



## **Newsletter-Recht**

### **In dieser Ausgabe**

<b>Arbeitsrecht</b> .....	<b>2</b>
Lohn gegen Arbeit .....	2
LAG: Kein Anspruch auf bezahlte Raucherpausen .....	2
Fahrzeit vom Wohnort zum Kunden als Arbeitszeit bei Außendienstmitarbeitern .....	3
Kündigungsschreiben mit Einschreiben-Rückschein .....	3
<b>Datenschutz</b> .....	<b>4</b>
BayLDA: Auftragsdatenverarbeitung - ohne konkrete vertraglich festgelegte Schutzmaßnahmen drohen hohe Geldbußen .....	4
EU-US Privacy Shield - Datentransfers in die USA .....	5
Gesetz zur Vorratsdatenspeicherung verkündet .....	6
<b>Gesellschaftsrecht</b> .....	<b>6</b>
Steuerberatungsgesellschaft: Firmenzusatz „Steuer“ unzulässig .....	6
Notarielle Bescheinigung nach § 54 Abs. 1 S. 2 GmbHG immer erforderlich, auch bei einheitlicher Beurkundung der neuen Satzung .....	6
Pflichtwidrige Gehaltsauszahlung: Persönliche Haftung .....	7
Amtsniederlegung des Alleingeschäftsführers .....	7
<b>Wettbewerbsrecht</b> .....	<b>8</b>
<b>Gewerblicher Rechtsschutz</b> .....	<b>8</b>
Markenzusatz Germany bedeutet auch "made in Germany" .....	8
Haribo gegen Lindt – Wortmarke gegen Form .....	8
<b>Onlinerecht</b> .....	<b>9</b>
Bild muss Kaufobjekt entsprechen .....	9
Werbung mit Produkten in „limitierter Stückzahl“ .....	9
<b>Steuern</b> .....	<b>9</b>
Sachbezugswerte für Mahlzeiten ab Kalenderjahr 2016 .....	9
Überhöhte Geschäftsführervergütungen an den Kommanditisten einer Mutter-KG nahestehende Personen .....	10
Elektronische Einnahmen-Überschussrechnung .....	10
<b>Wirtschaftsrecht</b> .....	<b>10</b>
Unwirksamkeit einer Vertragsklausel, die Zahlungsanspruch eines Handelsvertreters von einem ungekündigten Vertragsverhältnis abhängig macht .....	10
<b>Veranstaltungen</b> .....	<b>13</b>
Verträge grenzübergreifend sicher gestalten .....	13
Rechtssicher unterwegs in den sozialen Medien .....	13
„Chef, ich bin dann mal weg!“ .....	13
Neues Recht für Immobiliendarlehensvermittler: Jetzt geht's los! .....	14

### Lohn gegen Arbeit

Diesen arbeitsrechtlichen Grundsatz hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 19.08.2015 erneut bekräftigt. Das BAG entschied dabei, dass der Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs ein erfüllbares, d.h. tatsächlich durchführbares Arbeitsverhältnis voraussetzt. Ein rückwirkend begründetes Arbeitsverhältnis sei für in der Vergangenheit liegende Zeiträume nicht tatsächlich durchführbar. Dies setzt allerdings ebenso voraus, dass der Arbeitgeber die Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung für die Vergangenheit nicht zu verantworten hat.

Dem Rechtsstreit lag folgender Sachverhalt zugrunde. Die Klägerin war ursprünglich bei der Beklagten beschäftigt. Im Folgenden ging ihr Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs auf eine neu gegründete Gesellschaft über. Die Beklagte garantierte ihr ein Rückkehrrecht. Über das Vermögen der Gesellschaft wurde später das Insolvenzverfahren eröffnet, worauf der Klägerin wegen Betriebsschließung gekündigt wurde. Die Klägerin machte ihr Rückkehrrecht gegenüber der Beklagten gerichtlich geltend. Die Beklagte lehnte den Abschluss eines Arbeitsvertrags ab. Das Landesarbeitsgericht verurteilte die Beklagte rechtskräftig dazu, das Angebot der Klägerin auf Abschluss eines Arbeitsvertrags anzunehmen. Die Klägerin begehrt darüber hinaus rückständiges Arbeitsentgelt für die Zeit ab der Einforderung des Rückkehrrechts. Die Beklagte stützte sich in ihrer Ablehnung auf ein BGH Urteil, welchem ein ähnlicher Sachverhalt zugrunde lag. Angesichts der Ähnlichkeit der beiden Sachverhalte handelte die Beklagte nicht fahrlässig, als sie eine Wiedereinstellung der Klägerin nach Ausscheiden aus dem Konzernverbund ablehnte und dadurch deren Arbeitsleistung unmöglich machte. Ein rückwirkender Anspruch auf Vergütung bestand somit nicht.

**Praxistipp:** Kein Lohn ohne Arbeit: Das bedeutet, dass Arbeitnehmer grundsätzlich vorleistungsverpflichtet ist. Er muss zuerst die vertraglich zugesicherte Arbeitsleistung erbringen, anschließend erst muss der Arbeitgeber dann auch das ihm zugesagte Gehalt bezahlen. Ausnahmen von dieser Vorleistungsverpflichtung, dass auch ohne geleistete Arbeit Geld zu bezahlen ist, ist nur in Fällen einer vorübergehenden Dienstverhinderung oder in Krankheitsfällen möglich. Informationen hierüber enthält unser Infoblatt → **A28** „Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung“, **Kennzahl 67** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### LAG: Kein Anspruch auf bezahlte Raucherpausen

Auch wenn es in einem Betrieb üblich ist, dass für die Raucherpausen der Mitarbeiter der Lohn weiter gezahlt wird, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der Pausen zu kennen, können die Mitarbeiter nicht davon ausgehen, dass dies auch künftig so bleibt. In einem vor dem LAG Nürnberg entschiedenen Fall arbeitete ein Lagerarbeiter und Staplerfahrer in einem Betrieb, in dem es sich eingebürgert hatte, dass die Mitarbeiter zum Rauchen ihren Arbeitsplatz verlassen durften, ohne am Zeiterfassungsgerät ein- und auszustempeln. Dementsprechend zog der Arbeitgeber für diese Raucherpausen auch keinen Lohn ab.

