmte Arbeitsplätze wie Grillstuben, Hochöfen etc. gelten sowieso schon Ausnahmen der Betriebstemperatur wegen der Eigenart des Arbeitsplatzes. Für Schwangere und stillende Mütter gelten wegen ihrer besonderen Schutzbedürftigkeit auch wieder besondere Regelungen mit eigenständigen Ausnahmen.

Zusammen können Chefs und Mitarbeiter aber Lösungen suchen, um die Hitze zu mildern: Eventuelle Gleitzeitregelungen ausnutzen, Überstunden abbauen, etwaige Kleiderordnungen lockern oder kostenlos Getränke oder Eis verteilen. Auch Tischventilatoren, die die heiße Luft wenigstens ein bisschen verwirbeln, können die Hitze erträglicher machen. Außerdem hilft auch ein flexibler Umgang mit den Arbeitszeiten. zum Beispiel, schwere körperliche Arbeiten auf die Morgenstunden zu verschieben.

Mindestlohnrelevanz einer Bonuszahlung

Zahlt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen Grundlohn und einen fixen Bonus als Gehalt, die zusammen oberhalb des Mindestlohns von 8,50 Euro liegen, besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf den Differenzbetrag zwischen Grundlohn und Mindestlohn. Das hat das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Agentin entschieden, deren Arbeitgeber die Grundvergütung von 8,10 € und einem freiwilligen Leistungsbonus von 1,00 € nach Einführung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) derart umstellte, dass von dem Bonus 0,40 Euro fix gezahlt wurden. Die Agentin verlangte darüber hinaus 0,40 Euro pro Stunde als Aufstockung des Grundlohns. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass beide Entgeltbestandteile in die Berechnung des Mindestlohns einfließen. Nach Sinn und Zweck des Mindestlohngesetzes sollten unangemessen niedrige Löhne verhindert werden. Zusätzlich solle bei Vollzeitbeschäftigung ein Einkommen oberhalb der Pfändungsfreigren-

ze erreicht werden. Angesichts dieses Gesetzeszweckes sei die Höhe der Zahlung entscheidend und nicht ihre Zusammensetzung, Bezeichnung oder Ermittlung. Ein Aufstockungsanspruch für einzelne Lohnbestandteile bestehe nicht. Vorliegend habe der Leistungsbonus auch Entgeltcharakter mit unmittelbarem Bezug zur Arbeitsleistung. Er sei damit mindestlohnrelevant. Ein weiter gehender Anspruch bestehe daher nicht.

(Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Düsseldorf vom 20. April 2015; Az.: 5 Ca 1675/15)

Volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für kroatische Staatsbürger

Das Bundeskabinett hat beschlossen, dass kroatische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 1. Juli 2015 in Deutschland ohne Einschränkung tätig werden können. Wie die Bundesregierung am 17. Juni 2015 meldet, wird sie der Europäischen Kommission mitteilen, dass Deutschland die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit für kroatische Staatsangehörige nicht länger einschränkt.

Während kroatische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit dem EU-Beitritt Kroatiens bislang grundsätzlich noch eine Arbeitsgenehmigung-EU benötigen, um in Deutschland einer Beschäftigung nachgehen zu dürfen, laufen diese Übergangsvorschriften nun zum 30. Juni 2015 aus. Die Bundesrepublik Deutschland verzichtet damit auf die nach EU-Recht mögliche weitere Verlängerung dieser Übergangsregelungen. Im gesamten EU-Raum gilt damit ab 1. Juli 2015 die umfassende Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Auch die Dienstleistungsfreiheit wird damit voll hergestellt. Ab dem 1. Juli dürfen kroatische Unternehmen ihre Arbeitnehmer uneingeschränkt nach Deutschland entsenden und ihre Dienstleistungen in diesen Branchen anbieten. Dies gilt nun ausdrücklich auch für kroatische Bau-, Gebäudereinigungs- und Innendekorationsfirmen. Diese durften bislang nur Arbeitskräfte entsenden, die im Besitz einer Arbeitsgenehmigung-EU waren.

Zu beachten ist aber weiterhin, dass der zum 1. Januar 2015 in Kraft getretener gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland auch für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt. Außerdem müssen auch für Arbeitskräfte, die von kroatischen Unternehmen nach Deutschland entsandt werden, insbesondere die Vorschriften des Mindestlohngesetzes (MiLoG) und des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) weiter beachtet werden.

