



## Arbeitsrecht

### **BAG: Kündigung wegen Kurzerkrankungen - Unterlassen betrieblichen Eingliederungsmanagements.**

Es ist Sache des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung eines gesetzlich gebotenen betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) zu ergreifen. Dazu gehört, dass er den Arbeitnehmer auf die Ziele des bEM sowie die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweist. Hat der Arbeitgeber die gebotene Initiative nicht ergriffen, muss er zur Darlegung der Verhältnismäßigkeit einer auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützten Kündigung nicht nur die objektive Nutzlosigkeit arbeitsplatzbezogener Maßnahmen iSv § 1 II 2 KSchG aufzeigen. Er muss vielmehr auch dartun, dass künftige Fehlzeiten ebenso wenig durch gesetzlich vorgesehene Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger in relevantem Umfang hätten vermieden werden können.

Urt. v. 20.11.2014 - 2 AZR 755/13, Quelle: NJW-Aktuell, Heft 16/2015, Seite 10.

**Praxistipp:** Das bEM muss durchgeführt werden, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt erkrankt ist. Wird eine krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen, so scheidet diese ohne bEM oft vor Gericht. Mehr Informationen enthält unser Infoblatt → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“, **Kennzahl 890** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### **Verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung: Austausch der Begründung der Kündigung**

In der Rechtsprechung des BAG ist es anerkannt, dass der Arbeitgeber Kündigungsgründe, die ihm bei Ausspruch der Kündigung noch nicht bekannt waren, im Prozess uneingeschränkt nachschieben kann, wenn sie bereits vor Ausspruch der Kündigung entstanden waren (BAG vom 6.9.2007 - 2 AZR 264/06). Bislang offen gelassen hat das BAG jedoch die Frage, ob ein Auswechseln der Kündigungsgründe auch dann möglich ist, wenn die Kündigung hierdurch einen völlig anderen Charakter erhält.

Diese Frage hatte nun das LAG Düsseldorf zu entscheiden. Es kam zu dem Schluss, dass jedenfalls dann, wenn der Charakter der Kündigung sich vollkommen ändert, ein Nachschieben nicht mehr möglich ist (s. LAG Düsseldorf vom 24.6.2015 - 7 Sa 1243/14). Soweit im weiteren Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens die Beklagte die Kündigung auch auf betriebsbedingte Gründe und insofern eine Unternehmerische Entscheidung aus Januar 2014 gestützt hat, konnte die Beklagte nach Ansicht des LAG mit dieser Begründung nicht mehr gehört werden. Denn die Beklagte selbst hatte noch im Juli 2014 mit Schriftsatz vorgetragen, dass sie die streitgegenständliche Kündigung ausschließlich wegen eines unwiederbringlichen Vertrauensverlusts auf Grund des Verhaltens der Klägerin ausgesprochen habe. Erst im weiteren Verlauf des Prozesses hatte dann die Beklagte die Kündigungsgründe ausgewechselt. Das LAG hat die Revision zum BAG zugelassen.

**Praxistipp:** Das BAG erhält nun Gelegenheit, zu der bislang offen gelassenen Frage Stellung zu nehmen, ob ein Nachschieben von Gründen auch bei Änderungen des Charakters der Kündigung möglich ist. Eine Entscheidung des BAG darf insofern mit Spannung erwartet werden.

### **Wir raten ab: Some wild party mit Krankschreibung**

Nein, wir haben nichts gegen lustige Feiern und wilde Partys. Aber wer krankgeschrieben ist, sollte sich von solchen Veranstaltungen lieber fernhalten. Sonst drohen selbst im feierfreudigen Rheinland üble arbeitsrechtliche Konsequenzen (ArbG Köln, Urt. v. 12.2.2014 - 2 Ca 4192/13).

Der Kläger war Arbeitnehmer bei der Beklagten seit 2008. Vom 23.4.2013 bis zum 3.5.2013 war er krankgeschrieben. Dummerweise fiel in die Phase der Krankschreibung sein

Geburtstag am 1.5. Aber da der Kläger nicht nur Discjockey im Nebenberuf war, sondern auch kein Kind von Traurigkeit, ließ er es am Abend vor seinem Geburtstag trotz bescheinigter Arbeitsunfähigkeit bei einem gepflegten Tanz in den Mai am Zweitarbeitsplatz ordentlich krachen. Mehrere Stunden stand er am DJ-Pult, machte Musik und konsumierte Alkohol. Letzterer wäre ihm sicherlich im Halse stecken geblieben, wenn er auch nur geahnt hätte, dass sich unter die Partygäste ein von seiner Arbeitgeberin beauftragter Privatdetektiv gemischt hatte. Dessen Beobachtungen reichten der Arbeitgeberin für die in solchen Fällen übliche fristlose sowie hilfsweise fristgerechte Kündigung. Denn wer sich ungebührlich benimmt, wird gebühlich bestraft. Das sah auch das ArbG Köln so. Denn selbst wenn der Arbeitnehmer auf Grund seiner Erkrankung nicht zwingend das Bett hätte hüten müssen, habe er sich doch erheblich genesungswidrig verhalten: So wollte selbst der Arzt des Klägers nicht bescheinigen, dass Nacharbeit und Alkoholkonsum Teil der Therapie gewesen seien.  
Quelle: NJW-aktuell, Heft 16/2015, Seite 10

### **Rückzahlung von Gehaltsüberzahlungen**

Verlangt der Arbeitgeber die Rückzahlung zu viel geleisteter Bruttovergütung, hat er im Hinblick auf die dem Arbeitnehmer gezahlten Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung nur einen Anspruch auf Abtretung des gegen den Sozialversicherungsträger bestehenden Erstattungsanspruchs.

Vor dem Arbeitsgericht verlangte der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Zahlung eines angeblich überzahlten Provisionsbetrags von 4.760 Euro brutto. Das BAG hält die Klage für zurzeit unzulässig. Der Arbeitgeber hatte nämlich gegenüber dem Arbeitnehmer die Rückzahlung eines Bruttobetrags geltend gemacht. Das schließt auch die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung ein. Dieser Anspruch steht aber dem Arbeitgeber nicht zu. Nach § 26 SGB IV erlangt der Arbeitnehmer im Fall zu Unrecht entrichteter Beiträge einen Erstattungsanspruch gegen die Sozialversicherungsträger. Der gesetzliche Erstattungsanspruch steht allein dem Arbeitnehmer zu.