2012 schlossen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung über das Rauchen im Unternehmen. Hierin wurde u.a. festgelegt, dass die Raucher - die nur außerhalb des Gebäudes auf einer Raucherinsel rauchen durften - sich für die Raucherpause aus- und wieder einstempeln müssen. Nachdem ihm sein Arbeitgeber in der Folgezeit regelmäßig Beträge für die Rauchpausen von seinem Lohn abgezogen hatte, klagte der Mann. Vor dem LAG Nürnberg hatte der Mann keinen Erfolg (Urteil vom 05.08.2015 - 2 Sa 132/15, RS1159361). Er hätte nicht darauf vertrauen dürfen, dass nach Inkrafttreten der BV für Raucherpausen kein Lohn abgezogen würde. Er könne sich auch nicht auf eine sog. betriebliche Übung berufen. Bei den rauchenden Mitarbeitern reduziere sich die Arbeitsleistung täglich um rund 60 bis 80 Minuten, wie der Mann selbst angegeben habe. Dass der Betrieb das geduldet habe, ändere nichts daran, dass die Mitarbeiter die Raucherpausen

eigenmächtig in Anspruch genommen hätten. Das stelle eine Verletzung der Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis dar. Darüber hinaus wiesen die Richter auf die Ungleichbehandlung von Rauchern und Nichtrauchern hin, da den Rauchern zusätzliche bezahlte Pausen gewährt worden seien. Ein „schützenswertes Vertrauen“, dass dieser gleichheitswidrige Zustand beibehalten werde, habe nicht entstehen können.

Quelle: DER BETRIEB, Nr. 02, 15.01.2016

**Praxistipp:** Arbeitszeit ist grundsätzlich bezahlte Arbeitszeit, bei Pausen handelt es sich dagegen grundsätzlich um unbezahlte Zeiten. Das gilt für sowohl für die Pausen, in denen der Mitarbeiter Essen und Getränke zu sich nimmt wie auch für Raucher-Pausen. Deshalb ist auch ohne Einschaltung eines Betriebsrates, wie in der Entscheidung geschehen, die Anweisung des Arbeitgebers möglich, dass die Raucher-Pausen nicht bezahlt werden.

### **Fahrzeit vom Wohnort zum Kunden als Arbeitszeit bei Außendienstmitarbeitern**

Der EuGH hat mit Urteil vom 10.09.2015 entschieden, dass die von Arbeitnehmern ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort (z.B. Außendienstmitarbeiter) aufgewendete Fahrzeit für Wege zwischen Wohnort und dem Startort des ersten und des letzten Kunden Arbeitszeit i.S.d. Art. 2 Nr. 1 der Arbeitszeit-Richtlinie (RL 2003/88/ EG) darstellt. Er hat dabei ausschließlich zur Frage der Arbeitszeit hinsichtlich der Arbeitszeit-Richtlinie und damit zum öffentlichen Arbeitszeitrecht (ArbZG) entschieden. Die Entscheidung des EuGH betrifft nicht (unmittelbar) den Arbeitszeitbegriff nach dem Betriebsverfassungsrecht und auch nicht den vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff

**Praxistipp:** Die Entscheidung des EuGH hat für Arbeitgeber und (Außendienst-)Arbeitnehmer in der Praxis große Relevanz. Fahrzeiten von Außendienstmitarbeitern sind Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Diese Entscheidung ist damit insbesondere relevant, wenn die Einhaltung der nach dem ArbZG zulässigen Höchstarbeitszeiten überprüft wird. Mit dem Urteil des EuGH ist jedoch nicht gleichzeitig festgestellt, dass diese Fahrzeiten auch vergütet werden müssen. Gehören jedoch die Reisetätigkeiten von Außendienstmitarbeitern zu der vertraglichen Hauptleistungspflicht, da sie - wie in der Entscheidung des EuGH - mangels festem Arbeitsort ihre vertraglich geschuldete Arbeit ohne Reisetätigkeit nicht erbringen bzw. erfüllen können, handelt es sich nach Auffassung des BAG-Urteils vom 22.04.2009 (5 AZR 292/08, DB 2009 S. 1602) um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Bei der „Arbeitszeit“ bestehen jedoch Gestaltungsspielräume. Bei Dienstreisen, d.h. bei Zeiten, in denen der Arbeitnehmer im Arbeitgeberinteresse außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitsstelle unterwegs ist bzw. sich von einer Arbeitsstelle zu einer anderen begibt, ist wie folgt zu unterscheiden: Erfüllt der Arbeitnehmer während der Fahrt einer Dienstreise eine Arbeitsaufgabe (z.B. Bearbeitung mitgeführter Akten, Schreiben von dienstlichen E-Mails) oder ist er sonst zu einer belastenden Tätigkeit verpflichtet (z.B. Führen des Fahrzeugs) wird die Reisezeit als Arbeitszeit gewertet. Ist die Reisezeit hingegen mit keiner zusätzlichen Belastung verbunden (z. B. Reisen mit der Bahn), handelt es sich nach Ansicht des BAG-Beschlusses vom 23.07.1996 (1 ABR 17/96, DB 1997 S. 380) nicht um Arbeitszeit. Ebenfalls kann arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass die zu bezahlende Arbeitszeit erst beim ersten Kunden beginnt (BAG, Beschluss vom 10.10.2006 - I ABR 59/05, DB 2007 S. 751).

Quelle: DER BETRIEB, Nr.48 vom 27.11.2015

### **Kündigungsschreiben mit Einschreiben-Rückschein**

Wird ein Kündigungsschreiben als Einschreiben mit Rückschein versandt, ersetzt der Zugang des Benachrichtigungsschreibens nicht den Zugang des Einschreibens. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamburg im Fall eines Bauhelfers entschieden. Als der Arbeitnehmer nach einem Urlaub nicht zur Arbeit erschien, übersandte der Arbeitgeber eine fristgemäße Kündigung, die er als Einschreiben mit Rückschein versandte. Das Schreiben wurde

nicht abgeholt und später an den Arbeitgeber zurückgeschickt. Zwischen den Vertragsparteien war streitig, ob die Kündigung das Arbeitsverhältnis fristgemäß beendet hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Benachrichtigungsschein keinen Hinweis auf den Absender und den Gegenstand des Schreibens enthalte. Der Zugang eines Benachrichtigungsscheins ersetze keinen Zugang des Einschreibebriefes. Der Zugang erfolge erst dann, wenn der Brief dem Empfänger ausgehändigt werde. Ausnahmsweise könne der Zugang eines Kündigungsschreibens fingiert werden, wenn drei Voraussetzungen erfüllt seien. Der Benachrichtigungsschein müsse in den Machtbereich des Empfängers gelangt sein, der Empfänger habe mit dem Zugang einer schriftlichen Nachricht rechnen und Empfangsvorkehrungen treffen müssen und der Absender habe nach Kenntnis der nicht erfolgten Zustellung unverzüglich einen neuen Zustellungsversuch unternommen. Da diese Voraussetzungen vorliegend nicht erfüllt seien, fehle es an einer wirksamen Kündigung.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamburg vom 08.04.2015; Az.: 5 Sa 61/14)

