

Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Diskriminierung eines Stellenbewerbers wegen seines Alters	2
Nachweis der Diskriminierung durch Statistik	2
Schwarzarbeit rechtfertigt fristlose Kündigung	3
Wann darf ein Arbeitgeber ein ärztliches Attest schon ab dem ersten Krankheitstag fordern?	4
Nutzung des Dienstwagens widerrufen	4
BAG: Mitbestimmung bei Festlegung der Nutzungsbedingungen für Betriebs-Parkplätze ..	5
BAG: Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften	5
Gesellschaftsrecht	5
Keine grenzüberschreitende Sitzverlegung	5
Mögliche Fehler bei der GmbH-Gründung - eine kleine Auswahl	5
Satzungs- und Verwaltungssitz - kann auch eine KG beides trennen?.....	6
Bei drohender Insolvenz muss sich ein GmbH-Geschäftsführers informieren	6
E-Bilanz kommt mit Erleichterungen	6
Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung vom Bundeskabinett verabschiedet	7
Internetrecht	7
Anbieterkennzeichnung muss auch auf filialübergreifenden Prospekten erfolgen	7
Bis zum 01. August umstellen - Neue Regeln für Onlineshops beachten	8
Online-Werbung: Empfehlungen und Rabattgutscheine erfolgreich	9
Steuerrecht	9
Ebay-Verkäufer in der Steuerfalle	9
Wettbewerbsrecht	10
„DGB Rechtsschutz: Größte Deutsche Fachkanzlei“	10
Bitte lassen Sie uns doch noch einmal über Ihre Kündigung sprechen!	10
Wirtschaftsrecht	10
Als Korrekturabzug getarntes Angebotsschreiben irreführend	10
Automatische Vertragsverlängerung	11
Ratgeber Immobilienrecht – umfassende Informationen für Fachleute und Laien	11
Veranstaltungen	12
„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“	12
„Der Geschäftsführer als Arbeitnehmer“	12

Arbeitsrecht

Diskriminierung eines Stellenbewerbers wegen seines Alters

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 19.8.2010 unter dem AZ: 8 AZR 530/09 entschieden, dass eine Stellenausschreibung grundsätzlich gegen das Altersdiskriminierungsverbot verstößt, wenn ein "junger" Bewerber gesucht wird.

Der 1958 geborene Kläger ist Volljurist. Er bewarb sich im Jahre 2007 auf eine von der Beklagten geschaltete Stellenanzeige in einer juristischen Fachzeitschrift. Die Beklagte suchte für ihre Rechtsabteilung "zunächst auf ein Jahr befristet eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen". Der Kläger erhielt eine Absage, ohne zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Eingestellt wurde eine 33jährige Juristin. Der Kläger hat von der Beklagten wegen einer unzulässigen Benachteiligung aufgrund seines Alters eine Entschädigung in Höhe von 25.000 Euro und Schadensersatz in Höhe eines Jahresgehalts verlangt. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers und die Anschlussberufung der Beklagten zurückgewiesen.

Das BAG hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bestätigt.

Die Stellenausschreibung der Beklagten verstoße gegen § 11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der verbietet, dass eine Stelle unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG ausgeschrieben wird. Danach seien Stellen u. a. "altersneutral" auszuschreiben, wenn kein Rechtfertigungsgrund i.S.d. § 10 AGG für eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vorliegt. Die unzulässige Stellenausschreibung stelle ein Indiz dafür dar, dass der Kläger wegen seines Alters nicht eingestellt worden ist. Da die Beklagte nicht darlegen konnte, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegen hat, stehe dem Kläger ein Entschädigungsanspruch zu. Dessen Höhe habe das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise festgesetzt. Da der Kläger nicht dargelegt und bewiesen hat, dass er bei einer diskriminierungsfreien Auswahl von der Beklagten eingestellt worden wäre, stehe ihm der geltend gemachte Schadensersatzanspruch in Höhe eines Jahresgehalts nicht zu.