BAG, Urteil vom 21.1.2015 - 10 AZR 84/14 = BeckRS 2015, 67796

**Praxistipp:** Arbeitgeber müssen in einem solchen Fall bei der gerichtlichen Geltendmachung den überzahlten Netto-Gehaltsbetrag wie auch die Abtretung des Erstattungsanspruches verlangen.

### **Bescheinigung des Mindestlohns durch Steuerberater**

Steuerberater dürfen nach Auffassung der Bundessteuerberaterkammer (BStBK) Bescheinigungen für ihre Mandanten über die Einhaltung des Mindestlohngesetzes durch diese ausstellen. Dabei handelt es sich um eine Nebenleistung zur Lohn- und Gehaltsbuchführung und insoweit um eine zulässige Rechtsdienstleistung. Hintergrund ist vor allem die - bislang in ihrer Reichweite nicht abschließend geklärte - Auftraggeberhaftung für Subunternehmer. In diesem Zusammenhang verlangen viele Unternehmen von ihren Vertragspartnern im Hinblick auf deren Beschäftigte entsprechende Verpflichtungserklärungen über die Einhaltung des Mindestlohngesetzes. Nach Auffassung der BStBK sind die Steuerberater im Hinblick auf die Vorschriften des Rechtsdienstleistungsgesetzes zur Erstellung entsprechender Bescheinigungen befugt. Ihre Berufshaftpflichtversicherung erstreckt sich auch auf diesen Sachverhalt (Quelle: FD-ArbR 2015, 370501).

### **Sittenwidrige Vergütungsabrede**

Trifft ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Vergütungsvereinbarung, bei der der Arbeitnehmer mit dem wirtschaftlichen Betriebsrisiko belastet wird, ist diese Regelung sittenwidrig. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Steuerfachgehilfen in einem Steuerberatungsunternehmen entschieden. Der Arbeitnehmer erhielt ein monatliches Grundgehalt von 1.600 Euro und eine Provision von durchschnittlich 3.600 Euro. Die Provision errechnete sich aus einem Anteil von 30 Prozent der von dem Arbeitnehmer erarbeiteten

Nettorechnungsbeträge, allerdings nur soweit diese Honorare von den Mandanten tatsächlich beglichen wurden. Nach einer arbeitnehmerseitigen Kündigung verlangte er ausstehende Provisionszahlungen in Höhe von 17.283 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Vergütungsvereinbarung nichtig sei, wenn der Arbeitnehmer mit dem Betriebs- oder Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers belastet werde. Das sei anzunehmen, wenn eine Verlustbeteiligung vorgesehen sei, aber auch wenn wesentliche Lohnteile von der Zahlungswilligkeit der Kunden abhingen. Vorliegend führe die Vergütungsvereinbarung ohne angemessenen Ausgleich zu einer Beteiligung an betrieblichen Umsatzverlusten. Davon seien zwei Drittel der Gesamtvergütung abhängig. Die Vergütungsvereinbarung sei daher nichtig, soweit sie eine Verlustbeteiligung beinhalte, im Übrigen bleibe sie wirksam. Der Zahlungsanspruch sei daher begründet.

Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 21. April 2015; Az.: 14 Sa 1249/14

**Praxistipp:** Das wirtschaftliche Risiko trägt der Arbeitgeber, nicht der Arbeitnehmer. Das Grundgehalt muss dieser Wertung entsprechen, was das Urteil deutlich zeigt.

### **Was bedeutet Vollzeitbeschäftigung?**

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag ohne nähere Bestimmung eine Vollzeitbeschäftigung, ist damit regelmäßig eine Dauer von nicht mehr als 40 Stunden zu verstehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Busfahrers in einem privaten Omnibusunternehmen entschieden. Er machte auf der Grundlage einer 40-Stunden-Woche Überstundenvergütung geltend. Der Arbeitnehmer müsse für die vereinbarte Vergütung nicht so lange arbeiten, wie er für die Verrichtung der zugewiesenen Arbeiten benötige. Der durchschnittliche Arbeitnehmer dürfe die Vereinbarung einer Arbeitszeit in Vollzeit so verstehen, dass die regelmäßige Dauer der Arbeitszeit unter Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche 40 Wochenstunden nicht übersteige. Wenn die nach geltendem Recht höchstzulässige Wochenarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz von 48 Wochenstunden ganz oder teilweise ausgeschöpft werden solle, müsse dies durch eine konkrete Stundenzahl oder eine Bezugnahme klar zum Ausdruck gebracht werden. Allein durch einseitige Anordnung könne der Arbeitgeber die betriebsübliche Arbeitszeit nicht rechtsverbindlich begründen.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 25. März 2015; Az.:5 AZR 602/13

## **Datenschutz**

### **Kundendaten beim Unternehmensverkauf - ein Datenschutzproblem**

Kundendaten haben für Unternehmen oft einen erheblichen wirtschaftlichen Wert, insbesondere wegen der Möglichkeit der persönlichen Werbeansprache. Stellt ein Unternehmen seinen Betrieb ein, versucht es häufig, werthaltige Wirtschaftsgüter („Assets“) entgeltlich an ein anderes Unternehmen im Wege eines sog. Asset Deals zu veräußern. Ähnlich versuchen auch Insolvenzverwalter eines insolventen Unternehmens, die Kundendaten, die oft noch den einzigen relevanten Wert darstellen, bestmöglich zu verkaufen. Dass dabei jedoch Vorsicht geboten ist, mussten zwei Unternehmen aus Bayern erfahren.