**Praxistipp:** Welche Möglichkeiten bestehen, damit eine Kündigung dem Arbeitnehmer wirksam zugeht, zeigt unser Infoblatt → **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“, einsehbar unter **Kennzahl 67** auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

## Datenschutz

### **BayLDA: Auftragsdatenverarbeitung - ohne konkrete vertraglich festgelegte Schutzmaßnahmen drohen hohe Geldbußen**

Das BayLDA hat kürzlich gegen ein Unternehmen eine Geldbuße in fünfstelliger Höhe festgesetzt. Das Unternehmen hatte in seinen schriftlichen Aufträgen mit mehreren Auftragsdatenverarbeitern keine konkreten technisch-organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Daten festgelegt. Stattdessen enthielten die Aufträge nur einige wenige pauschale Aussagen und Wiederholungen des Gesetzestextes. Dies reicht keinesfalls aus. Denn die datenschutzrechtliche Verantwortung trägt auch im Falle der Einschaltung von Auftragsdatenverarbeitern nach wie vor der Auftraggeber. Dieser muss daher beurteilen können, ob der Auftragsdatenverarbeiter in der Lage ist, für die Sicherheit der Daten zu sorgen. Auch muss der Auftraggeber die Einhaltung der technisch-organisatorischen Maßnahmen bei seinem Auftragnehmer kontrollieren. Hierfür ist es unerlässlich, dass die beim Auftragsdatenverarbeiter zum Schutz der Daten zu treffenden technisch-organisatorischen Maßnahmen in dem abzuschließenden schriftlichen Auftrag spezifisch festgelegt werden. Nur so kann der Auftraggeber beurteilen, ob die personenbezogenen Daten bei seinem Auftragnehmer z. B. gegen Auslesen oder Kopieren durch Unbefugte, gegen Verfälschung oder sonstige unberechtigte Abänderung oder gegen zufällige Zerstörung geschützt sind.

Welche vertraglichen Festlegungen zu den technisch-organisatorischen Maßnahmen getroffen werden müssen, kann nicht pauschal beantwortet werden, sondern richtet sich nach dem Datensicherheitskonzept des jeweiligen Dienstleisters und den von diesem zum Einsatz gebrachten spezifischen Datenverarbeitungssystemen. Den gesetzlichen Maßstab für die festzulegenden technisch-organisatorischen Maßnahmen bildet jedenfalls die Anlage zu § 9 BDSG, die Maßnahmen in den Bereichen Zutritts-, Zugangs-, Zugriffs-, Weitergabe-, Eingabe-, Auftrags-, Verfügbarkeits- und Trennungskontrolle verlangt. Grundsätzlich muss der schriftliche Auftrag daher spezifische Festlegungen zu diesen Fragen enthalten.

Nähere Informationen zu den inhaltlichen Anforderungen an die Erteilung von Aufträgen zur Auftragsdatenverarbeitung finden sich in einem Merkblatt des Unabhängigen Datenschutzzentrums Saarland unter <https://datenschutz.saarland.de>, Rubrik Themen → Auftragsdatenverarbeitung.

(Quelle: Betriebsberater 2015, S. 2306)

## **EU-US Privacy Shield - Datentransfers in die USA**

Die Verhandlungsführer der EU-Kommission, der EU-Regierungen und der US-Regierung haben sich am 02.02.2016 darauf geeinigt, ein EU-US Privacy Shield-Abkommen abzuschließen. EU-US Privacy Shield soll nunmehr auf das vom EuGH am 06.10.2015 für ungültig erklärte Safe-Harbor-Abkommen folgen und für Unternehmen eine neue rechtssichere Möglichkeit des Datentransfers in die USA darstellen.

Das angekündigte EU-US Privacy Shield-Abkommen wirft viele Fragen auf.

### **Können Datenübermittlungen in die USA jetzt auf das EU-US Privacy Shield-Abkommen gestützt werden?**

Nein, das Abkommen gibt es noch nicht. Vielmehr haben sich die Verhandlungsführer der EU-Kommission, der EU-Regierungen und der US-Regierung am 02.02.2016 darauf geeinigt, ein EU-US Privacy Shield-Abkommen abzuschließen und über Kernpunkte dieses neuen Abkommens informiert. Es handelt sich um eine Absichtserklärung. Auf der Basis der geschlossenen Einigung muss in den nächsten Wochen das angekündigte EU-US Privacy Shield-Abkommen abgeschlossen werden.

### **Wann ist mit dessen Verabschiedung zu rechnen?**

Nach ersten Verlautbarungen soll eine Verabschiedung dieses neuen Abkommens bis zu drei Monaten dauern.

### **Warum ist dieses neue Abkommen notwendig?**

Der EuGH hat mit Urteil vom 06.10.2015 das von der EU-Kommission mit den USA abgeschlossene Safe-Harbor-Abkommen für ungültig erklärt. Dieses Abkommen war eines von mehreren Rechtsinstrumentarien, mit denen Unternehmen in Europa personenbezogene Daten rechtssicher in die USA übermitteln konnten. Es war in der Praxis häufig angewandt worden. Als Reaktion auf das EuGH-Urteil zu Safe-Harbor haben die Datenschutzaufsichtsbehörden (Art. 29 - Datenschutzgruppe auf EU-Ebene und die deutschen Datenschutzaufsichtsbehörden) eine Übergangsfrist bis 31.01.2016 gesetzt. Bis dahin sollten zum einen Unternehmen ihre Datentransfers in die USA auf andere mögliche Rechtsinstrumente umstellen. Zum anderen sollten sich die Verhandlungsführer auf ein neues Abkommen einigen, das den Vorgaben des EuGH-Urteils entsprechen und damit eine Möglichkeit eröffnen soll, rechtskonform Daten in die USA zu übermitteln.