Nachweis der Diskriminierung durch Statistik

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg entschied im Urteil vom 26.11.2008, AZ.: 15 Sa 517/08 wie folgt:

Als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung bei einer Beförderung auf einen Führungspositionen kann eine Statistik über die Geschlechtsverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen herangezogen werden. Sind all 27 Führungspositionen mit Männern besetzt, obwohl Frauen zwei Drittel der Belegschaft stellen, ist dies ein ausreichendes Indiz im Sinne von § 22 AGG. Erfolgt die Auswahl ohne eine Stellenausschreibung oder sonstiges schriftliche dokumentierte Auswahlkriterien, kann der Arbeitgeber regelmäßig mit seinen Einwendungen nicht gehört werden. Dies gilt auch für den Einwand, die klagende Arbeitnehmerin sei nicht die best geeignetste Kandidatin gewesen. Der nach § 15 Abs. 1 AGG zu leistende materielle Schadensersatz ist die Vergütungsdifferenz zwischen der tatsächlich erhaltenen und der Vergütung, die auf der höherwertigen Stelle gezahlt wird. Dieser materiellrechtliche Schadensersatzanspruch ist zeitlich nicht begrenzt.

Sollte diese Entscheidung Bestand haben, so werden in Zukunft auch in Deutschland Personalstatistiken über die Berücksichtigung von geschützten Personengruppen im Rahmen des AGG erheblich an Bedeutung gewinnen. Unabhängig davon kann nur dringend angeraten werden, Auswahl- und Entscheidungsprozesse transparent und sachbezogen zu gestalten. Zu Beginn eines jeden Besetzungsverfahrens steht die Erstellung eines Anforderungsprofils, in dem ausschließlich stellenbezogene Anforderungen festzulegen sind. Die Auswahlentscheidung hat ausschließlich anhand eines Abgleichs der Bewerberprofile mit

dem Anforderungsprofil zu erfolgen. Auszuwählen ist derjenige Bewerber, dessen Profil am besten auf das Profil der zu besetzenden Stelle passt. Der gesamte Auswahlprozess einschließlich der Abwägungsgründe ist schriftlich zu dokumentieren. Und auch wenn eine innerbetriebliche Stellenausschreibung außerhalb des Anwendungsbereiches des BetrVG nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, so schafft sie dennoch die notwendige Transparenz über die Anforderungen an die Stelle und das Auswahlverfahren.

Schwarzarbeit rechtfertigt fristlose Kündigung

Bei einem über 50 Jahre alten Mitarbeiter eines Metallunternehmens, der seit 20 Jahren als Schweißer beschäftigt und mehreren Kindern zum Unterhalt verpflichtet war, stieg der Krankenstand innerhalb der Kündigungsfrist deutlich an, nachdem der Arbeitgeber ihm gegenüber eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen hatte. Der Arbeitgeber entschloss sich daraufhin, einen Detektiv zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeiten einzuschalten. Im Rahmen seiner Ermittlungen rief der Detektiv unter einem Vorwand bei dem krank geschriebenen Mitarbeiter an und äußerte, jemanden für Innenausbautätigkeiten zu benötigen und zwar zum Wände einreißen, Mauern und für Malerarbeiten. Der Mitarbeiter habe – so die Behauptung des Arbeitgebers – dem Detektiv mitgeteilt, dass er mauern könne und auch mit Malerarbeiten kein Problem habe und gefragt, was man ihm denn zahlen würde und erklärt, er könne sofort anfangen. Auf die Frage des Detektivs, warum er sofort anfangen könne, ob er denn arbeitslos sei, habe er erklärt, dass er zurzeit krank sei und sofort für diese Arbeiten zur Verfügung stehe. Ohne darum gebeten worden zu sein, habe er dem Detektiv seine private Handynummer gegeben und ihm erklärt, wenn er niemanden bekäme, dann solle er unbedingt beim ihm zurückrufen. Der Mitarbeiter wandte hingegen ein, er habe den Detektiv in dem Gespräch lediglich darauf hingewiesen, dass er ihm nicht helfen könne, da er seit über 20 Jahren im Metallbau tätig wäre und daher die geforderten Arbeiten für ihn fremd wären. Er habe dem Detektiv jedoch erklärt, er könne seinen Bruder bzw. andere Kollegen fragen, ob diese solche Arbeiten ausführen würden, und ihm aus diesem Grund auch seine Handynummer gegeben.