Das BayLDA hat kürzlich im Falle einer datenschutzrechtlich unzulässigen Übertragung von E-Mail-Adressen von Kunden eines Online-Shops im Zuge eines Asset Deals Geldbußen in fünfstelliger Höhe sowohl gegen das veräußernde als auch gegen das erwerbende Unternehmen festgesetzt. Ist der Kunde eine natürliche Person, hat man es mit „personenbezogenen Daten“ zu tun, die nur nach Maßgabe des Datenschutzrechts übermittelt werden dürfen. Datenschutzrechtlich verhältnismäßig unproblematisch ist die Übermittlung von Namen und Postanschriften von Kunden. Diese sog. Listendaten dürfen nach dem Willen des Gesetzgebers grundsätzlich auch ohne vorherige Einwilligung des Betroffenen für werbliche Zwecke übermittelt werden, sofern das veräußernde Unternehmen die Übermittlung dokumentiert. Häufig besitzen Unternehmen jedoch wesentlich mehr Daten über ihre Kunden, etwa Telefonnummern, E-Mail-Adressen, Konto- und/oder Kreditkartendaten, zudem häufig

„Kaufhistorien“, d.h. Informationen über die von Kunden getätigten Käufe. In der Praxis ist zu beobachten, dass im Zuge von Asset Deals häufig auch solche Daten den „Inhaber“ wechseln. Dies ist jedoch nur zulässig, wenn die betreffenden Kunden in die Übermittlung solcher Daten eingewilligt haben oder zumindest - bereits im Vorfeld - auf die geplante Übermittlung hingewiesen, ihnen ein Widerspruchsrecht eingeräumt wurde und sie nicht widersprochen haben. Für E-Mail-Adressen und Telefonnummern stellt sich das zusätzliche Problem, dass der Erwerber diese Daten zu Werbezwecken gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 3 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) nicht verwenden darf, wenn er - wie meist - keine ausdrückliche Werbeeinwilligung des jeweiligen Kunden besitzt. Über diese Hürde hilft selbst die Einräumung eines Widerspruchsrechts vor der Datenübermittlung nicht hinweg. Verwendet der Erwerber die Telefonnummer oder E-Mail-Adresse ohne Einwilligung für Werbezwecke, verstößt er daher sowohl gegen das UWG als auch gegen das Bundesdatenschutzgesetz.

**Praxistipp:** Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten ist immer nur mit Einwilligung des Betroffenen möglich. Die von dem Betroffenen erteilte Einwilligung muss detailliert sein, dass er genau weiss, in welchem Umfang er in die Nutzung seiner Daten einwilligt. Dies in der Praxis häufig nicht der Fall. Damit ist sowohl die Übertragung der Daten wie auch deren Nutzung unzulässig. Mehr zum Thema Einwilligung zur Nutzung von personenbezogenen Daten enthalten unsere beiden Infoblätter →**W08** „Telefon-, Fax-, E-Mail- und Brief-Werbung“, **Kennzahl 65**, und →**R74** „Düsseldorfer Kreis: Anwendungshinweise der Datenschutzaufsichtsbehörden zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogener Daten für werbliche Zwecke“, **Kennzahl 43**, unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### **Datenschutz-Grundverordnung: Einigung im Ministerrat erzielt**

Die Innen- und Justizminister der 28 EU-Mitgliedstaaten haben am 15.6.2015 eine allgemeine Ausrichtung zur Datenschutz- Grundverordnung festgelegt. Eine Einigung wurde u.a. über folgende Punkte erzielt: - Die Verordnung soll eine einheitliche, EU-weit gültige Datenschutzregelung schaffen. Unternehmen mit Sitz außerhalb Europas, die Dienstleistungen in der EU anbieten, müssen die Datenschutz-Grundverordnung ebenfalls befolgen (sog. "Markortprinzip"). - Für eine Einwilligung bedarf es grundsätzlich einer "unmissverständlichen" Willenserklärung. „Ausdrücklich“ muss die Einwilligung z.B. erfolgen bei der Verarbeitung sensibler Datenkategorien oder beim Profiling. - Die Interessenabwägung als Rechtsgrundlage für die werbliche Verarbeitung personenbezogener Daten soll auch dann in Betracht kommen, wenn die Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen eines Dritten erforderlich ist. Das Direktmarketing wird damit als berechtigtes Interesse gewertet. - Datenübermittlungen innerhalb von Unternehmensgruppen bzw. eines Konzerns können grundsätzlich aufgrund eines berechtigten Interesses der verantwortlichen Stelle erlaubt sein. Voraussetzung ist unter anderem, dass die Übermittlung für interne Verwaltungszwecke erfolgt. - Daten dürfen bei einem überwiegenden Interesse des Unternehmers oder eines Dritten ohne Zustimmung des Betroffenen für andere Zwecke als die ursprünglich vereinbarten genutzt werden. - Verstöße gegen EU-Datenschutzbestimmungen können mit Strafzahlungen von bis zu 1 Mio. € bzw. 2% des Jahresumsatzes des Unternehmens geahndet werden. - Die Regeln sehen zentrale Anlaufstellen für Unternehmen und Bürgervor. Der Triolog zwischen der EU-Kommission, dem Europäischen Parlament und dem Rat hat am 24.6.2015 begonnen. Angestrebt wird eine Einigung über einen Fahrplan für den Abschluss der Reform im Jahr 2015.

Dr. Silke Bittner, BDD, Berlin

## **Gesellschaftsrecht**

### **Welche Ausbildung muss ein "Geschäftsführer" vorweisen?**

Die Geschäftsführer einer GmbH haben die Aufgabe, die Geschäfte der Gesellschaft zu führen und die GmbH nach außen zu vertreten. Grundsätzlich kann jede unbeschränkt geschäftsfähige, natürliche Person zum Geschäftsführer einer GmbH bestellt werden.

Ausgeschlossen sind allerdings solche natürlichen Personen, die in den letzten 5 Jahren wegen bestimmter Straftatbestände rechtskräftig verurteilt wurden. So ergibt sich zum Beispiel aus der Verurteilung wegen Insolvenzverschleppung oder einer anderen Insolvenzstraftaten sowie bei Betrug und Untreue ein Verbot zur Bestellung als Geschäftsführer. Darüber hinaus besteht auch für Personen ein Verbot, denen die Berufs- oder Gewerbeausübung im entsprechenden Berufs- oder Gewerbebezweig der GmbH durch gerichtliche Entscheidung oder einen vollziehbaren Bescheid einer Verwaltungsbehörde verboten wurde.

**Praxistipp:** Darüber hinaus gibt keine gesetzliche normierten persönlichen Voraussetzungen, die ein Geschäftsführer für sein Amt mitbringen muss. Sinnvoll sind allerdings betriebswirtschaftliche, juristische und unternehmensspezifischen Kompetenzen zur Führung der Gesellschaft. Weitere Informationen enthält unser Infoblatt → **GR08** „GmbH-Geschäftsführer: Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken“, **Kennzahl 61** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### **Nachweis der Vertretungsbefugnis bei einer Limited**

Die Vertretungsberechtigung eines Geschäftsführers einer deutschen GmbH kann ein Notar einfach auf Grund einer Einsichtnahme im Handelsregister bestätigen. Da das Register öffentlichen Glauben genießt, kann er auf die Registerangaben vertrauen. Nicht so einfach nachgewiesen werden können die Vertretungsverhältnisse allerdings bei einer englischen Limited. Denn das englische „Companies House“ weist keine Publizitätsfunktion wie das deutsche Handelsregister auf. Sofern für eine Eintragung einer Limited der Nachweis der Vertretungsberechtigung durch die Directors geführt werden muss, kann ein Notar eine Bestätigung daher nicht allein auf die Angaben im Companies House stützen.