### **EU-US Privacy Shield - Was sind die Kernpunkte der Einigung?**

- Selbstverpflichtung von US-Unternehmen: zur Einhaltung angemessener Datenschutzregeln und zu deren Veröffentlichung, so dass damit eine Durchsetzbarkeit nach US-amerikanischem Recht gewährleistet wird. Betroffene sollen sich ferner direkt bei selbstverpflichteten US-Unternehmen beschweren können. Diese haben die Pflicht, Datenschutzverstöße abzustellen. Überwacht werden selbstverpflichtete US-Unternehmen von der Federal Trade Commission (FTC).
- Rechtsschutzmöglichkeiten für EU-Bürger: in einem mehrstufigen Beschwerde- und Eskalationsverfahren, falls ein selbstverpflichtetes Unternehmen hiergegen verstößt. Eine gerichtliche Klärung soll im Ausnahmefall ermöglicht werden.
- Sanktionen: falls selbstverpflichtete Unternehmen gegen Datenschutzregeln verstoßen, soll dies mit Strafen geahndet werden können.
- Europäische Datenschutzaufsichtsbehörden: selbstverpflichtete US-Unternehmen haben Entscheidungen europäischer Datenschutzaufsichtsbehörden zu akzeptieren und zu befolgen.
- Garantien gegen einen massenhaften Zugriff auf Daten durch US-Behörden: Der Zugriff von Geheimdiensten und Gerichten auf Daten von EU-Bürgern soll strengen Vorgaben und einer Überwachung unterliegen, beschränkt sein auf Einzelfälle (kein massenhafter Datenabgriff). Im Falle eines Verstoßes sollen EU-Bürger sich an einen Ombudsmann (wird als neue Stelle beim Department of State/Auswärtiges Amt eingerichtet) wenden können.
- Jährliche Evaluierung des EU-US Privacy Shield-Abkommens: durch die EU und die USA

### **Wie werden die Datenschutzaufsichtsbehörden in Europa hierauf reagieren?**

Dies bleibt abzuwarten. Die Artikel 29 - Datenschutzgruppe, die heute am 03.02.2016 tagt, wird voraussichtlich noch in dieser Woche eine Stellungnahme abgeben

- zum vereinbarten EU-US Privacy Shield-Abkommen und
- zu der Frage, ob alternative Rechtsinstrumente zur Datenübermittlung in die USA, d. h. EU-Standardvertragsklauseln (SCCs) und verbindliche Unternehmensregelungen (Binding Corporate Rules bzw. BCRs), gemessen an den Vorgaben des EuGH-Urteils zu Safe-Harbor auch zukünftig als rechtskonform angesehen und verwendet werden können. Die deutschen Datenschutzaufsichtsbehörden haben sich hierzu bereits kritisch geäußert. Eine offizielle Stellungnahme bleibt abzuwarten.

### **Was ist Unternehmen zu raten?**

Unternehmen sollten sich über aktuelle Entwicklungen informieren und ihre Datenübermittlungen bei Bedarf anpassen.

Quelle: IHK München

### **Gesetz zur Vorratsdatenspeicherung verkündet**

Im BGBl I 2015, 2218 wurde das Gesetz bekannt gemacht, es ist am 18.12.2015 in Kraft getreten. Da das Gesetz sehr umstritten ist, war bereits angekündigt worden, dass das Bundesverfassungsgericht Gelegenheit bekommen wird, die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes zu überprüfen. Insofern sind die Verpflichtungen der Unternehmen, entsprechende Investitionen sowohl in die Bereitstellung als auch in die Sicherheit der Daten zu tätigen, problematisch.

## **Gesellschaftsrecht**

### **Steuerberatungsgesellschaft: Firmenzusatz „Steuer“ unzulässig**

Steuerberatungsgesellschaften müssen in ihrem Firmennamen die Bezeichnung „Steuerberatungsgesellschaft“ führen. Der weitere Zusatz „Steuer“ ist dagegen nicht zulässig. Die Steuerberaterkammer hat deshalb einer Gesellschaft mit der Firma „.....Steuer ....GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft“ die Anerkennung versagt. Das Finanzgericht des Saarlandes hat diese Entscheidung bestätigt. Die Richter sind ebenfalls der Auffassung, dass der weitere Zusatz „Steuer“ gegen das Steuerberatungsgesetz verstößt.

(Urteil vom 17.06.2015 – 1 K 1117/15, Fundstelle: Betriebs-Berater 2016, S. 2645)

### **Notarielle Bescheinigung nach § 54 Abs. 1 S. 2 GmbHG immer erforderlich, auch bei einheitlicher Beurkundung der neuen Satzung**

Gemäß § 54 Abs.1 S.1 GmbHG ist die Abänderung des Gesellschaftsvertrags zur Eintragung ins Handelsregister anzumelden. Nach S. 2 dieser Vorschrift ist der Anmeldung der vollständige Wortlaut des Gesellschaftsvertrags beizufügen; er muss mit der Bescheinigung eines Notars versehen sein, dass die geänderten Bestimmungen des Gesellschaftsvertrags mit dem Beschluss über die Änderung des Gesellschaftsvertrags und die unveränderten Bestimmungen mit dem zuletzt zum Handelsregister eingereichten vollständigen Wortlaut des Gesellschaftsvertrags übereinstimmen. Dies gilt nach der Entscheidung des OLG Thüringen vom 14.09.2015 - 2 W 375/15 auch dann, wenn der Beschluss über die Änderung des Gesellschaftsvertrags und der vollständig neue Satzungstext einheitlich beurkundet wurden. Damit hat sich das OLG gegen die Stimmen in Rechtsprechung und Literatur gestellt, die ausgehend von dem Sinn der gesetzlichen Regelung, die Übereinstimmung des gesondert eingereichten Satzungswortlauts mit der Beschlussfassung sicherzustellen, davon ausgehen, dass die Übereinstimmung der angemeldeten Abänderung und der eingereichten Satzungsneufassung mit der Beschlussfassung durch die ge-

meinsame notarielle Beurkundung hinreichend gesichert und damit die Einreichung einer notariellen Bescheinigung nicht mehr erforderlich ist.

Quelle: GmbHRundschau, Heft 2, 15. Januar 2016, S. R21

### **Pflichtwidrige Gehaltsauszahlung: Persönliche Haftung**

Jeder Geschäftsführer einer GmbH ist grundsätzlich für alle Angelegenheiten der Gesellschaft zuständig. Diese Allzuständigkeit der Geschäftsführung bleibt trotz einer zwischen den Geschäftsführern getroffenen internen Ressortaufteilung bestehen. Zuletzt hat das Oberlandesgericht München (OLG) mit seinem Urteil vom 22.10.2015 diesen Grundsatz nochmals verdeutlicht.