Laut Presse- und Informationsamt der Bundesregierung waren im Jahr 2014 bereits 93.000 Kroatinnen und Kroaten in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Bundesregierung rechnet durch die Öffnung des Arbeitsmarktes mit jährlich etwa 10.000 weiteren kroatischen Arbeitskräften, die der deutschen Wirtschaft zur Verfügung stehen.

Datenschutz

Herausgabe der Privatanschrift von Mitarbeitern

Erhält ein Arbeitgeber die Aufforderung, Mitarbeiterdaten herauszugeben, damit eine Klage gegen diesen zugestellt werden kann, ist guter Rat teuer. Darf der Arbeitgeber die Privatadresse herausgeben, muss er der Forderung Folge leisten? Fragen, die der Bundesgerichtshof so beantwortet hat: Nein, Unternehmen sind nicht verpflichtet, Daten von Mitarbeitern an Dritte zu übermitteln. Dabei bezieht sich das Gericht auf § 32 Bundesdatenschutzgesetz (Urteil vom 20. Januar 2015, Aktenzeichen VI ZR 137/14).

In dem entschiedenen Fall machte ein Patient gegen ein Krankenhaus Schadensersatzansprüche geltend. Weil der Patient seine Ansprüche gleichzeitig gegen den ihn behandelnden Arzt geltend machen wollte, verlangte er von dem Krankenhaus die Herausgabe der Privatanschrift des behandelnden Arztes. Das lehnte das Krankenhaus ab. Der Kläger klagte dagegen. Der BGH lehnte das Begehren des Klägers ab.

Er führt nach ständiger Rechtsprechung dazu zunächst zwar aus, dass nach dem Grundsatz von Treu und Glauben eine Auskunftspflicht bei jedem Rechtsverhältnis bestehe, dessen Wesen es mit sich bringe, dass

1. der Berechtigte (hier: der Patient) in entschuldbarer Weise über Bestehen oder Umfang seines Rechts im Ungewissen ist,
2. er sich die zur Vorbereitung und Durchsetzung seines Anspruchs notwendigen Auskünfte nicht in Zumutbarer Weise selbst beschaffen könne und
3. der Verpflichtete (hier: das Krankenhaus) unschwer [...] die zur Beseitigung dieser Ungewissheit erforderlichen Auskünfte zu geben vermag.

Dennoch lehnte der BGH im Ergebnis eine Pflicht des Krankenhauses zur Herausgabe der Privatanschrift des Arztes zu Recht ab. Denn die Mitteilung der Privatadresse ist zur Verfolgung der Ansprüche nicht erforderlich. Für die Angabe einer ladungsfähigen Adresse reicht in geeigneten Fällen die Angabe der Arbeitsstelle. Im Fall der Geltendmachung von Arzthaftungsansprüchen gegen einen Arzt hielt der BGH dieses für ausreichend.

Die Herausgabe der Privatadresse sei auch aus datenschutzrechtlichen Gründen abzulehnen. Denn eine Auskunft sei mit § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG nicht vereinbar. "Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, die personenbezogenen Daten, die für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben worden sind, an Dritte weiterzuleiten", so der BGH. Weil eine Einwilligung des Arztes zur Weitergabe seiner Privatadresse nicht vorlag, war eine besondere Gestattung der Weitergabe durch eine Rechtsvorschrift nötig. Auch diese besondere Gestattung durch eine Rechtsvorschrift läge aber nicht vor, so der BGH. Denn ein dafür nötiges berechtigtes Interesse des Patienten an der Herausgabe der Privatadresse erkannte der BGH nicht.

Praxistipp: Zu begrüßen ist, dass der BGH Unternehmen, welche die personenbezogenen Daten ihrer Mitarbeiter schützen, bestärkt. Für die unternehmerische Praxis wichtig, dass personenbezogene Daten von Mitarbeitern, wenn überhaupt, nur nach einer qualifizierten Einzelfallprüfung durch den Datenschutzbeauftragten des Unternehmens oder einen Rechtsanwalt herausgegeben werden sollten. Denn: Der Arbeitgeber hat die personenbezogene Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben. Er kann sie aufgrund dieser Zweckbindung nicht an Dritte weiterleiten. Das widerspricht dem für den Datenschutz geltenden Zweckbindungsgebot.

Gesellschaftsrecht

BAG: Abberufung eines GmbH-Geschäftsführers - Rechtsweg.