**Praxistipp:** Für einen Eintragungsantrag in das deutsche Handelsregister ist vielmehr ein positiver Nachweis der Vertretungsberechtigung erforderlich und muss durch ergänzende Unterlagen oder Bescheinigungen erbracht werden.

### **Straftaten im Ausland als Bestellungshindernis für GmbH-Geschäftsführer?**

Das Oberlandesgericht (OLG) München stellte mit Beschluss vom 18.06.2014, Az.: 31 Wx 250/14, klar, dass nur vorsätzlich begangene Straftaten, sei es im Inland oder im Ausland, ein Bestellungshindernis zum GmbH-Geschäftsführer darstellen. Sachverhalte, die im Ausland nur als Ordnungswidrigkeit eingestuft werden, seien kein Bestellungshindernis.

Das Registergericht wies die Anmeldung einer GmbH zum Handelsregister zurück, da die Versicherung des Geschäftsführers fehlte, dass er keine Straftaten im Ausland, die dort etwa als Ordnungswidrigkeit eingestuft werden, begangen habe.

Die Beschwerde der GmbH hatte Erfolg. Das OLG betonte, dass sich die eidesstattliche Versicherung des Geschäftsführers in Bezug auf Vorverurteilungen nicht auf im Ausland verfolgte Ordnungswidrigkeiten erstrecke. Der Gesetzgeber habe nicht beabsichtigt, Sachverhalte einzubeziehen, die im Ausland nur als Ordnungswidrigkeit qualifiziert werden. Ein Bestellungshindernis bestehe folglich nur bei vergleichbaren ausländischen Straftaten. Nachdem im Ausland begangene Ordnungswidrigkeiten kein Bestellungshindernis darstellen, bestehe entgegen der Auffassung des Registergerichts auch kein Anlass, in die Erklärung des Geschäftsführers zusätzliche Formulierungen aufzunehmen, die derartige Sachverhalte abdecken.

### **OLG Frankfurt a. M. zu den Voraussetzungen der Amtslöschung wegen Vermögenslosigkeit einer GmbH**

Der Beschluss vom 29.01.2015 (Az. 20 W 116/12) stellt sehr instruktiv die verfahrensrechtlichen Voraussetzungen der Amtslöschung dar und gibt Hinweise, welche Tatsachen für die Vermögenslosigkeit einer Gesellschaft sprechen. Dennoch ist es in der Praxis oft schwierig, die Registergerichte zur Löschung zu bewegen.

Nach § 394 FamFG kann die GmbH entweder von Amts wegen oder auf Antrag der Finanzbehörde oder der berufsständischen Organe aus dem Handelsregister gelöscht werden, wenn sie kein Vermögen mehr besitzt.

Materielle Löschungsvoraussetzung ist, dass die betreffende Gesellschaft kein Vermögen mehr besitzt. Das ist der Fall, wenn die Gesellschaft über keine Vermögenswerte mehr verfügt, die für eine Gläubigerbefriedigung oder eine Verteilung unter den Gesellschaftern in Betracht kommen. Anhalt für eine Vermögenslosigkeit ist, wenn ein ordentlicher Kaufmann keine Werte mehr als Aktiva in seine Bilanz einstellen kann und es daher an einer verteilungsfähigen Masse fehlt. Allerdings können auch nicht bilanzierungsfähige Vermögensgegenstände oder Rechtspositionen Vermögen i. S. v. § 394 Abs. 1 S. 1 FamFG darstellen. Bereits das Vorhandensein von Vermögen in nur geringem Umfang steht der Vermögenslosigkeit entgegen. Daraus folgt, dass etwa erhebliche Steuerschulden oder eine fehlende Zahlungsmoral für sich genommen nicht die Annahme von Vermögenslosigkeit rechtfertigen.

Das Vorliegen eines fehlenden Aktivvermögens ist in verfahrensrechtlicher Hinsicht im Hinblick auf die schwerwiegenden Folgen einer Löschung der Gesellschaft aus dem Handelsregister besonders sorgfältig zu ermitteln. Ergebnis der Ermittlungen muss die positive Feststellung sein, dass kein Vermögen mehr vorhanden ist. Die bloße Überzeugung des Registergerichts genügt dabei nicht. Das Gericht kann sich nicht allein auf unterlassene Darlegungen hinsichtlich des noch vorhandenen Vermögens stützen, sondern muss den Sachverhalt ausreichend erforschen.

In dem vom OLG Frankfurt a. M. zu entscheidenden Fall hatte der Beschwerdeführer ermittelt, dass unter der angegebenen Geschäftsadresse kein Geschäftslokal vorhanden war und dass die Gesellschaft keinerlei Tätigkeit mehr entfaltete. Pfändungsmaßnahmen im Außendienst hatten, ebenso wie Pfändungsmaßnahmen in das Konto der Gesellschaft, mangels Existenz der Gesellschaft kein Vermögen der Gesellschaft ergeben. Auch hatte die Gesellschaft auf ihrem Konto keinerlei Guthaben zur Begleichung ihrer Steuerverbindlichkeiten erkennen lassen. Ferner war einer der Geschäftsführer verstorben, der andere nicht mehr erreichbar.

## **Steuern**

### **Elektronische Lohnsteuerbescheinigungen - Muster der Lohnsteuerbescheinigungen ab 2016**

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, bis zum 28. Februar des Folgejahres der Finanzverwaltung eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln. Die entsprechenden Muster werden von der Finanzverwaltung bekanntgegeben. Die Datenübermittlung ist nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz nach Maßgabe der Steuerdaten-Übermittlungsverordnung authentifiziert vorzunehmen. Da ohne Authentifizierung eine elektronische Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung nicht möglich ist, muss der Datenübermittler das erforderliche Zertifikat einmalig unter [www.elsteronline.de](http://www.elsteronline.de) beantragen.