In dem vom OLG zu entscheidenden Fall ging es um zwei Fremdgeschäftsführer einer GmbH. Diese hatten die GmbH wechselseitig vertreten und ihre Anstellungsverträge abgeändert. Nach den jeweiligen Änderungen sollte den Geschäftsführern ein höheres Gehalt ausbezahlt werden. Auf dieser Grundlage kam es in den folgenden Jahren zu einer überhöhten Auszahlung. In den Folgejahren wurde einer der Geschäftsführer abberufen und ihm wurde die Entlastung erteilt. Nach Kenntniserlangung verklagte die GmbH beide Gesellschafter.

Aufgrund der wirksam erteilten Entlassung stünden der Gesellschaft keine Ansprüche mehr gegen den zuerst entlassenen Gesellschafter zu.

Den zweiten Gesellschafter verurteilte das OLG dazu, die an ihn sowie an seinen Mitgeschäftsführer geleisteten Überzahlungen zu erstatten. Nach Ausführungen des Gerichts hätte der Geschäftsführer die Möglichkeit gehabt, die unrechtmäßige Überzahlung an seinen Mitgeschäftsführer zu erkennen. Ihn habe daher die Pflicht getroffen, die unrechtmäßigen Zahlungen zu unterbinden.

OLG München, Urteil vom 22.10.2015, Az. 23 U 4861/14

### **Amtsniederlegung des Alleingeschäftsführers**

In dem zugrundeliegenden Fall wurde über das Gesellschaftsvermögen einer GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Alleingesellschafter und zugleich Alleingeschäftsführer der GmbH meldete die Niederlegung seines Amtes zum Handelsregister an. Die Bestellung eines Nachfolgers sollte nicht erfolgen. Der Antrag wurde vom Handelsregister mit der Begründung zurückgewiesen, dass die Amtsniederlegung rechtsmissbräuchlich sei. Die vom Geschäftsführer hiergegen gerichtete Beschwerde wurde vom Oberlandesgericht zurückgewiesen, da die Amtsniederlegung rechtsmissbräuchlich und damit unwirksam sei.

Nach § 38 Abs. 1 GmbHG kann die Bestellung eines GmbH-Geschäftsführers grundsätzlich jederzeit widerrufen werden. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist lediglich in Fällen des Rechtsmissbrauchs zu machen. Die Gesellschafterversammlung ist das zuständige Abberufungsorgan, dies führt bei einer Einmann-GmbH zu einer Personenidentität zwischen dem Geschäftsführungs- und dem Willensorgan. Aufgrund dieser Identität würden sich, so das Oberlandesgericht, die Anforderungen an die Amtsniederlegung erhöhen.

In dieser Konstellation trete das Interesse des Geschäftsführers an der Amtsniederlegung hinter dem überwiegenden Interesse anderer Beteiligter zurück. Insbesondere in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft (wie im Fall der Insolvenz) bestehe eine besondere Verantwortung des Geschäftsführers, derer er sich nicht ohne Bestellung eines Nachfolgers entziehen könne. Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens berühre die organschaftliche Stellung des Geschäftsführers einer GmbH nicht und sei immer noch mit Rechten und Pflichten ausgestattet. Diese Aufgabenwahrnehmung sei unabhängig vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses auch noch zumutbar, wenn keine Entlohnung mehr erfolge.

OLG Frankfurt am Main, Beschluss vom 11.11.2014, Az. 20 W 317/11



### Gewerblicher Rechtsschutz

#### Markenzusatz Germany bedeutet auch "made in Germany"

Das OLG Frankfurt a. M. (Urteil v. 15.10.2015, Az. 6 U 161/14) entschied, dass ein Firmenlogo mit dem Zusatz "Germany" auf Produkten, die nicht aus Deutschland kommen, irreführend ist. Selbst die Eintragung der Gemeinschaftsmarke mit diesem Zusatz sei kein Grund für eine andere Beurteilung, es sei denn der Produktionsort im Drittland würde ausdrücklich deutlich genannt. Die Angabe müsse daher den Kriterien für "made in Germany" genügen.

Der Sachverhalt betraf einen Werkzeughersteller, der seine in Deutschland hergestellten Produkte regelmäßig mit "made in Germany" kennzeichnete, während im Ausland hergestellte Ware nur die Gemeinschaftsmarke, die den Zusatz "Germany" enthält, führt. Das Gericht sah darin eine irreführende geografische Herkunftsangabe, da der Verkehr diese Praxis kaum kennen kann.

Das Gericht folgt damit der bekannten Rechtsprechung des BGH zuletzt BGH, Urteil vom 27.11.2014, Az. I ZR 16/14.

**Praxistipp:** Informationen rund um Herkunftsangaben, Kennzeichen und „made in Germany“ siehe Infoblatt →R17 unter der **Kennzahl 43** auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

#### Haribo gegen Lindt – Wortmarke gegen Form

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte sich mit der Frage auseinanderzusetzen, ob das Markenrecht an einer Wortmarke durch die konkrete Gestaltung eines Produkts verletzt werden kann.

Haribo vertreibt Gummibärchen und hat die Wortmarke "Goldbären" geschützt. In einer Abbildung auf der Verpackung ist ein Bär mit einer roten Schleife zu sehen. Lindt vertreibt seit 2011 einen in Goldfolie verpackten Schokoladenbären, der auch eine Schleife um den Hals trägt. Haribo sah dadurch seine Markenrechte verletzt und klagte. Das Unternehmen argumentierte mit der Verwechslungsgefahr: Die Verbraucher könnten die beiden Bären immer schwerer auseinanderhalten.

Der BGH (Urteil vom 23.09.2015, Az.: I ZR 105/14) kam zu dem Ergebnis, dass der Verbraucher den „Lindt Teddy“ zwar als „Goldbären“ bezeichnen könnte, dies sei aber nicht zwingend, mithin sei Haribos Wortmarke nicht verletzt. Es fehle an einer Ähnlichkeit der Marken der Klägerin mit der angegriffenen Produktgestaltung der Beklagten und damit an einer markenrechtlichen Verwechslungsgefahr, so der BGH.

