



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Beleidigung in Facebook mittels Emoticons	2
Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit.....	2
Neues Informationsportal zur Sozialversicherung.....	3
Datenschutz	3
Wer kann Datenschutzbeauftragter sein?.....	3
Bußgeld verhängt: Interessenkonflikt bei IT-Manager als betrieblicher Datenschutzbeauftragter	4
Gesellschaftsrecht	4
Unternehmensbezeichnung: Vorname plus Unternehmensgegenstand reicht nicht aus.....	4
KG Berlin zur grenzüberschreitenden Sitzverlegung bzw. Umwandlung	4
Gesellschafterbeschluss: Prüfung der Ordnungsmäßigkeit einer Abberufung und Bestellung von Geschäftsführern durch das Registergericht.....	5
Änderungen im britischen Companies Act u. a. auch für Limited.....	5
Wettbewerbsrecht	6
Einwilligung für E-Mail-Werbung	6
Onlinerecht	6
Pflichtangaben im Onlinehandel.....	6
Steuern	7
Mustervordrucke Umsatzsteuer-Voranmeldungs- und Vorauszahlungsverfahren.....	7
Umsatzsteuer: Neue Gutschein-Richtlinie veröffentlicht	7
Wirtschaftsrecht	7
Tipps für Geschenkgutscheine	7
Textform statt Schriftform: Vertragskündigung per E-Mail	8

Beleidigung in Facebook mittels Emoticons

Eine Beleidigung des Vorgesetzten in Social-Media-Netzwerken kann eine Kündigung rechtfertigen. Vorher muss der Arbeitnehmer jedoch abgemahnt worden sein.

Ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter veröffentlichte auf seiner Facebook-Seite seine Verletzung. Daraufhin entwickelte sich zwischen dem Kläger und seinem kranken Kollegen eine lebhafte Diskussion über den Arbeitsunfall und die Dauer der Krankschreibung. Der Kläger schrieb unter anderem „Das fette Schwein dreht durch!“. Für das Wort „Schwein“ verwendete er ein sog. Emoticon verwendet. Nach Auffassung der Beklagten war damit eine ihrer Führungskräfte gemeint. Das Gericht stellte in der vorliegenden Entscheidung fest, dass das Verhalten des Klägers eine grobe Beleidigung darstellt. Erschwerend kam hinzu, dass der Arbeitnehmer die Angabe einem ihm unbekanntem Empfängerkreis zugänglich gemacht hat, als er diese auf der Facebook-Chronik eines anderen veröffentlichte. Allerdings sah das Gericht die außerordentliche Kündigung gemäß § 626 BGB als nicht gerechtfertigt an. Die Beklagte hätte das Verhalten des Klägers zunächst abmahnen und ihm so sein Fehlverhalten aufzeigen müssen.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 22.06.2016; Az.: 4 Sa 5/16

Praxistipp: Bei verhaltensbedingten Kündigungen ist eine vorherige Abmahnung grundsätzlich unverzichtbar. Die Kündigung soll immer das letzte Mittel sein. Bevor es zu einer Kündigung kommt, soll dem Arbeitnehmer unmissverständlich klargemacht werden, welchen Fehler er begangen hat und was in Zukunft von ihm erwartet wird. Wie eine Abmahnung auszusehen hat, können Sie in unserem Infoblatt **→A13** „Abmahnung“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de nachlesen.

Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen.

Der Kläger war bei der Beklagten zunächst als Krankenpfleger und zuletzt - nach einer längeren unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit - befristet bis zum 31.12.2013 als medizinischer Dokumentationsassistent eingesetzt. Von Ende November 2013 bis Mitte Februar 2014 war der Kläger erneut arbeitsunfähig krank. Die Beklagte lud ihn mit Schreiben vom 18.12.2013 „zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit“ zu einem Personalgespräch am 06.01.2014 ein. Der Kläger sagte unter Hinweis auf seine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit ab. Die Beklagte übersandte ihm eine neuerliche Einladung für den 11.02.2014, die mit dem Hinweis verbunden war, der Kläger habe gesundheitliche Hinderungsgründe durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen. Auch an diesem Termin nahm der Kläger unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit nicht teil. Daraufhin mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 18.02.2014 ab.

Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig festgelegt sind. Da der erkrankte Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen. Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitgeber allerdings nicht schlechthin untersagt, mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber hierfür ein berechtigtes Interesse aufzeigt. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, hierzu auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, es sei denn, dies ist ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage.
Bundesarbeitsgericht Urteil vom 02.11.2016 - 10 AZR 596/15

Praxistipp: Arbeitgeber dürfen ihre erkrankten Mitarbeiter kontaktieren. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus diesem Urteil des BAG. Nur zu Personalgesprächen dürfen sie ihre Mitarbeiter nicht verpflichten. In seltenen Ausnahmefällen ist es jedoch zulässig, seinen erkrankten Mitarbeiter zu einem Personalgespräch in den Betrieb zu bitten.

Neues Informationsportal zur Sozialversicherung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird voraussichtlich zum 01.01.2017 ein neues Informationsportal "Sozialversicherung für Arbeitgeber" zur Verfügung stellen. Es soll Arbeitgebern einen schnellen Überblick über die komplexen Regelungen, Informations- und Meldepflichten geben.

Datenschutz

Wer kann Datenschutzbeauftragter sein?

Nehmen Personen in einem Unternehmen Aufgaben wahr, die zu Interessenkonflikten mit den Aufgaben eines Datenschutzbeauftragten führen, können sie nicht zum Datenschutzbeauftragten bestellt werden.

Unternehmen und andere Stellen müssen grundsätzlich dann einen Datenschutzbeauftragten bestellen, wenn mindestens zehn Personen mit der automatisierten Verarbeitung von personenbezogenen Daten befasst sind. Die Anforderung an die Fachkunde des Datenschutzbeauftragten ist einzelfallabhängig vom jeweiligen Bedarf im Unternehmen, insbesondere dem Umfang der Datenverarbeitung und dem Schutzbedarf der personenbezogenen Daten. Die Personen des Datenschutzbeauftragten muss nicht dem eigenen Betrieb angehören (sog. „externer Datenschutzbeauftragter“). Sollte allerdings ein Mitarbeiter zum Datenschutzbeauftragten bestellt werden, darf er daneben nicht noch für solche Aufgaben zuständig sein, die die Gefahr von Interessenkonflikten mit seiner Funktion als Datenschutzbeauftragter mit sich bringen können.

Bußgeld verhängt: Interessenkonflikt bei IT-Manager als betrieblicher Datenschutzbeauftragter

Das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht hat ein Bußgeld gegen ein Unternehmen verhängt, das seinen IT-Manager zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt hatte. Daraus ergab sich ein Interessenkonflikt, da der Beschäftigte sich selbst hätte kontrollieren müssen. Das verstößt gegen die Stellung des Datenschutzbeauftragten als unabhängige Instanz.

Praxistipp: Unternehmen und andere Stellen müssen einen Datenschutzbeauftragten bestellen, wenn bei ihnen mindestens zehn Personen mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten befasst sind. Zahlreiche Unternehmen erfüllen diese Voraussetzungen. Das Gesetz stellt es Unternehmen und anderen Stellen frei, ob die Funktion des Datenschutzbeauftragten an eine externe Person vergeben wird oder aber durch einen Mitarbeiter erfüllt wird. Wird ein Mitarbeiter zum Datenschutzbeauftragten bestellt, so darf er jedoch daneben nicht noch für solche Aufgaben zuständig sein, die die Gefahr von Interessenkonflikten mit seiner Funktion als Datenschutzbeauftragter mit sich bringen können.

Gesellschaftsrecht

Unternehmensbezeichnung: Vorname plus Unternehmensgegenstand reicht aus

Dem „Kind einen Namen geben“ fällt manchem Gründer nicht leicht. Denn die Unternehmensbezeichnung muss unterscheidungskräftig sein, d. h. sie muss sich von den Bezeichnungen der Konkurrenz (deutlich) unterscheiden. Das Oberlandesgericht Frankfurt/M. (OLG) hat jetzt entschieden, dass eine Unternehmensbezeichnung, welche sich aus einem Vornamen und dem Unternehmensgegenstand zusammensetzt, unterscheidungskräftig ist (Az.: 6 U 27/16).

Ein Gartenbauunternehmen mit der Firmenbezeichnung „A Objektservice - Holger B e.K.“ hatte gegen ein Konkurrenzunternehmen auf Unterlassung geklagt. Der Konkurrent war unter der Unternehmensbezeichnung „Holger's Objektservice“ im gleichen Gewerbe tätig. Das OLG wies die Klage ab.

Die Bezeichnung eines Unternehmens, welche sich aus einem Vornamen und einem Hinweis auf den Unternehmensgegenstand zusammensetzt (hier: „Holger's Objektservice“) ist originär unterscheidungskräftig. Sie ist daher als Unternehmensbezeichnung geschützt, so das OLG.