Auf Grund des Schreibens des Bundesfinanzministeriums (BMF) vom 30. Juli 2015 ist insbesondere Folgendes zu beachten:

Auch für die Kalenderjahre ab 2016 sind Lohnsteuerbescheinigungen sowohl für unbeschränkt als auch für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer zu erstellen.

Die elektronische Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung mit der eTIN (= elektronische Transfer-Identifikationsnummer) ist weiterhin zulässig, sofern für den Arbeitnehmer keine Identifikationsnummer vergeben wurde oder der Arbeitnehmer diese dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt hat.

Die abgerufenen elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) oder die auf der entsprechenden Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug eingetragenen Lohnsteuerabzugsmerkmale sind vollständig zu übermitteln. Dabei ist im elektronischen Datensatz neben den ELStAM auch das Datum „gültig ab“ zu übermitteln.

Für die Bescheinigung des Großbuchstaben "M" wurde die Übergangsregelung der Rz. 92 des BMF-Schreibens zum Reisekostenrecht ab 1. Januar 2014 vom 24. Oktober 2014 um zwei Jahre, d. h. bis zum 31. Dezember 2017, verlängert. Bis zu diesem Zeitpunkt ist damit eine Bescheinigung des Buchstabens „M“ nicht erforderlich, sofern das Betriebsstättenfinanzamt für steuerfrei gezahlte Reisekostenvergütungen eine andere Aufzeichnung als im Lohnkonto zugelassen hat.

Weitere Einzelheiten erfahren Sie in dem BMF-Schreiben vom 30. Juli 2015, das Sie unter [www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de) abrufen können. Im BMF-Schreiben sind die für 2016 geltenden Änderungen gegenüber dem Vorjahr durch Fett- und Kursivdruck hervorgehoben.

Auf Grund der gesetzlichen Verpflichtung die Lohnsteueranmeldungen und Umsatzsteuer-Voranmeldungen auf elektronischem Weg zu übermitteln, stellt die Finanzverwaltung hierfür keine ausfüllbaren Vordrucke zur Verfügung.

Im Laufe des Jahres 2008 haben die meisten Personen von der Finanzverwaltung eine steuerliche Identifikationsnummer (IdNr.) zugeteilt bekommen. Die Arbeitgeber müssen diese seitdem anstelle der eTIN für die Datenübermittlung der Lohnsteuerbescheinigung verwenden. Falls dem Arbeitnehmer seine persönliche IdNr. nicht bekannt ist, sendet das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) ihm diese erneut zu. Die hierfür erforderlichen Daten kann der Arbeitnehmer entweder über das Eingabeformular auf der Homepage des Bundeszentralamts ([www.bzst.de](http://www.bzst.de)) oder schriftlich (Bundeszentralamt für Steuern, Referat St II 6, 53221 Bonn) an das BZSt übermitteln.

Mit der Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte ist die bisherige Papier-Lohnsteuerkarte ab dem Jahr 2013 durch ein elektronisches Verfahren (sog. ELStAM-Verfahren) ersetzt worden.

### **Änderung des Anwendungserlasses zur Abgabenordnung: Schriftform, elektronische Kommunikation, Telefax**

Das Bundesfinanzministerium hat per Schreiben an die obersten Finanzbehörden der Länder (GZ: IV A 3 - S 0062/15/10003) vom 22.07.2015 Änderungen des Anwendungserlasses zur Abgabenordnung (AEAO) bekanntgegeben. Darin werden unter anderem Aussagen zu den Formerfordernissen getroffen.

#### **Übermittlung per Telefax:**

Ein Telefax, auch ein Computerfax, ist nach § 87 a AO kein elektronisches Dokument, so dass die Regelungen über die digitale Signatur keine Anwendung finden. Aber: Ein durch Telefax übermittelter Steuerbescheid ist ein elektronisch übermittelter Verwaltungsakt, so dass § 122 AO gilt.

#### **Übermittlung per Schriftform:**

Die Schriftform = eigenhändige Unterschrift des Ausstellenden unter das Dokument, muss dann verwendet werden, wenn das gesetzlich so vorgeschrieben ist. Das trifft auf die meisten Bescheide und Anordnungen der Finanzverwaltung zu. Wenn per Gesetz Schriftform angeordnet ist, kann diese auch durch Telefax/Computerfax ersetzt werden. Der Verwaltungsakt wird in diesem Fall nicht bereits mit vollständiger Speicherung im Empfangsgerät, sondern erst mit dem Ausdruck beim Empfänger wirksam.

Die Schriftform ist gesetzlich vorgeschrieben bei:

- Steuerbescheiden (§ 157 AO),
- Aufhebung des Vorbehalts der Nachprüfung (§ 164 Abs. 3 AO),
- Haftungs- und Duldungsbescheiden (§ 191 Abs. 1 AO),
- Prüfungsanordnungen (§ 196 AO),
- verbindlichen Zusagen (§ 205 Abs. 1 AO),
- Pfändungsverfügungen (§ 309 Abs. 2 AO),
- Androhung von Zwangsmitteln (§ 332 Abs. 1 AO),



- Einspruchsentscheidungen (§ 366 AO).

### **Mündliche Übermittlung**

Die mündliche Bekanntgabe reicht aus bei folgenden Verwaltungsakten:

- Fristverlängerungen,
- Billigkeitsmaßnahmen,
- Stundungen.

**Praxistipp:** Wer schreibt, bleibt. Und nur was schriftlich vorliegt, kann im Zweifelsfall auch bewiesen werden. Deshalb ist es vor allem bei Äußerungen rund um die Finanzen sehr wichtig, alles schriftlich festzuhalten. Mündlich gemachte Äußerungen des Finanzamtes bzw. der Finanzbehörden sollten deshalb umgehend schriftlich bestätigt werden. Hierauf besteht ein Rechtsanspruch (§ 119 Abs. 2 AO).

## **Wettbewerbsrecht**

### **Rufumleitung darf keine örtliche Nähe vortäuschen**

Mit Urteil vom 14.07.2015 (Az. 6 O 54/14 – nicht rechtskräftig) hat das Landgericht (LG) Gießen auf Klage der Wettbewerbszentrale einem Rohr- und Kanalreinigungsunternehmen mit Sitz in H. Werbeaussagen über den Betriebssitz untersagt.