**Praxistipp:** Die Entscheidung hat Bedeutung über den Fall hinaus. Unstreitig wäre früher eine Markenverletzung nämlich nur dann gegeben, wenn Lindt das Wort „Goldbär“ in seiner Werbung nutzen würde. Die Konstellation, dass eine Wortmarke durch ein dreidimensionales Produkt verletzt wird, war bis dato nicht höchstrichterlich entschieden worden. In Fällen, wie diesem, in denen eine Wortmarke einem dreidimensionalen Produktlayout gegenübersteht, kommt es nach Ansicht des BGH darauf an, ob die Wortmarke aus Verbrauchersicht die „naheliegende, ungezwungene und erschöpfende“ Bezeichnung der dreidimensionalen Gestaltung ist. Der BGH stellt klar, dass es nicht ausreichend sei, wenn die Wortmarke lediglich eine Bezeichnung unter mehreren möglichen und naheliegenden Bezeichnungen der zu bewertenden Produktform ist. So kommt für die Schokoladenprodukte von Lindt eben nicht nur die Bezeichnung „Goldbär“ in Betracht, sondern auch andere, wie zum Beispiel „Schokoladen-Bär“ oder „Teddy“ sind naheliegend.



## Onlinerecht

### **Bild muss Kaufobjekt entsprechen**

Ein Amazon-Händler warb mit einem Produktbild, auf dem ein Sonnenschirm mitsamt Bodenplatten abgelichtet war. Trotz deren Erforderlichkeit zum Halt des Sonnenschirms waren Letztere nicht im Lieferumfang inbegriffen. Eine solche Werbung ist irreführend, da sie zur Täuschung geeignete Angaben über die wesentlichen Merkmale der Ware enthält. Zu den wesentlichen Merkmalen der Ware zählt ausdrücklich auch deren Ausstattung mit Zubehör. Aus diesem Grund können Verbraucher davon ausgehen, dass auch das Zubehör zu der Leistung gehört. Schließlich ist das Produkt alleine nicht funktionsfähig.

An dieser Beurteilung kann auch ein darauf folgender Text, der Teile des Bildes vom Lieferumfang ausnimmt, nichts ändern.

Da die Bodenplatten für die Verwendung des Sonnenschirms wesentlich sind (sog. elementares Zubehör), können diese auch nicht als bloßes Beiwerk angesehen werden. Solch „schmückendes Beiwerk“ ist grundsätzlich nicht irreführend, da der Verbraucher hier damit rechnet, dass die Elemente nicht im Lieferumfang inbegriffen sind. (Oberlandesgerichts Hamm, Urteil vom 04.08.2015, Az.: I-4 U 66/15)

### **Werbung mit Produkten in „limitierter Stückzahl“**

Jüngst hat das OLG Koblenz eine Entscheidung getroffen, die für Online-Händler von großem Interesse sein dürfte. Eine Produktwerbung mit dem Hinweis „nur in limitierter Stückzahl“ ist unzulässig. Dies gilt dann, wenn der Warenvorrat so gering ist, dass der Verbraucher keine reine realistische Chance hat auch innerhalb einer kurzen Reaktionszeit, die angebotene Ware zu erwerben.

Das beklagte Unternehmen wurde vom Gericht verurteilt, künftig Werbemaßnahmen im Online-Handel mit eben dieser unzureichenden Aufklärung über die Verfügbarkeit von Waren zu unterlassen. Als Argument führt das OLG Koblenz aus, es stelle eine Irreführung des Verbrauchers dar, wenn der Unternehmer zum Kauf von Waren auffordert, jedoch nicht darüber aufkläre, dass er hinreichende Gründe für die Annahme hat, er werde künftig nicht im Stande sein, diese oder gleichwertige Waren für eine angemessene Zeit in angemessener Menge zum genannten Preis für den Kunden vorzuhalten.

Zu beachten ist, dass die Lage für den Verkauf von Produkten in Filialen anders ist, sofern der Unternehmer darlegen kann, dass bei gleichgelagerten Verkaufsaktionen das beworbene Gerät lediglich in mäßigem bis geringem Umfang nachgefragt worden war. Insofern seien die Werbemaßnahmen zulässig, soweit sie sich auf den Verkauf in den Filialen bezogen.

Die Entscheidung ist nachzulesen unter diesem Link:

[http://www3.mjv.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil\\_neu.asp?rowguid={8BE67574-1AA0-4FEE-9675-1FDB9A908D66}](http://www3.mjv.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil_neu.asp?rowguid={8BE67574-1AA0-4FEE-9675-1FDB9A908D66})

## Steuern

### **Sachbezugswerte für Mahlzeiten ab Kalenderjahr 2016**

Mit Schreiben vom 09.12.2015 hat das BMF die für 2016 geltenden Sachbezugswerte für Mahlzeiten an Arbeitnehmer bekannt gegeben. Für ein Frühstück sind zukünftig 1,67 Euro, für ein Mittag- und Abendessen jeweils 3,10 Euro ab dem Kalenderjahr 2016 anzusetzen.

Die Sachbezugswerte gelten für Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden (z. B. in einer Kantine).

Die Sachbezugswerte gelten gemäß § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG zudem auch für Mahlzeiten, die dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellt werden, wenn der Preis der Mahlzeit 60 Euro nicht übersteigt und der Arbeitgeber für die auswärtige Tätigkeit keine Verpflegungspauschale zahlen darf. Dies ist der Fall, wenn der Mitarbeiter weniger bzw. gleich 8 Stunden außerhalb seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich bedingt tätig ist.