Der Arbeitgeber kündigte im Hinblick auf die von ihm behaupteten Einlassungen des krank geschriebenen Mitarbeiters das Arbeitsverhältnis fristlos mit dem Vorwurf der vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit.

Nach Auffassung des Berufungsgerichts kann das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit und damit das Vorenthalten der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung eine erhebliche, schuldhafte Vertragspflichtverletzung darstellen, die eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigt. Der Arbeitnehmer verletzte mit diesem Verhalten nämlich nicht nur die von ihm geschuldete Hauptleistungspflicht, sondern auch die für das Arbeitsverhältnis erforderliche Vertrauensbasis zwischen den Parteien, indem er den Arbeitgeber täusche. Es sei auch für jeden Arbeitnehmer ohne weiteres ersichtlich, dass der Arbeitgeber die Vorenthaltung der geschuldeten Arbeitsleistung aufgrund des Vortäuschens einer Arbeitsunfähigkeit als eine so schwerwiegende Vertragsverletzung ansehe, dass er ohne vorherige Abmahnung das Arbeitsverhältnis kündigen werde. Das Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit stelle ein unredliches Verhalten des Arbeitnehmers dar, das unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit zu einer Belastung des Arbeitgebers mit Entgeltfortzahlungskosten führt oder nicht, die Vertrauensgrundlage für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zerstöre. Auch die Interessenabwägung rechtfertige nach Auffassung des Berufungsgerichts keine andere Bewertung. Dies gelte ungeachtet der langen Dauer des Arbeitsverhältnisses und der bestehenden Unterhaltspflichten des Mitarbeiters. Die betrieblichen Interessen an der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses würden überwiegen. Der Arbeitgeber habe nämlich insoweit auch zu berücksichtigen, wie sich das

Verhalten auf das der übrigen Arbeitnehmer auswirke, wenn er von einer Kündigung absehe. Insoweit handele es sich noch um Folgen des Fehlverhaltens, für das der Arbeitnehmer einzustehen habe. Schon ein einmaliger Fall einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit, auch wenn der Arbeitnehmer damit keine Entgeltfortzahlungskosten erschleiche, könne deshalb eine Kündigung rechtfertigen, auch wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage sei, zur Frage der Wiederholungsgefahr weitere Umstände vorzutragen. Ein anderes Ergebnis der Interessenabwägung könne auch nicht mit dem Hinweis auf die dem Mitarbeiter entgangene Sozialplanabfindung begründet werden. Dies hat das Hessische Landesarbeitsgericht im Dezember 2009 unter Az. 6 Sa 1593/08 entschieden.

Wann darf ein Arbeitgeber ein ärztliches Attest schon ab dem ersten Krankheitstag fordern?

Das Landesarbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 14.09.2011, AZ.: 3 Sa 597/11 – entschieden wie folgt:

Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, muss er gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) spätestens nach drei Kalendertagen eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber vorlegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage schon früher zu verlangen (§ 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG). Es ist bislang unter Juristen umstritten, ob der Arbeitgeber dafür einen besonderen Anlass braucht.

Das hat das Landesarbeitsgericht Köln in einem kürzlich veröffentlichten Urteil verneint. Das Verlangen des Arbeitgebers, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag der Krankheit vorzulegen, bedarf danach weder einer Begründung noch ist die Aufforderung des Arbeitgebers vom Gericht auf „billiges Ermessen“ zu überprüfen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

In dem vom LAG Köln entschiedenen Fall hatte sich eine Arbeitnehmerin für den Tag krank gemeldet, für den sie vorher vergeblich eine Dienstreise beantragt hatte. Der Arbeitgeber hatte sie daraufhin aufgefordert, künftig am ersten Tag der Krankmeldung ein ärztliches Attest einzuholen und vorzulegen. Die Arbeitnehmerin sah das als sachlich ungerichtet an.

Quelle: Pressemitteilung 08/2011 vom 14.12.2011 des Landesarbeitsgerichts Köln

Nutzung des Dienstwagens widerrufen

Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens – Auslaufrist Nutzungsausfallentschädigung trotz wirksamen Vorbehalts

Ein Arbeitgeber darf sich vertraglich den Widerruf eines auch zum privaten Gebrauch überlassenen Dienstwagens vorbehalten, „wenn und solange der PKW für dienstliche Zwecke seitens des Arbeitnehmers nicht benötigt wird, was insbesondere dann der Fall ist, wenn der Arbeitnehmer nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt wird“. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) durch Urteil vom 21. März 2012 (Az.: 5 AZR 651/10) entschieden.