Im konkreten Fall hatte das beklagte Unternehmen unter der Rubrik „Rohrreinigung“ in Gelben Seiten für verschiedene Orte mit ortsnetzbezogenen Telefonnummern geworben. Die Beklagte verfügte jedoch in diesen Orten nicht über einen Betriebssitz. Eingehende Kundenanrufe wurden an den Firmensitz nach H. weitergeleitet. Ein entsprechender Hinweis auf die Weiterleitung der Kundenanrufe befand sich in der Werbung entweder gar nicht oder war in unzureichender Größe und/oder an kaum wahrnehmbarer Stelle angeordnet.

Das Landgericht sah in diesen Werbemaßnahmen eine irreführende Werbung mit einem Betriebssitz, der nicht existiert, nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 UWG. Nach Auffassung des Gerichts erweckt die Gestaltung der Werbung gerade weil die Anrufweiterschaltung nur ganz unauffällig erwähnt wird den Eindruck, hier komme ein Fachmann von einer in der Region ansässigen Firma. Viele Verbraucher würden ortsnah ansässige Firmen bevorzugen, um zu ihrer Existenz beizutragen, aber auch wegen der schnellen Erreichbarkeit. Es komme dem Verbraucher auch nicht darauf an, ob ein Monteur in der Region verfügbar sei. Der Verbraucher suche regelmäßig ein am Ort befindliches Unternehmen und orientiere sich nicht an der Wohnsitzstruktur der dort beschäftigten Monteure.

Die beanstandeten Angaben sind nach Auffassung des LG Gießen zum einen geeignet, Verbraucher zu täuschen. Zum anderen verschafft sich das Unternehmen gegenüber Wettbewerbern einen erheblichen Vorteil auf dem Markt, wenn es um die Auftragsvergabe an ein ortsnahe Unternehmen geht.

### **Entscheidung in Musterverfahren der Wettbewerbszentrale zur VRRL: Widerrufsbelehrung und Musterwiderrufsformular in Printwerbung erforderlich**

In einen Werbeprospekt mit Antwort-/Bestellkarte müssen eine Widerrufsbelehrung und das Muster-Widerrufsformular aufgenommen werden. Das hat aktuell das Landgericht Wuppertal in dem von der Wettbewerbszentrale geführten Musterverfahren zur Umsetzung der Verbraucherrechtlinie (VRRL) entschieden (LG Wuppertal, Urteil vom 21.07.2015, Az. 11 O 40/15, nicht rechtskräftig). Die Wettbewerbszentrale hatte Klage eingereicht, um in dieser für die Wirtschaft wichtigen Frage zur Umsetzung der VRRL Rechtssicherheit zu erlangen. Siehe hierzu die News der Wettbewerbszentrale vom 19.06.2015 „Musterverfahren der Wettbewerbszentrale zur VRRL: Muster-Widerrufsformular in Printwerbung erforderlich?“, abrufbar unter <https://www.wettbewerbszentrale.de/de/aktuelles/news/?id=1546>.

Im konkreten Fall hatte die Beklagte einen mehrseitigen Werbeprospekt mit Antwort- und Bestellkarte als Beileger zu Zeitschriften veröffentlicht. In dieser Bestellkarte wurde lediglich auf das Bestehen eines Widerrufsrechts hingewiesen. Es fehlten jedoch die Informationen über die Bedingungen, Fristen und das Verfahren für die Ausübung des Widerrufsrechts sowie Namen, Anschrift, Telefonnummer desjenigen, dem gegenüber der Widerruf zu erklären ist, ebenso wie das Muster-Widerrufsformular. Die Beklagte vertrat die Auffassung, bei dem Werbeprospekt handele es sich um ein Fernkommunikationsmittel mit beschränktem Raum, weshalb die Ausnahme nach § 246a § 3 EGBGB greifen würde, wonach der Unternehmer nur in beschränktem Umfang Pflichtinformationen zu erteilen habe.

Das Landgericht Wuppertal führt hierzu aus, nach Sinn und Zweck der Vorschrift des Artikels 246a § 3 EGBGB seien Printmedien nicht zu privilegieren. Dem Kommunikationsmittel Flyer sei der begrenzte Raum nicht immanent und deshalb – notgedrungen – hinzunehmen, wolle man das Medium nicht faktisch als Werbemittel verbieten. Der begrenzte Raum eines solchen Werbemediums basiere auf einer freiwilligen Gestaltung des Werbenden. Würde man diesen freiwillig herbeigeführten Platzmangel mit Medien, bei denen der Platzmangel technisch bedingt ist, gleichsetzen, könne der Unternehmer sich durch die Wahl der Größe der Printbeilage gesetzlichen Aufklärungspflichten entziehen.

**Praxistipp:** Bei dem Verfahren handelt es sich um eines der Musterverfahren zur VRR, die die Wettbewerbszentrale derzeit zur Klärung wichtiger Fragen und zur Schaffung von Rechtssicherheit für die werbenden Unternehmen führt. Denn mit der Umsetzung der Verbraucherrechterichtlinie sind für Unternehmen etliche klärungsbedürftige Fragen aufgeworfen. So führt die Wettbewerbszentrale zur Zeit noch zwei Verfahren bei dem Landgericht Stuttgart (Az. 1 O 21/15) und dem Landgericht Hamburg (Az. 312 O 21/15) zur Klärung der Frage, inwieweit eine Service-Dienstenummer (01805-er) im Rahmen einer Widerrufsbelehrung oder als Kundendienstservicenummer zur Kommunikation im Rahmen eines Vertragsverhältnisses angegeben werden darf.

### **Unzulässige Buchhalterwerbung**

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil 25.06.2015, Az.: I ZR 145/14, entschieden, wie ein Buchhalter werblich auftreten soll bzw. nicht darf. Geworben hat der Buchhalter mit „MoB\$ Mobiler Buchhaltungsservice im Sinne § 6 STBERG“. Der BGH kam zu dem Ergebnis: Zu unrecht.

Es führt aus, dass die in § 6 Nr. 4 STBERG bezeichneten Personen nach § 8 Abs. 4 Satz 1 zwar berechtigt, aber nicht verpflichtet sind, sich als Buchhalter zu bezeichnen. Buchhalten ist es auch nicht verboten, eine andere Bezeichnung als die des Buchhalters zu verwenden. Sie sind auch nicht verpflichtet, die von ihnen angebotenen Tätigkeiten nach § 6 Nr. 3 und 4 STBERG im Einzelnen aufzuführen, wenn Sie auf ihre Befugnis zur Hilfeleistung in Steuer-sachen hinweisen und sich als Buchhalter bezeichnen oder unter Verwendung von Begriffen wie „Buchhaltungsservice“ zu werben. Sie müssen aber eine durch solche Angaben hervorgerufene Gefahr der Irreführung des angesprochenen Verkehrs über die von ihm angebotenen Tätigkeiten auf andere Weise beseitigen.