### **Überhöhte Geschäftsführervergütungen an den Kommanditisten einer Mutter-KG nahestehende Personen**

Mit Urteil vom 22.10.2015- IV R 7/13 hat der IV. Senat des BFH eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) aufgrund überhöhter Gehaltszahlungen einer Tochter-GmbH an deren Geschäftsführer bejaht. Die Geschäftsführer waren Angehörige der Kommanditisten der Holding-GmbH & Co. KG. Der IV. Senat sah die Voraussetzungen einer vGA der Tochter-GmbH aufgrund deren Zuwendungen an der Gesellschafterin GmbH & Co. KG nahestehende Personen als erfüllt an und rechnete die Kapitalerträge gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 2 EStG der Holding-GmbH & Co. KG als Gesellschafterin der Tochter-GmbH zu. Wichtig sind die Ausführungen der Urteilsbegründung zur Veranlassung der Zuwendung an die Geschäftsführer der Tochter-GmbH durch das Gesellschaftsverhältnis, das zwischen der GmbH & Co. KG und der Tochter-GmbH bestand. Der IV. Senat sah diese als gegeben an, weil den Kommanditisten der Holding-GmbH & Co. KG über die Zahlung der überhöhten Geschäftsführervergütungen an die Väter der Kommanditisten durch die T-GmbH ein Vermögensvorteil zugewendet worden sei. Er sieht damit den Tatbestand der vGA auch für eine Zuwendung an eine dem mittelbaren Gesellschafter nahestehende Person als erfüllt an, rechnet aber die Einkünfte der unmittelbaren Gesellschafterin Holding-GmbH & Co. KG zu. Die gesellschaftliche Veranlassung wird weiterhin vom IV. Senat bejaht obwohl die Festlegung der überhöhten Geschäftsführervergütungen bei der Tochter-GmbH der Zustimmung eines gesellschaftsvertraglich errichteten und jederzeit auflösbaren Beirats bedurfte, der nicht aus den Kommanditisten der Holding-GmbH & Co. KG bestand. Dies beruhte auf den festgestellten Umständen des Streitfalls, dass die durch den Beirat beschlossene Vergütungserhöhung dem beherrschenden Einfluss der Gruppe der Kommanditisten auf die T-GmbH unterlegen habe. Die Gruppe der Kommanditisten sei in der Lage gewesen, die im Beirat beschlossene Vergütungserhöhung abzuändern oder aufzuheben. Der statuarisch errichtete Beirat habe kein hinreichendes Gegengewicht zu den die T-GmbH gemeinsam beherrschenden Familienstämmen, die durch die Kommanditisten repräsentiert worden seien, gebildet.

### **Elektronische Einnahmen-Überschussrechnung**

Bei Betriebseinnahmen unter 17.500 EUR im Jahr wird es vom Finanzamt nicht beanstandet, wenn der Steuererklärung anstelle des vorgeschriebenen Vordrucks „Einnahmen-Überschussrechnung“ eine formlose Gewinnermittlung beigelegt wird. In diesen Fällen wird auch auf die eigentlich erforderliche elektronische Übermittlung der Einnahmen-Überschussrechnung nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz durch Datenfernübertragung verzichtet. Dies ergibt sich auch einem Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 27.10.2015, Az.: IV C 6 –S 2142/07/10001:010.

## **Wirtschaftsrecht**

### **Unwirksamkeit einer Vertragsklausel, die Zahlungsanspruch eines Handelsvertreters von einem ungekündigten Vertragsverhältnis abhängig macht**

Eine Vertragsbestimmung, wonach die Zahlung eines zweckgebundenen Bürokostenzuschusses an den Handelsvertreter davon abhängig gemacht wird, dass das Vertragsver-

hältnis im Zeitpunkt der Zahlung ungekündigt besteht, stellt jedenfalls dann eine erhebliche Erschwerung der Kündigungsmöglichkeit des Handelsvertreters dar, wenn der Handelsvertreter für die ordentliche Kündigung des Vertrags eine mehrjährige Kündigungsfrist einzuhalten hat (Abgrenzung zu BGH, Urteil vom 12.01.1994).

Nach den im Intranet der Beklagten veröffentlichten Vertragsbedingungen aus dem Jahr 2009 steht dem Kläger ein durchsetzbarer Anspruch auf Zahlung eines Bürokostenzuschusses zu, wenn er die in diesen Bedingungen niedergelegten Voraussetzungen erfüllt. Die Beklagte kann die Zahlung des Bürokostenzuschusses nicht mit der Begründung ablehnen, ein Rechtsanspruch auf diese Leistung bestehe nach dem Inhalt ihrer Vertragsbedingungen nicht. Bei den im Intranet der Beklagten veröffentlichten BOZ-Bedingungen handelt es sich um von ihr gestellte AGB. Die Vertragsklausel wonach der Bürokostenzuschuss eine freiwillige Leistung der Beklagten darstelle und ein Rechtsanspruch nicht bestehe, ist gem. § 305c Abs. 2 BGB dahin auszulegen, dass ein Rechtsanspruch auf Zahlung des Bürokostenzuschusses nicht generell, sondern lediglich auf unveränderte Fortzahlung des Bürokostenzuschusses für die Zukunft ausgeschlossen werden sollte.

Die von der Beklagten gestellte Vertragsklausel ist objektiv mehrdeutig. Ihrem Wortlaut nach kann sie zum einen dahin ausgelegt werden, dass ein Rechtsanspruch auf die von der Beklagten versprochene Leistung generell ausgeschlossen werden und der Vermögensberater unter den in den Vertragsbedingungen genannten Voraussetzungen keinen Rechtsanspruch auf Zahlung eines Bürokostenzuschusses erwerben sollte. Die Vertragsbestimmung kann zum anderen dahin ausgelegt werden, dass sie lediglich einen Rechtsanspruch des nach den Bedingungen anspruchsberechtigten Vermögensberaters auf unveränderte Fortzahlung der Sonderleistung für die Zukunft ausschließen sollte. Für ein solches Verständnis der Klausel spricht insb. der Umstand, dass sich die Beklagte vorbehalten hatte, Änderungen beim Bürokostenzuschuss nach Ankündigung vorzunehmen. Daraus geht hervor, dass sich die Beklagte nicht verpflichten wollte, diese Sonderleistung auch in Zukunft in unverändertem Umfang an die für sie tätigen Vermögensberater zu zahlen und jedenfalls insoweit einen Rechtsanspruch ausschließen wollte. Die Beklagte kann sich als Verwenderin der Klausel nicht mit Erfolg darauf berufen, dass ein Rechtsanspruch des Klägers auf Zahlung des Bürokostenzuschusses generell nicht bestehe. Die in Rede stehende Vertragsklausel ist gem. § 305c Abs. 2 BGB vielmehr dahin auszulegen, dass lediglich ein Rechtsanspruch auf unveränderte Fortzahlung des Bürokostenzuschusses für die Zukunft ausgeschlossen ist.