Ist der Geschäftsführer einer GmbH durch die Gesellschafter abberufen worden und ist ihm dies bekannt gegeben worden, endet die Fiktion des § 5 I 3 ArbGG. Die Eintragung der Abberufung in das Handelsregister hat rein deklaratorische Wirkung und ist insoweit ohne Bedeutung. Nach der Abberufung des Geschäftsführers richtet sich die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen bei Rechtsstreitigkeiten zwischen diesem und der Gesellschaft nach allgemeinen Grundsätzen. Ist ein GmbH-Geschäftsführer zum Zeitpunkt der Klagezustellung noch nicht abberufen gewesen, steht einer Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zunächst § 5 I 3 ArbGG entgegen. Die Sperrwirkung der Fiktion entfällt jedoch, wenn die Abberufung vor einer rechtskräftigen Entscheidung über die Rechtswegzuständigkeit noch erfolgt. Zuständigkeitsbegründende Umstände sind im Rahmen des Verfahrens nach § 17 III GVG zu berücksichtigen, auch wenn sie bei Klageerhebung noch nicht vorlagen. (Beschl. v. 22.10.2014-10 AZB 46/14)

Praxistipp: Das BAG nimmt den Streitfall zum Anlass für eine Rechtsprechungsänderung, obwohl es auf die "geänderte" Meinung für das Ergebnis - soweit ersichtlich - überhaupt nicht ankam. Denn sowohl die Abberufungsentscheidung als auch deren Bekanntgabe gegenüber dem Geschäftsführer erfolgten rund drei Wochen vor der Klageerhebung. Damit wäre auch nach der bisherigen Rechtsprechung die Sperrwirkung des § 5 I 3 ArbGG nicht einschlägig gewesen. Auf die nach Klageerhebung erfolgte Eintragung der Abberufung in das Handelsregister kommt es (ohnehin) nicht an. Zu beachten ist, dass trotz der positiven Entscheidung des BAG eine Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nur für "arbeits-

rechtliche Streitigkeiten" besteht (§ 2 I Nr. 3 ArbGG). Davon war im Streitfall auszugehen, da der Geschäftsführer explizit das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien geltend gemacht hat (sog. "sic-non-Fall").

Arbeitnehmereigenschaft des GmbH-Geschäftsführers

Mit Eintragung des Endes der Organstellung eines GmbH-Geschäftsführers in das Handelsregister entfällt die gesetzliche Fiktion des § 5 I 3 ArbGG. In diesem Fall ist anhand des Anstellungsverhältnisses zu prüfen, ob der abberufene Geschäftsführer Arbeitnehmer ist mit der Folge der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gem. § 2 I Nr. 3 lit. a ArbGG.

Der Kläger war Geschäftsführer der beklagten GmbH. Die Gesellschafterversammlung berief ihn als Geschäftsführer ab. Die Eintragung ins Handelsregister der GmbH erfolgte im November 2013. Mit der später eingereichten Klage macht der Geschäftsführer seine vertraglich vereinbarten Bezüge für die Monate Dezember 2013 und Januar 2014 geltend. Das LG hat den Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten für zulässig erklärt. Hiergegen wendet sich die GmbH mit der sofortigen Beschwerde. Anders als das LG hält das OLG München die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 2 I Nr. 3 lit. a ArbGG für gegeben.

Die gesetzliche Fiktion des § 5 I 3 ArbGG, wonach gesetzliche Vertreter einer juristischen Person nicht Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes sind, entfällt mit der Abberufung aus der Organstellung und der Eintragung der Abberufung in das Handelsregister. In diesem Fall kommt es für die Frage der Rechtswegeröffnung ausschließlich auf den Charakter des mit dem Geschäftsführer abgeschlossenen Anstellungsvertrags an. Denn die Bestellung zum Geschäftsführer kann auch auf einem Arbeitsvertrag beruhen. Die Arbeitnehmereigenschaft des Geschäftsführers ist dabei anhand einer Betrachtung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Einzubeziehen sind laut OLG München neben einer vertraglichen Weisungsunterworfenheit des Geschäftsführers unter anderem auch die Festschreibung bestimmter Arbeitszeiten, die Anzeigepflicht jedweder Art von Nebentätigkeiten, die Zahlung eines festen Gehalts ohne erfolgsabhängige Tantieme sowie ein begrenzter Urlaubsanspruch.

OLG München, Beschluss vom 27.10.2014 - 7 W 2097/14 = BeckRS 2014, 20148

Schlichtungsvereinbarung im Gesellschaftsvertrag ist bindend

Ist in einem Gesellschaftsvertrag bestimmt, dass bei Gesellschaftsstreitigkeiten zunächst eine Schlichtung durchgeführt werden muss, ist diese zwingende Voraussetzung für eine Klage.