**Praxistipp:** Wie die Bezeichnung Buchhalter, Buchhaltungshilfe, Buchhaltungsservice usw. zu verwenden sind, erklärt Ihnen unser Infoblatt →E20 „Tätigkeit im Bereich der selbständigen Buchführungshilfe“, Kennzahl 428, unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de)

## **Wirtschaftsrecht**

### **Unzulässige Schadenspauschalierung**

Die Pauschalierung von Schadensersatzansprüchen erleichtert die Ermittlung eines angemessenen Schadensersatzes. Das Problem: Die Pauschalierung wird nicht selten als zusätzliche Einnahmequelle missbraucht, wenn Pauschalen so hoch angesetzt werden, dass sie den nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge zu erwartenden Schaden übersteigen.

Einen derartigen Fall nahm der Bundesgerichtshof bei einer vom Betreiber eines Freizeitbades in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) verwendeten Klausel an. Es ging um den möglichen Verlust des elektronischen Armbands, das die Kunden beim Betreten des Bades ausgehändigt wurde. Mit diesem Armband ließen sich nicht nur die Garderoben öffnen, auch die Kosten für andere Leistungen wie etwa Getränke oder Essen wurden auf dem Armband gespeichert – und zwar bis zu 150 Euro für Erwachsene und 35 Euro für Kinder. Gezahlt wurde beim Verlassen des Bades. Falls das Armband verloren ging, wurde nach den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der volle Betrag fällig. Zwar wurde den Badbesuchern vertraglich die Möglichkeit eingeräumt, die Inanspruchnahme geringerer Leistungen glaubhaft zu machen. Dies änderte jedoch nichts daran, dass der Badbesucher das Risiko zu tragen hatte, den vollen Betrag von 150 Euro beziehungsweise 35 Euro zahlen zu müssen, obwohl er – wie in der Regel der Fall – nur Leistungen in erheblich geringerer Höhe in Anspruch genommen hat. Ferner wurde beanstandet, dass die Haftung auch bei unverschuldetem Verlust eintreten sollte. Im Ergebnis wurde die Schadenspauschalierung wegen unangemessener Benachteiligung der Verbraucher für unwirksam und damit wettbewerbswidrig erklärt.

Urteil des BGH vom 18. Februar 2015, XII ZR 199/13, jurisPR-BGHZivilR 8/2015 Anm. 1, IBR 2015, 288

**Praxistipp:** Pauschalierungen sind mit Vorsicht zu verwenden. Unternehmen sollten ihre AGB entsprechend überprüfen.

### **Instant payments**

SEPA hat die Payment-Branche lange beschäftigt, doch nun steht das Echtzeitzahlungssystem „instant payments“ vor der Tür. Federführend sind hier die Europäische Zentralbank (EZB) und das European Retail Payments Board (ERPB). Damit wird hier eine Mega-Baustelle in Angriff genommen, um die Infrastruktur der Banken und ihre Vernetzung auf Vordermann zu bringen.

Instant payments soll vor allem Händlern Vorteile bringen. Aber für Händler zählt vor allem, dass die Bezahlung des Kunden sofort bestätigt und garantiert wird, nicht dass das Geld gleich auf dem Konto eingeht. Der Effekt beim Händler ist also ähnlich, nur verursachen Echtzeitgarantien keine immensen Zusatzkosten wie instant payments. Das sollte umso klarer werden, wenn man bedenkt, dass Händler heute oft noch mit Zahlungszielen zwischen 30 und 90 Tagen arbeiten. Da sind Bezahldienste mit Echtzeitgarantien, wie z. B. das deutsche giropay oder das holländische iDEAL, schon ein sehr großer Fortschritt, denn der Händler erhält seine Zahlungsgarantie sofort und die Kontogutschrift auch nur einen Tag oder ein paar Tage später. Für viele Händler wäre der Echtzeiteingang von Zahlungen auf dem Konto sogar kontraproduktiv, denn eine tägliche Kontenprüfung und -konsolidierung ist aufwändig. Man könnte also alleine mit garantierten Zahlungen schon viel erreichen.

### **Immobilienmakler und Wohnungseigentumsverwalter: Referentenentwurf für neue Berufszugangsregeln**

Das BMWi hat den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Einführung einer Berufszulassungsregelung für gewerbliche Immobilienmakler und Verwalter von Wohnungseigentum vorgelegt. Als neue Voraussetzung für die Erteilung der gewerblichen Erlaubnis nach § 34c GewO sollen ein Sachkundenachweis und eine Berufshaftpflichtversicherung eingeführt werden. Damit sollen eine Verbesserung der von Immobilienmaklern und Wohnungseigentumsverwaltern erbrachten Dienstleistungen sowie eine Stärkung des Verbraucherschutzes angestrebt werden. Durch die Einführung einer Berufshaftpflichtversicherung sollen Wohnungseigentümer und Auftraggeber von Immobilienmaklern vor finanziellen Schäden geschützt werden, die durch die fehlerhafte Berufsausübung entstehen können. Darüber hinaus soll der Gesetzentwurf einen Beitrag zur Förderung der energetischen Gebäudesanierung und Modernisierung von Wohnimmobilien leisten, indem für Wohnungseigentumsverwalter erstmals ein Sachkundenachweis vorgeschrieben wird.

### **Handelsvertreterrichtlinie bleibt, wie sie ist**

Die Handelsvertreterrichtlinie (86/653/EWG) behält ihre Gültigkeit und wird aller Voraussicht nach auch nicht reformiert. Das ergab die 2014 durchgeführte Konsultation der Europäischen Kommission zur Überprüfung der Richtlinie. Wörtlich schreibt die Kommission in ihrer Zusammenfassung der Ergebnisse: „Aus der Evaluierung folgt, dass die Richtlinie ihren Zielen gerecht wird und ihre Funktion gut erfüllt. Die Richtlinie bringt mehr Nutzen als Kosten, ist nach wie vor relevant und weist immer noch einen EU-Mehrwert auf. Aufgrund dieser Erkenntnisse wird eine Beibehaltung der Richtlinie in ihrer derzeitigen Form empfohlen.“

Die Kommission hat die 1986 verabschiedete Richtlinie, die in Deutschland in §§ 84 bis 92c HGB umgesetzt ist, nun erstmals evaluiert. Untersucht wurden Wirksamkeit, Effizienz, Relevanz und EU-Mehrwert der Richtlinie sowie ihre Kohärenz mit anderen Maßnahmen. Der englischsprachige Bericht sowie eine deutschsprachige Zusammenfassung sind auf der [Website der DG GROWTH](#) abrufbar.