Nach diesen zutreffenden Grundsätzen stellt die Vertragsbestimmung, wonach die Zahlung eines zweckgebundenen Bürokostenzuschusses an den Handelsvertreter davon abhängig ist, dass das Vertragsverhältnis ungekündigt besteht, jedenfalls dann eine erhebliche Erschwerung der Kündigungsmöglichkeit zulasten des Handelsvertreters dar, die gegen die zwingende Regelung in § 89 Abs. 2 Satz 1 Hs. 2 HGB verstößt, wenn der Handelsvertreter für die ordentliche Kündigung des Vertrags eine mehrjährige Kündigungsfrist einzuhalten hat. Soweit der Entscheidung des BGH vom 12.01.1994 der Grundsatz entnommen werden könnte, dass dem Unternehmer ein freies Gestaltungsrecht für von ihm gewährte zusätzliche Leistungen auch insoweit zukommt, als er die Zahlung einer Zusatzleistung stets von dem Bestehen eines ungekündigten Vertragsverhältnisses mit dem Handelsvertreter abhängig machen kann, hält der Senat, der nunmehr für das Handelsvertreter- und Vertragshändlerrecht zuständig ist, daran nicht uneingeschränkt fest.

Der Handelsvertreter ist nach Ausspruch der Kündigung bis zum Ablauf der Vertragslaufzeit verpflichtet, Verträge für den Unternehmer zu vermitteln. Hierzu hat er auch sein Büro weiter zu unterhalten. Da der Handelsvertreter für die Ausübung seiner Tätigkeit auf die Unterhaltung eines Büros angewiesen ist, führt der Wegfall des Zuschusses im Zeitpunkt der Kündigung dazu, dass er die ihm insoweit notwendigerweise entstehenden Kosten anderweitig aufbringen muss. Die Kündigung des Vertrags hat wegen des damit verbundenen sofortigen Wegfalls des Zuschusses eine erhebliche Einkommensminderung zur Folge. Dies beschränkt die Entschließungsfreiheit des sich Vertragstreu verhaltenden Handelsvertreters, der seine Arbeitskraft auch nach Ausspruch der Kündigung in vollem Umfang in den Dienst des Unternehmers stellt, jedenfalls dann in so erheblicher Weise, dass er davon abgehalten wird, von der ihm eingeräumten Möglichkeit zur ordentlichen

Kündigung Gebrauch zu machen, wenn er bei ordentlicher Kündigung des Vertrags eine mehrjährige Kündigungsfrist einzuhalten hat.  
BGH, Urteil vom 05.11.2015 - VII ZR 59/14

**Praxistipp:** Vertragsklauseln sind transparent und widerspruchsfrei zu halten. Genau daran scheiterte die vom BGH überprüfte Klausel.

## Veranstaltungen

### **Verträge grenzübergreifend sicher gestalten**

**Dienstag, 8. März 2016, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Viele saarländische Unternehmen handeln grenzüberschreitend. Dabei ist von Bedeutung, welchem Recht diese grenzüberschreitenden Verträge unterfallen. Von der Wahl des anzuwendenden Rechts hängt nämlich 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 7. März 2016** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Rechtssicher unterwegs in den sozialen Medien**

**Mittwoch, 9. März 2016, 19.00 - 21.00 Uhr**, Konferenzraum, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ob Facebook, Twitter, Youtube und Co.: Viele Unternehmen sind in den sozialen Medien unterwegs, um auf sich und ihr Unternehmen aufmerksam zu machen. Die rechtlichen Voraussetzungen richtig umzusetzen ist die besondere Anforderung in den sozialen Netzwerken.

Frau Rechtsanwältin Kathrin Berger, Fachanwältin für IT-Recht und Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, zeigt in ihrem praxisorientierten Vortrag auf, was bei der Wahl des Account-Namens zu beachten ist, welche Inhalte das Impressum haben sollte und auch wie eine Datenschutzerklärung richtig in die sozialen Netzwerke eingebunden wird. Auch die Verwendung von Bildern, Videos und Texten, die den Reiz der sozialen Medien ausmachen, wird rechtssicher vorgestellt.

Anmeldungen **bis 8. März 2016** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **„Chef, ich bin dann mal weg!“**

**Mittwoch, 16. März 2016, 19.00 - 21.00 Uhr**, IHK Regional Saarlouis, Restaurant Kaufhaus Pieper, Saarlouis

Gerade zu Beginn des Jahres wird in vielen Unternehmen die Jahresurlaubsplanung durchgeführt. Dabei tauchen immer wieder Fragen rund um den Urlaub auf und zwar sowohl seitens des Arbeitgebers wie auch seiner Mitarbeiter. Die Fragen reichen von der Bestimmung der Urlaubsterminierung, über die Berechnung der zeitlichen Dauer des Urlaubes bis hin zur Berechnung von Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt. In der Praxis noch immer problematisch ist, wie lange Urlaub von einem auf das andere Jahr übertragen werden kann.

Frau Heike Cloß, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin IHK Saarland, wird Ihnen in ihrem praxisorientierten Vortrag Ihre Fragen rund um den Urlaub beantworten.

Anmeldungen **bis 15. März 2016** unter E-Mail: [edith.weber@saarland.ihk.de](mailto:edith.weber@saarland.ihk.de).

## **Neues Recht für Immobiliendarlehensvermittler: Jetzt geht's los!**

**Dienstag, 22. März 2016, 16.00 - 18.00 Uhr**, Raum 1 und 2, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Immobiliendarlehensvermittler stehen einer komplett geänderten Rechtslage gegenüber. Voraussichtlich ab dem 21. März 2016 benötigen Vermittler von Immobilie-Verbraucherdarlehensverträgen oder entsprechenden Finanzierungshilfen eine neue Erlaubnis nach § 34i Gewerbeordnung. Diese wird nur erteilt bei Nachweis der persönlichen Zuverlässigkeit, Vorliegen geordneter Vermögensverhältnisse und einer Berufshaftpflichtversicherung sowie des Nachweises einer Sachkunde. Die Sachkunde kann nachgewiesen werden über eine IHK-Sachkundeprüfung, durch den Nachweis gleichwertiger Berufsqualifikationen oder durch das Eingreifen einer „Alte Hasen-Regelung“. Immobiliendarlehensvermittler müssen nach Erhalt der Erlaubnis sich und ihre vermittelnden Mitarbeiter in das bei der IHK Saarland geführte Vermittlerregister eintragen lassen.

Anmeldungen **bis 21. März 2016** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

**Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher  
Rechtsschutz, Onlinerecht, Wirtschafts-  
recht**

#### **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**

#### **Jochen Engels**

Tel.: (0681) 9520-510

Fax: (0681) 9520-588

E-Mail: [jochen.engels@saarland.ihk.de](mailto:jochen.engels@saarland.ihk.de)

**Steuerrecht**