Quelle: startothek-News vom 13.07.2016

KG Berlin zur grenzüberschreitenden Sitzverlegung bzw. Umwandlung

Das KG Berlin hat mit Beschluss vom 21.03.2016, Az. 22 W 64/15, die Zulässigkeit des grenzüberschreitenden Formwechsels einer französischen SARL in eine deutsche GmbH nach den Vorschriften über den Formwechsel einer Kapitalgesellschaft in eine GmbH beurteilt.

Es hat dabei die Voraussetzungen der grenzüberschreitenden Umwandlung, der vorzulegenden Satzung, der registerrechtlichen Bedingungen etc. weiter konkretisiert. Die Vorschriften über den grenzüberschreitenden Sitzwechsel einer Europäischen Aktiengesellschaft finden nach dem KG in diesem Fall keine Anwendung. Damit hat es sich gegen diesen Punkt in der in der GmbHR 2014 veröffentlichten Checkliste der Richter und Richterinnen des AG Charlottenburg gestellt.
Beschluss des KG Berlin v. 21.03.2016, Az. 22 W 64/15

Gesellschafterbeschluss: Prüfung der Ordnungsmäßigkeit einer Abberufung und Bestellung von Geschäftsführern durch das Registergericht

Wird die Bestellung und die Abberufung von GmbH-Geschäftsführern zum Handelsregister angemeldet, prüft das Registergericht auch, ob der Beschluss ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Handelt es sich nicht um eine Vollversammlung ist auch zu prüfen, ob die nicht erschienenen Gesellschafter ordnungsgemäß eingeladen wurden.

KG Berlin, Beschl. vom 03.06.2016 - 22 W 20/16 (rechtskräftig)

Änderungen im britischen Companies Act u. a. auch für Limited

Mit dem Small Business, Enterprise and Employment Act 2015 sind zwischenzeitlich verschiedene Änderungen im britischen Companies Act in Kraft getreten.

Diese betreffen u. a. das confirmation statement als Bestätigungserklärung gegenüber dem Registrar des Companies House, dass den Melde- und Übermittlungspflichten nachgekommen wurde, die Einreichung einer Liste der Personen mit wesentlicher Kontrolle (PSC-Register), das alternative Mitgliederverzeichnis, das Verbot von Inhaberanteilen, die Erweiterung der Gründe zur Disqualifikation von directors/Geschäftsführern etc.

Gehen Hinweise beim Companies House ein, dass die Gesellschaft eine „falsche“ registered office address (ROA) verwendet, kann das Companies House Nachforschungen anstellen. Auch soll die Eintragung von directors, die dieser nicht zugestimmt haben, mit neuen Maßnahmen verhindert werden, bzw. eine zügige Löschung aus dem Companies Register ermöglicht werden.

Künftig sollen nur natürliche Personen als directors/Geschäftsführer ernannt werden können; Ausnahmen sollen erlaubt werden, die jedoch noch nicht feststehen, vgl. UK Government (Link).

Hier der Link zum britischen Small Business, Enterprise and Employment Act 2015: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26/contents/enacted>

UK Government hat unter nachfolgendem Link eine Zusammenfassung wesentlicher Änderungen des SBEEA zur Verfügung gestellt: <https://www.gov.uk/government/news/the-small-business-enterprise-and-employment-bill-is-coming>

Wettbewerbsrecht

Einwilligung für E-Mail-Werbung

Ist die einmal eingeholte Einwilligung zur E-Mail-Werbung auch nach mehreren Jahren noch gültig? Diesen Fall hatte das Amtsgericht Hamburg zu entscheiden.

Ein Unternehmen hatte eine rechtmäßige Einwilligung einer Kundin schon in 2010 eingeholt und sendete in der Folgezeit regelmäßig Werbung per E-Mail. Im Jahr 2016 beklagte die Kundin, dass Ihre E-Mail-Adresse immer noch zu Werbezwecken genutzt werde. Die Einwilligung könne nicht über einen Zeitraum von sechs Jahren gelten.