Nach dem Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Frankfurt vom 6. Mai 2014 ist eine Schlichtungsvereinbarung in einem Gesellschaftsvertrag eine echte Zulässigkeitsvoraussetzung für einen Gerichtsprozess. Das Gericht hatte die Klage einer Minderheitsgesellschafterin gegen den Suhrkamp-Verlag als derzeit unzulässig abgewiesen, weil sie die Klage zeitgleich mit der Einleitung des Schlichtungsverfahrens erhoben hatte.

In dem Gesellschaftsvertrag war geregelt, dass sich die Gesellschafter bei Meinungsverschiedenheiten zunächst in einem privaten Schlichtungsverfahren um eine Verständigung bemühen sollen. Nach Ansicht des Gerichts bedeutet das, dass eine Klage erst erhoben werden kann, wenn die Einigungsbemühungen gescheitert sind. Der Zweck der Schlichtungsklausel sei die Vermeidung der Klage und eine Veröffentlichung des Konflikts. Dieser Zweck könne nur erreicht werden, wenn eine ohne Einigungsversuch erhobene Klage unzulässig sei. Anderenfalls bestünde die Gefahr, dass das Schlichtungsverfahren für die Parteien nur zu einer lästigen Formalie werde. (OLG Frankfurt a. M., Urteil vom 06.05.2014 - 5 U 116/13)

Praxistipp: Das OLG Frankfurt führt hier die Rechtsprechung des BGH zu landesgesetzlich vorgesehenen Schlichtungs- oder Güteverfahren konsequent fort. Damit muss sowohl

bei gesetzlichen als auch vertraglichen Schlichtungsklauseln der Einigungsversuch der Klageerhebung vorausgehen.

Allein die Rechtsform e. K. darf nicht zu einem schlechteren Rating führen

Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt verurteilte eine Ratingagentur zur Unterlassung der negativen Bewertung der Kreditwürdigkeit eines eingetragenen Kaufmanns nur auf Grundlage seiner Rechtsform.

Eine schlechte Bonitätseinschätzung, also das Scoring einer Ratingagentur, darf sich nicht alleine darauf stützen, dass es sich bei der Klägerin nicht um eine Kapitalgesellschaft, sondern um einen eingetragenen Einzelkaufmann handele. Das OLG entschied in seinem Urteil vom 7. April 2015 (Az.: 24 U 582/14), dass eine solche oberflächliche Bewertung der sachlichen Basis entbehre. Die Verwertung dieses Einzelfaktors genüge nicht dem Maßstab einer komplexen, auf statistischen und wissenschaftlichen Algorithmen beruhenden Bewertung.

Kompromiss des Rates zur Societas Unius Personae (SUP)

Während die Diskussionen in den Ausschüssen des EU-Parlaments noch andauern, hat sich der Rat der EU am 28.05.2015 zum Richtlinienvorschlag für eine Gesellschaft mit einem Gesellschafter (vgl. Societas Unius Personae, SUP, COM(2014)212) positioniert (Link zum Kompromisstext und vereinbarten Änderungen des Rates). Dabei stimmte Deutschland gegen den Kompromiss zur SUP.

Der Rat hat die Bedenken der Mitgliedstaaten aufgenommen und mehr Wahlrechte für die Mitgliedstaaten vorgesehen. So soll die SUP weiterhin mit einem Euro gegründet werden können, die Mitgliedstaaten können aber vorsehen, dass die SUP gesetzliche Rücklagen bilden muss. Der Solvenzttest und die Erklärung des Geschäftsführers, das sog. solvency statement, müssen sich bei Ausschüttung von Dividenden auf einen Zeitraum von nur 6 Monaten beziehen – mit Verlängerungsoption für die Mitgliedstaaten. Die Regelung zum Satzungs- und Verwaltungssitz wurde gestrichen. Für die Online-Eintragung hat der Mitgliedstaat entsprechende Vorlagen zur Verfügung zu stellen. Zur Sicherung der Identifizierung von Gründern und des Registrierungsprozesses sollen die Mitgliedstaaten Regelungen erlassen können, um die Verlässlichkeit der Register wahren zu können. Dabei darf die Online-Registrierung nicht verhindert werden. Vorgeschlagen wird, dass z. B. mittels Video-Konferenz die Identität überprüft wird. Der Rat kann auf Basis dieses Kompromisses Gespräche mit dem Parlament aufnehmen. Aktuell wird mit einer ersten Lesung des Parlaments Mitte Dezember 2015 gerechnet.