### **IHK-Position:**

Der DIHK hat sich mit einer Stellungnahme an der Diskussion beteiligt und sich klar für eine Beibehaltung der Richtlinie ausgesprochen. Die Umfrage unter Handelsvertretern sowie Unternehmen, die Handelsvertreter beschäftigen, hatte ergeben, dass weder die Abschaffung noch eine wesentliche Änderung der Richtlinie gewünscht werden.

## Veranstaltungen

### **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.

Herr Tobias Dumont wird in seinem Vortrag 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: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung**

**Donnerstag, 24. September 2015, 19.00 - 21.00 Uhr**, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Wo gehobelt wird, da fallen Späne, wo gearbeitet wird, passieren Fehler. Dennoch: Es gibt Fehler, bei denen der Arbeitgeber mit einer Abmahnung reagieren muss. Gerade die Abfassung einer Abmahnung, so zeigt die betriebliche Praxis, stellt Arbeitgeber immer wieder vor erhebliche Probleme.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, wird in seinem Vortrag erklären, welche Anforderung die Rechtsprechung an die Wirksamkeit einer Abmahnung stellt. Er wird aufzeigen, welche Pflichtverstöße und welche Sachverhalte mit einer Abmahnung aufgegriffen werden können und welche Schritte zu beachten sind, wenn eine verhaltensbedingte Kündigung anschließend in die Wege geleitet werden muss.

Anmeldungen bis **23. September 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Unternehmerinnen-Stammtisch**

**Freitag, 25. September 2015, 19.00 - 21.00 Uhr**, „The Loft“, Quellenstr. 23, 66121 Saarbrücken.

Sie sind gestandene Unternehmerin, Gründerin oder gerade auf dem Weg in die Selbstständigkeit und suchen Kontakt zu Gleichgesinnten. Dann kommen Sie zu unserem Unternehmerinnen-Stammtisch! Hier können Sie sich in lockerer Atmosphäre zum Thema „**Erfolgreiches Selbstmanagement - Auf dem Weg statt auf der Strecke bleiben!**“ austauschen und neue Kontakte knüpfen

Anmeldungen bis **22. September 2015** per Fax an 0681/501-1735.

### **Direktmarketing: Telefon, Fax, E-Mail**

**Dienstag, 29. September 2015, 19.00 - 21.00 Uhr**, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Jedes Unternehmen lebt vom Kundenkontakt. Nur: Wie stelle ich diesen Kontakt rechtssicher her? Zur Verfügung stehen Telefon, Mail oder auch immer noch das Fax als Kommunikationsmittel. Der Gesetzgeber gibt ganz bestimmte Spielregeln vor, die der einzelne Unternehmer einhalten muss, will er sich Ärger und Abmahnungen ersparen.

Frau Rechtsanwältin Kathrin Berger, Fachanwältin für IT-Recht und Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, wird Ihnen aufzeigen, welche Vorschriften das Wettbewerbsrecht für die Kontaktaufnahme mit dem Kunden vorsieht und welche datenschutzrechtlichen Vorgaben einzuhalten sind. Anhand von praxisbezogenen Beispielen zeigt sie auf, wie jedes Unternehmen seinen Kundenkontakt rechtskonform aufbauen kann und auch sollte.

Anmeldungen bis **28. September 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Internationale Vertragspraxis**

**Donnerstag, 1. Oktober 2015, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Viele Unternehmen handeln grenzüberschreitend. Dabei ist von Bedeutung, welchem Recht dieses grenzüberschreitende Geschäft unterfällt. Von der Wahl des anzuwendenden Rechts hängt auch die Rechtsdurchsetzung innerhalb der Europäischen Union ab. Häufig nehmen deshalb Unternehmen Gerichtsstandvereinbarungen in ihre Verträge auf, ohne darauf zu achten, welche Chancen und Risiken damit verbunden sind.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian, Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, spezialisiert auf die Beratung von Unternehmen im grenzüberschreitenden Geschäftsverkehr, wird aufzeigen, welche Vereinbarungen getroffen werden können und welche man besser nicht treffen sollte. Er rundet seinen Vortrag ab, indem er auf das UN-Kaufrecht eingeht.

Anmeldungen bis **30. September 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Fit Für ... das Controlling meines Betriebes**

**Dienstag, 13. Oktober 2015, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Zu den vielfältigen Aufgaben eines Unternehmers bzw. Existenzgründers gehören unter anderem die Steuerung und Planung des eigenen Betriebs aus kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Sicht. Um dieser schwierigen Aufgabe gewachsen zu sein, muss der Unternehmer die Zahlen aus Jahresabschluss, Gewinn- und Verlustrechnung, betriebswirtschaftlicher Auswertung (BWA) etc. lesen können und die Verknüpfung von Ertrag und Liquidität verstehen. Er muss insbesondere Ertrags- und Liquiditätspläne aufstellen und auch kontrollieren. Der Unternehmer muss wissen, wo er mit seinem Unternehmen steht und welche Schritte er evtl. in die Wege leiten muss.

Herr Günther Sprunck, GUB - Concept GmbH, Homburg, wird allen Interessierten aufzeigen, welche Grundlagen bei der Planung einzuhalten und wie die einmal aufgestellten Unternehmenszahlen sowie die notwendige Ertrags- und Liquiditätsplanung zu überwachen sind.

Anmeldungen bis **14. Oktober 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

**Ihre Ansprechpartner:**

**Heike Cloß**

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto:georg.karl@saarland.ihk.de)

**Gesellschaftsrecht**

**Thomas Teschner**

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [thomas.teschner@saarland.ihk.de](mailto:thomas.teschner@saarland.ihk.de)

**Wettbewerbsrecht**

**Dr. Heino Klingen**

Tel.: (0681) 9520-410

Fax: (0681) 9520-489

E-Mail: [heino.klingen@saarland.ihk.de](mailto:heino.klingen@saarland.ihk.de)

**Steuerrecht**