Das AG Hamburg hat entschieden, dass die Einwilligung auch noch in 2016 rechtmäßig vorgelegen habe. Die Einwilligung sei nicht - entgegen der Ansicht der Klägerin - entfallen, weil ihre Erteilung mehrere Jahre zurückgelegen habe. Die Wirksamkeit einer Einwilligung erlöscht nicht, wenn die Einwilligung entsprechend in regelmäßigen Abständen E-Mails werbenden Inhalts versandt würden. Dies gelte auch dann, wenn sich der Zeitraum über mehrere Jahre erstrecke. Der Empfänger könne in einer solchen Situation nicht davon ausgehen, dass er zukünftig keine weiteren E-Mails mehr erhalte.

AG Hamburg, Urteil vom 24.08.2016; Az.: 9 C 106/16

Praxistipp: Für die E-Mail-Werbung benötigen Unternehmer eine rechtmäßige Einwilligung von den Empfängern. Eine einmal gegebene Einwilligung erlischt nicht ohne weiteres mit Ablauf einer gewissen Zeit, wenn der Unternehmer nachweisen kann, dass er regelmäßig mehrere Jahre lang Werbe-E-Mails versandt hat. Weitere Informationen finden Sie in unserem Infoblatt → **R73** „Umgang mit Adress- und Kundendaten zu Werbezwecken / Datenschutz- und wettbewerbsrechtliche Anforderungen“ unter der **Kennzahl 43** unter www.saarland.ihk.de.

Onlinerecht

Pflichtangaben im Onlinehandel

Online-Händler haben eine Fülle von Informationspflichten zu erfüllen, insbesondere bei Verträgen mit Verbrauchern. So sind Unternehmer unter anderem verpflichtet, die Versandkosten anzugeben. Das Amtsgericht Arnsberg hat in seinem Urteil vom 14.01.2016 (Az.: 8 O 119/15) konkretisiert, wie diese Angabe zu erfolgen hat. Die Versandkosten müssen leicht erkennbar und gut wahrnehmbar auf einer gesonderten Seite angegeben sein.

Der Unternehmer ist verpflichtet, dem Verbraucher, Informationen über die wesentlichen Eigenschaften der Waren oder Dienstleistungen in dem für das Kommunikationsmittel und für die Ware oder Dienstleistung angemessenen Umfang, vor Einleitung des Bestellvorgangs zur Verfügung zu stellen.

Außerdem muss bei Aufruf des virtuellen Warenkorb die tatsächliche Höhe der für den Einkauf anfallenden Versandkosten in der Preisausstellung gesondert ausgewiesen werden.

Praxistipp: Unternehmer sollten die Versandkosten in Ihrem Online-Shop gesondert angeben. Die Informationen über die wesentlichen Eigenschaften der Ware oder Dienstleistung sind dem Verbraucher - bevor er seine Bestellung aufgibt - zur Verfügung zu stellen.

Steuern

Mustervordrucke Umsatzsteuer-Voranmeldungs- und Vorauszahlungsverfahren

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 19.10.2016 die Muster der Vordrucke im Umsatzsteuer-Voranmeldungs- und -Vorauszahlungsverfahrens für das Kalenderjahr 2017 bekannt gegeben. Die Muster können Sie auf <http://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Service/Formulare/formulare.html;jsessionid=F24F72DD42A8B2C0B777FF7289D994E2> abrufen.

Umsatzsteuer: Neue Gutschein-Richtlinie veröffentlicht

Am 01.07.2016 wurde die Richtlinie (EU) 2016/1065 zur umsatzsteuerlichen Behandlung von Gutscheinen veröffentlicht. Sie enthält eine Definition des Gutscheins und unterscheidet zwischen Einzweck- und Mehrzweck-Gutscheinen. Die Regelungen müssen bis spätestens 31.12.2018 in deutsches Recht umgesetzt werden. Die Finanzverwaltung prüft, welche Änderungen erforderlich sind. Eine Neuregelung gilt für nach dem 31.12.2018 ausgegebene Gutscheine.

Wirtschaftsrecht

Tipps für Geschenkgutscheine

Viel Geld wird vergeudet, weil man etwas schenkt, was das Herz des Beschenkten nicht erfreut. Oft ist es nicht oder nur mit Mühe möglich, das Geschenk wieder umzutauschen. Eine gute Idee ist, einen Geschenkgutschein in den Umschlag zu legen. Damit beim Geschenkgutschein nichts schief geht, sollte folgendes beachtet werden:

Üblicherweise gilt für die Einlösung eines Gutscheins eine Frist zwischen zwölf Monaten und drei Jahren. Ist ein Gutschein unbefristet, kann er innerhalb von drei Jahren eingelöst werden. Die Frist beginnt am Ende des Jahres, in dem der Schein gekauft wurde. Gutscheine aus dem Jahr 2016 sind folglich bis zum 31.12.2019 gültig. Händler sind nicht verpflichtet, Gutscheine in Bargeld einzulösen. Wer nichts Passendes findet, hat schlechte Karten. Wer einen Gutschein in mehreren Etappen einlösen möchte, ist hierbei auf die Kulanz des Händlers angewiesen. Bei Gutscheinen für Musicals, Konzerten oder Theater usw. sind die angegebenen festen Termine der Veranstaltung zu beachten, sonst verfallen die Tickets. Bei verschenkten Kinokarten, die nicht für einen bestimmten Film gelten, muss das Ausstellungsdatum vermerkt sein. Die Gutscheine für den Kinobesuch dürfen nicht vor Ablauf von zwei Jahren verfallen.

Ein Gutschein ist wie Bargeld. Selbst wenn er auf einen bestimmten Namen ausgestellt ist und verloren geht, kann er von jedem eingelöst werden. Ausnahmen gelten allerdings bei speziellen Leistungen wie dem Neubezug einer Polstergarnitur, die eine bestimmte Person einlösen soll.

Bei einer Pleite des Händlers verliert der Gutschein seinen Wert. Nur solange noch Waren zum Verkauf stehen, wird der Händler den Wertschein einlösen.

Praxistipp: Alle Informationen rund um Gutscheine enthält unser Infoblatt →R07 „**Gutscheine**“ unter der **Kennzahl 64** unter www.saarland.ihk.de.

Textform statt Schriftform: Vertragskündigung per E-Mail

Seit dem 01.10.2016 können Verbraucherverträge auch per E-Mail, SMS oder per eingescannter pdf-Datei gekündigt werden. Eine Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift ist nicht mehr zwingend erforderlich. Unternehmen müssen ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) korrigieren, sofern hier beispielsweise eine Kündigung in Schriftform verlangt wird.

Welche Verträge sind betroffen?

Betroffen sind Verbraucherverträge, die seit dem 01.10.2016 in Form von AGB geschlossen wurden. Wurde beispielsweise für Änderungserklärungen, die Kündigung oder den Widerruf die Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift vereinbart, ist dies künftig nicht mehr bindend. Derartige Erklärungen sind nun auch per SMS, E-Mail oder eingescannter pdf-Datei möglich. Dies gilt auch für Fernabsatzverträge im Internet.

Ausnahmen:

- Obwohl **Arbeitsverträge** auch Verbraucherverträge sind, müssen sie weiterhin schriftlich gekündigt werden. Dies ist zwingend gesetzlich vorgeschrieben.
- Gleiches gilt für **Mietverträge** - auch sie können nicht per E-Mail oder SMS gekündigt werden.
- Zudem ist für **notariell beglaubigte Verträge** für entsprechende Erklärungen weiterhin die Schriftform notwendig.

Für Verträge, die vor dem 01.10.2016 geschlossen wurden, gilt die Änderung nicht. Für die Änderung solcher Altverträge ist weiterhin die Schriftform erforderlich.

Was ist zu tun?

Aktualisieren Sie Ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). In den AGB ist keine Schriftformklausel mehr für Anzeigen oder Erklärung gegenüber dem Verwender möglich. Für Kündigungen, Widerruf und Änderungen kann daher im Rahmen von AGB nur noch eine **Textform** verlangt werden. Dies gilt auch für Fernabsatzverträge im Internet. Betroffen sind zum Beispiel Handyverträge und Verträge mit Stromanbietern. Überlegen Sie sich, ob Sie auch Ihren Bestandskunden die Änderung in Textform einräumen.

Was kann passieren, wenn Sie die AGBs nicht anpassen?

Werden Ihre AGB-Klauseln in Verbraucherverträgen nicht auf die Textform umgestellt, sind die entsprechenden Klauseln in Gänze unwirksam.

Außerdem kann es zu Abmahnungen kommen.

Praxistipp: Wer kündigt, muss im Notfall auch beweisen können, dass er gekündigt hat. Hier tut man sich mit einer E-Mail schwer. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich, per Brief mit Einschreiben zu kündigen. Denn nur dann kann man nachweisen, dass der Empfänger die Kündigung auch erhalten hat.

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

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

Jochen Engels

Tel.: (0681) 9520-510
Fax: (0681) 9520-588
E-Mail: jochen.engels@saarland.ihk.de

Steuerrecht

Die in dem Newsletter Recht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.