Gewerblicher Rechtsschutz

GEMA darf Gemeinschaftsunternehmen gründen

Die GEMA (Deutschland) kann zusammen mit den Musikverwertungsgesellschaften PRSfM (Vereinigtes Königreich) und STIM (Schweden) ein Gemeinschaftsunternehmen für die Vergabe von Online-Mehrgebietslizenzen und für Urheberrecht-Verwaltungsdienste gründen. Die Europäische Kommission hat die Gründung am 17.6.2015 unter Auflagen genehmigt.

Das geplante Gemeinschaftsunternehmen ermöglicht es Online-Musikplattformen wie iTunes, Spotify, YouTube oder Deezer leichter, die erforderlichen Lizenzen zu erhalten, um Verbrauchern grenzübergreifend Musikdienste anbieten zu können.

Da die Online-Lizenzen im Musikbereich oft nicht von denselben Verwertungsgesellschaften vergeben werden konnten, die für das weitere Repertoire zuständig sind, hatte es hier Probleme gegeben. Das „grüne Licht“ von Seiten der EU-Kommission dürfte künftig Abhilfe schaffen.

OLG Hamburg zum urheberrechtlichen Erschöpfungsgrundsatz

Mit Beschluss vom 24.03.2015 (Az.: 10 U 5/11) entschied das OLG Hamburg, dass der urheberrechtliche Erschöpfungsgrundsatz (§ 17 Abs. 2 UrhG) nicht auf digitale, unverkörperperte Werke wie z. B. eBooks anwendbar sei. Der Weiterverkauf solcher Dateien ohne Zustimmung des Rechteinhabers ist daher urheberrechtlich untersagt.

Der Erschöpfungsgrundsatz finde mangels körperlicher Verbreitung des Werkes keine Anwendung. Denn für die öffentliche Zugänglichmachung, welche im Falle des Downloads von digitalen Werken betroffen sei, habe der Gesetzgeber bewusst keine Erschöpfung der Urheberrechte vorgesehen. Daher könne § 17 Abs. 2 UrhG mangels planwidriger Regelungslücken vorliegend auch nicht analog angewendet werden. Diese Beurteilung steht nach Ansicht des OLG auch nicht im Widerspruch zu der UsedSoft-Entscheidung des EuGH. Denn die dort zu Computerprogrammen entwickelte Argumentation beziehe sich gerade nicht auf andere in digitaler Form vertriebene Werke.

Onlinerecht

Sofortüberweisung freiwillig

Internetanbieter dürfen Privatkunden nicht als einziges kostenloses Zahlungsmittel die „Sofortüberweisung“ anbieten. Das hat das Landgericht Frankfurt auf eine Klage des Bundesverbands der Verbraucherzentralen hin entschieden (Az.: 2-06 O 458/14). Dies sei jenen Konsumenten nicht zuzumuten, die die Zugangsdaten für ihr Konto (PIN und TAN) nicht zusätzlich einem weiteren Anbieter - der Sofort AG - mitteilen wollten. Das Urteil erging gegen die Deutsche Bahn Vertrieb GmbH, die diese Modalitäten unter anderem beim Buchen von Flugreisen vorgegeben hatte. Nach § 312 a des Bürgerlichen Gesetzbuchs sollen die Verbraucher mindestens eine „gängige und zumutbare unentgeltliche Zahlungsmöglichkeit“ haben. Das Gericht zählt dazu etwa Barzahlungen, Zahlungen mit EC-Karte, Überweisungen und Einziehungen, ferner Kreditkarten großer Anbieter.

Urheberrechtsverletzung im Online-Shop - Werbung allein kann Urheberrecht verletzen

Der Europäische Gerichtshof EuGH hat entschieden: Werden Produkte, deren Verbreitung durch Urheberrecht geschützt ist, in einem Online-Shop ohne Absprache mit dem Rechteinhaber beworben, handelt es sich um Urheberrechtsverletzung. Die Produkte selbst müssen gar nicht verkauft oder ausgeliefert werden.