Im Fall kündigte eine Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. Juni und wurde freigestellt. Der Arbeitgeber verlangte den Dienstwagen bereits zum 09. Juni zurück. Der Widerrufsvorbehalt war wirksam, trotzdem musste der Arbeitgeber eine Nutzungsausfallentschädigung zahlen. Nach Ansicht des BAG kann ein Widerrufsvorbehalt zwar innerhalb gewisser Grenzen eine Änderungskündigung entbehrlich machen, aber selbst dann muss der Arbeitgeber bei Ausübung des Widerrufs eine Interessenabwägung durchführen. In diese Gesamtbewertung fließt das Interesse des Arbeitnehmers am voll versteuerten Vorteil der realen privaten Nutzung des Dienstwagens ein. Dies kann das abstrakte Interesse des Arbeitgebers an einer sofortigen Rückgabe übersteigen.

Erfolgt der Widerruf im laufenden Monat, kann es - wie hier - Fälle geben, in denen der Arbeitgeber nur durch Gewährung einer Auslaufrist seinen vertraglichen Pflichten nachkommt und anderenfalls Schadenersatz leisten muss. Zur Berechnung der Nutzungsausfallentschädigung wird pro Monat ein Prozent des Listenpreises des PKWs zum Zeitpunkt der Erstzulassung herangezogen. Hieraus wird eine kalendertägliche Entschädigung für jeden Tag errechnet, den der PKW zu früh zurückgefordert wurde – im Fall insgesamt 203,13 Euro brutto für 22 Tage.

BAG: Mitbestimmung bei Festlegung der Nutzungsbedingungen für Betriebs-Parkplätze

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei der Festlegung der Nutzungsbedingungen von Parkflächen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für das Abstellen ihrer Privat-Pkw zu Verfügung stellt, mitzubestimmen (Urteil vom 07.02.2012 - 1 ABR 63/10).

BAG: Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften

Droht einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Laufe des Vertragsverhältnisses aufgrund unterschiedlicher Vertragsgestaltung des Arbeitgebers bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten eine schlechtere Behandlung, ist der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG verpflichtet, den Teilzeitbeschäftigten so zu stellen, dass eine schlechtere Behandlung unterbleibt (Urteil vom 14.12.2011 - 5 AZR 457/10).

Gesellschaftsrecht

Keine grenzüberschreitende Sitzverlegung

Eine ausländische Kapitalgesellschaft kann nicht ihren Satzungs- und Verwaltungssitz nach Deutschland verlegen. Dies hat das Oberlandesgericht (OLG) Nürnberg am 13.2.2012 entschieden. Nach Auffassung der Nürnberger Richter ist mangels einer deutschen beziehungsweise europäischen Rechtsgrundlage eine identitätswahrende grenzüberschreitende Sitzverlegung unter gleichzeitigem entsprechendem Statutenwechsel nicht möglich. Dies gilt auch dann, wenn das ausländische Recht diesen so genannten „Wegzug“ gestatten würde.

In dem zugrunde liegenden Fall hatte eine luxemburgische S.a.r.l. (vergleichbar mit der deutschen GmbH) beschlossen, den Gesellschafts- und Verwaltungssitz nach Deutschland zu verlegen und gleichzeitig die Rechtsform der GmbH anzunehmen. Nach luxemburgischem Gesellschaftsrecht ist dies möglich. Das deutsche Sachrecht sieht diesen so genannten „Zuzug“ aber nicht vor. Auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) steht dieser Ablehnung nicht entgegen (AZ.: 12 W 2361/11, ZIP 2012, 572).

Mögliche Fehler bei der GmbH-Gründung - eine kleine Auswahl

Was bei der Gründung einer GmbH alles schief gehen kann, zeigt ein Beschluss des KG Berlin vom 28.02.2012 - 25 W 88/11.