Praxistipp: Produkte im Online-Shop einstellen, bewerben und dann abwarten, ob sich jemand beschwert - das geht nicht. Es handelt sich bereits in diesem Fall um eine Urheberrechtsverletzung. Das hat der EuGH entschieden. In dem Fall, der am 15. Mai 2015 (Az.: C-516/13) entschieden wurde, ging es um Designermöbel. Allein die Tatsache, dass die Produkte in einem Online-Shop beworben werden, sorge für eine Verletzung des Urheberrechts.

Unterlassungsverpflichtung bei Webseiteninhalten

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 29.1.2015 (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 grundsätzlich 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.

Forenbetreiber haften für Beleidigungen von Nutzern

Wer im Webforum eines kommerziellen Anbieters beleidigt wird, kann vom Forenbetreiber Schadensersatz selbst dann fordern, wenn die entsprechenden Posts bereits entfernt wurden. Dies gelte aber nur für kommerzielle Nachrichtenangebote, nicht für andere Internetforen, wo von Dritten Kommentare verbreitet würden, also Diskussionsforen oder Social-Media-Plattformen.

Praxistipp: Die Entscheidung könnte Auswirkungen auf Betreiber von kommerziellen Nachrichtenangeboten in allen 47 Länder des Europarats haben. Hintergrund war eine Nachricht und entsprechende Kommentierungen auf dem estnischen Nachrichtenportal Delfi.ee zu Fährverbindungen. Daraufhin wurden bössartige, diffamierende Kommentare anonymen Nutzer abgegeben, wofür Delfi dann zur Rechenschaft gezogen wurde. Das Gericht befand, dass diese Äußerungen nicht schnell genug von Delfi entfernt wurden (CASE OF DELFI AS v. ESTONIA, Az.: 64569/09).

In Deutschland kann die Polizei bei Verleumdungen oder Beleidigungen verlangen, dass die Seitenbetreiber die IP-Adresse der Nutzer offenlegen.

Steuern

Steuerliche Probleme bei Auslandstätigkeiten

Unternehmen sind bei ihren Geschäftsaktivitäten im Ausland vielfältigsten steuerlichen Problemen ausgesetzt. Diese können z. B. im Bereich der Registrierung/Anmeldung, der Betriebsprüfung vor Ort, der Gewinnermittlung/-aufteilung oder der Festlegung der Verrechnungspreise gegeben sein. Gleiches gilt für die Erfassung der Auslandsaktivitäten in Deutschland selbst.

Der DIHK möchte im Rahmen einer bundesweiten Unternehmensbefragung die steuerlichen Probleme von Unternehmen bei ihren Geschäftsaktivitäten im Ausland ermitteln. Ziel ist es, größen- und branchenübergreifend einen möglichst vollständigen Überblick über die relevanten Hindernisse zu erlangen, um anschließend Lösungsmöglichkeiten durch Nachbesserungen im deutschen Steuerrecht (z. B. Doppelbesteuerungsabkommen, Außensteuergesetz, EStG/KStG) zu erarbeiten.

Hierzu benötigen wir Ihre Mithilfe! Auf der Website des DIHK ist ein Online-Fragebogen unter <http://www.dihk.de/themenfelder/recht-steuern/news?m=2015-06-19-dihk-umfrage> bereitgestellt, auf dem Sie konkret beschreiben können, mit welchen Problemen Ihr Unternehmen im Ausland und/oder in Deutschland konfrontiert ist.

Ihre Online-Angaben werden vollständig anonymisiert; Sie können jedoch gern auf dem Fragebogen Ihre Kontaktdaten für eventuelle Rückfragen vermerken.

Doppelbelastung durch Erbschaft- und Einkommensteuer

Mit Beschluss vom 7. April 2015 (Az. 1 BvR 1432/10) hat das Bundesverfassungsgericht eine Verfassungsbeschwerde gegen die Doppelbelastung mit Erbschaft- und Einkommensteuer bei der Vererbung von Zinsansprüchen mangels Erfolgsaussichten nicht zur Entscheidung angenommen.

Der Beschwerdeführer ist Alleinerbe seines im Jahr 2001 verstorbenen Bruders. Zum Nachlass von rund 15 Millionen DM gehörten auch bereits aufgelaufene, aber erst im Jahr 2002 fällige Zinsansprüche in Höhe von rund 190.000 DM. Hierauf setzte das Finanzamt im Jahr 2002 Einkommensteuer auf Kapitalerträge von (anteilig) rund 50.000 Euro fest. Bei der Festsetzung der Erbschaftsteuer wurden die Zinsansprüche vom Finanzamt bei der Bestimmung des erbschaftsteuerlichen Gesamtwerts des Nachlasses mit ihrem Nennwert eingestellt. Die auf den Zinsansprüchen ruhende Belastung mit so genannter latenter Einkommensteuer wurde hierbei nicht berücksichtigt. Aufgrund der Typisierungs- und Pauschalierungsbefugnis des Gesetzgebers ist es mit dem Gebot der steuerlichen Lastengleichheit (Art. 3 Abs. 1 GG) vereinbar, eine später entstehende Einkommensteuer bei der Berechnung der Erbschaftsteuer in dieser Konstellation unberücksichtigt zu lassen.

Wettbewerbsrecht

Verkaufsfördermaßnahmen klar kommunizieren - Sternchen helfen nicht

Was man in der Werbung plakativ verspricht, muss man auch halten - da helfen auch keine Sternchen und Fußnoten. Das hat das Oberlandesgericht OLG Bamberg entschieden. Einschränkungen bei Rabattaktionen müssen auch in Anzeigen erscheinen, selbst wenn der Platz knapp und teuer ist.

Das OLG Bamberg stellt klar: Verkaufsfördermaßnahmen müssen klar und transparent kommuniziert werden. Andernfalls sind sie unlauter und können abgemahnt werden. Das gilt insbesondere, wenn die Bedingungen und Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Rabatten, etc. nicht klar rüber kommen. Deshalb müssen Beschränkungen für einen Preisnachlass unmissverständlich sein und bereits zum Zeitpunkt der Werbung mitgeteilt werden. Ausnahmen können sich zwar im Einzelfall aus dem verwendeten Werbemedium ergeben. Für Printwerbung urteilte das OLG allerdings knallhart: Die Kosten für den Werbeplatz sind keine Beschränkung, die sich aus dem Werbemedium ergibt und die Erleichterungen für den Werbenden rechtfertigt.

Werbung in Online-Shop und Urheberrechtsverletzung

Der EuGH hat die Verletzung des urheberrechtlichen Verbreitungsrechts (§ 17 UrhG) bereits dann bejaht, wenn Produkte im europäischen Wirtschaftsraum öffentlich beworben und Verbraucher zum Kauf animiert würden. Die tatsächliche Auslieferung der Ware oder ein Kauf müsse nicht stattgefunden haben.

Geklagt hatte die Knoll-Gruppe gegen einen italienischen Möbelhändler „Dimensione“, der online europaweit seine Waren anbietet. Ein Teil der Waren stellten Nachahmungen der Knoll-Gruppe dar, die dadurch ihr Urheberrecht aus § 17 Abs.1 verletzt sah.

Dieser Argumentation hat der EuGH zugestimmt.

(EuGH-Entscheidung vom 13. Mai 2015 Az.: C-516/13)

Wirtschaftsrecht

Mangelhafte Schwarzarbeit

Vereinbart ein Besteller mit einem Auftragnehmer eine Werkleistung als Schwarzarbeit, steht ihm bei mangelhafter Leistung kein Rückforderungsanspruch geleisteter Zahlungen

zu. Das hat der Bundesgerichtshof im Fall eines Hauseigentümers entschieden, der mit einem Unternehmen einen Dachausbau ohne Umsatzsteuer für einen Werklohn in Höhe von 10.000 Euro vereinbart hatte. Später forderte der Eigentümer wegen Mängeln der Werkleistung 8.300 Euro zurück. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei Vereinbarungen über Schwarzarbeit weder Mängelansprüche des Bestellers noch Zahlungsansprüche des Werkunternehmers bestehen. Dem Besteller stünden auch keine Ansprüche auf Ausgleich der Bereicherung wegen Überzahlung einer mangelhaften Werkleistung zu. Denn er habe mit seiner Geldleistung gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen. Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz bezwecke die Verhinderung der Schwarzarbeit; deshalb verstoße nicht nur die vertragliche Vereinbarung der Schwarzarbeit gegen ein gesetzliches Verbot, sondern auch die Ausführung der Vereinbarung. Das betreffe sowohl die Werkleistung als auch die Zahlung. Ein Rückzahlungsanspruch bestehe daher nicht.

(Urteil des Bundesgerichtshofs – BGH – vom 11. Juni 2015; Az.: VII ZR 216/14)

Veranstaltungen

FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen

Dienstag, 21. Juli 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 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: sabine.lorscheider@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 Elternzeit an, so ist der Arbeitgeber gut beraten zu wissen, wie sich das auf das bestehende Arbeitsverhältnis auswirkt. Gerade die im Juli in Kraft getretenen Neuerungen zur Elternzeit und zum Elterngeld werden im Rahmen der Veranstaltung vorgestellt.

Anmeldungen bis **21. Juli 2015** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

Prüfung der Künstlersozialabgabe: Wie funktioniert das?

Dienstag, 28. Juli 2015, 14.00 - 17.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Seit Jahresbeginn sind neben der Künstlersozialkasse auch die Rentenversicherungsträger verpflichtet, bei den Arbeitgebern die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe zu prüfen. Wichtig, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen ist deshalb zu wissen, wer im Sinne des Künstlersozialversicherungsgesetzes als Unternehmer abgabepflichtig ist, wie die Künstlersozialabgabe berechnet wird und vor allem auch, welche Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs-, Vorlage- und Meldepflichten zu erfüllen sind.

Herr Miller, Deutsche Rentenversicherung Saarland, wird in seinem Vortrag aufzeigen, was alles in den betroffenen Unternehmen durchzuführen bzw. vorzuhalten ist, damit die Prüfung reibungslos funktioniert.

Anmeldungen bis 27. Juli 2015 unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

Rechtliche Herausforderungen für den Handelsvertreter

Montag, 14. September 2015, 14.00 - 17.30 Uhr, IHK Saarland, Raum 1, Saalgebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

In Kooperation mit dem Wirtschaftsverband für Handelsvermittlung und Vertrieb im Saarland (CDH) e. V. veranstaltet die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes ihren zweiten Tag der saarländischen Handelsvertreter.

Alles hat einmal ein Ende - auch der Vertretervertrag. Es ist für den Handelsvertreter wichtig zu wissen, was er bei der Beendigung seines Vertrages beachten muss, um teure Fehler zu vermeiden. Für ihn von besonderer Bedeutung: sein Ausgleichsanspruch nach § 89 b HGB. Herr Rechtsanwalt Dr. Jörg Schultheiß, Saarbrücken, informiert über die Berechnung sowie über die Höhe des Ausgleichs. Sein Vortrag wird abgerundet durch eine konkrete Berechnung des Ausgleichs anhand eines Beispiels.

Der Vertrieb lebt vom Kundenkontakt. Welche rechtlichen Anforderungen das Wettbewerbsrecht und auch das Datenschutzrecht an die Kontaktaufnahme knüpfen, stellt Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland, vor.

Anmeldungen bis **11. September 2015** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

Rund um Groß- und Außenhandel

Mittwoch, 16. September 2015, 14.00 - 17.00 Uhr, IHK Saarland, Raum 1, Saalgebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

In Kooperation mit dem Groß- und Außenhandelsverband Saarland e. V. veranstaltet die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes erstmalig ihren Tag des saarländischen Groß- und Außenhandels.

Der Groß- und Außenhandel hat im unternehmerischen Alltag viele Herausforderungen zu meistern. Gerne möchten wir Sie dabei mit Informationen und Tipps unterstützen. Im Rahmen unseres ersten Tages des saarländischen Groß- und Außenhandels erwartet Sie deshalb ein breites Themenspektrum. So werden wir Arbeitsrecht für den Groß- und Außenhandel behandeln wie Ihnen auch die Aktivitäten des Saarland-Marketings vorstellen.

Anmeldungen bis **15. September 2015** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

FIT FÜR... Suchmaschinenoptimierung

Dienstag, 22. September 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Viele Unternehmen haben ihren Internetauftritt: aber werden sie auch besucht? Es ist gerade im Internet besonders wichtig, dass die Unternehmensseiten professionell gestaltet und auch über die gängigen Suchmaschinen gefunden werden. Es gilt, die eigene Webseite optimal zu vermarkten. Dazu muss jeder Webseitenbetreiber wissen, wie Suchmaschinen arbeiten, wie Seiten optimiert werden können und welche Instrumente des Webcontrollings dafür eingesetzt werden können.

Frau Sabine Betzholz-Schlüter, saar.is e. V., und Herr Thomas Kleinert, eBusiness-Lotse Saar, beraten seit Jahren Unternehmen bei der Erstellung und Optimierung von deren Webseiten. In ihrem Vortrag werden sie sowohl auf die technischen wie auch auf die konzeptionellen Aspekte der Realisierung des jeweiligen Unternehmens-Internetauftrittes eingehen.

Anmeldungen bis **21. September 2015** unter E-Mail: sabine.lorscheider@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