- Es muss in der Firma ein Rechtsformzusatz geführt werden: Die Gesellschafter sind bei der Namenswahl für die Gesellschaft zwar grundsätzlich frei; Grenzen ergeben sich aber vor allem aus dem Zwang, einen Rechtsformzusatz zu führen und für die Unternehmersgesellschaft („UG“) z. B. daraus, zusätzlich auch „haftungsbeschränkt“ anzugeben.
- Die Firma muss unterscheidungskräftig sein: Vertragspartner und andere Außenstehende müssen die Gesellschaft daran zweifelsfrei erkennen können, ohne dass es zu Verwechslungen kommt (grundsätzliche Regelung für alle Rechtsformen in § 18 HGB). In dem Fall des KG Berlin hatte die Firma der Gesellschaft dafür nicht ausgereicht: Sie bestand aus einer bloßen Branchenbezeichnung und war deswegen nicht so eindeutig und individualisiert, wie sie hätte sein müssen.
- Der Unternehmensgegenstand muss konkret und individualisiert sein: Auch der Unternehmensgegenstand muss der Gesellschaft eindeutig zugeordnet werden können. Wird nur die Branche oder eine allgemeine Beschreibung einer Art von Tätigkeiten in der Satzung aufgeführt, dann reicht das nicht aus. Wichtigstes Kriterium ist hierbei, dass sich Außenstehende, die die Gesellschaft und ihre Geschäfte noch nicht kennen, etwas unter der Beschreibung vorstellen können. Das ist bei „Handel mit Waren aller Art“, „Produktion und Verkauf von Waren“ oder auch bei „Handel mit Architektur“ - das war der Fall des KG Berlin - nicht gegeben.
- Gründungskosten in der Satzung explizit nennen: Die mit der Gründung verbundenen Kosten sollten nach Möglichkeit bereits betragsmäßig und nach ihrer Art in der Satzung angegeben werden. Dadurch werden die Kostenrisiken für die Gesellschaft

ter transparent (für das Aktienrecht besteht mit § 26 Abs. 2 AktG eine entsprechende Pflicht zur Offenlegung im Gründungsstadium). Es reicht nicht aus, wenn in der Satzung die Kosten, aus denen sich der Gründungsaufwand zusammensetzt, nur der Art nach genannt werden, weil das Kostenrisiko, das sich jeweils dahinter verbirgt, dann trotzdem nicht direkt erkennbar ist.

Die vier im Urteil genannten Beispiele sind nur ein kleiner Ausschnitt der möglichen Stolpersteine bei der GmbH-Gründung; sich diese vor Augen zu führen ist sinnvoll, um Verzögerungen im Gründungsprozess zu vermeiden.

Satzungs- und Verwaltungssitz - kann auch eine KG beides trennen?

Der Sitz einer KG richtet sich grundsätzlich nach dem Ort ihrer tatsächlichen Geschäftsführung, also dem Verwaltungssitz. Im Gegensatz zu Kapitalgesellschaften ist eine KG dadurch stark an ihre faktische Präsenz gebunden, z. B. an den Ort, an dem sich Büroräume der Gesellschaft befinden oder ihre Geschäftsführer schwerpunktmäßig ihre Tätigkeiten ausüben. Daran knüpfen sich dann z. B. die Zuständigkeit des Registergerichts (§§ 161 Abs. 2, 106 Abs. 1, 13 ff. HGB) oder auch der allgemeine Gerichtsstand für zivilrechtliche Streitigkeiten (§ 17 Abs. 1 S. 1 ZPO).

Dies ist ein deutlicher Unterschied zu Kapitalgesellschaften, bei denen sich die maßgeblichen Zuständigkeiten fast immer nach dem Satzungssitz richten, der vom Verwaltungssitz abweichend bestimmt werden kann. Einen „Doppelsitz“ für eine Personengesellschaft gab es bisher nur in wenigen Ausnahmefällen (s. hierzu Hopt in Baumbach/Hopt, HGB, 35. Aufl. 2012, § 106 Rz. 9).

Seit dem MoMiG 2008 wurde immer wieder die Frage gestellt, ob wegen der Diskussionen um die Fortgeltung der Sitztheorie nicht auch für Personengesellschaften die Möglichkeit bestehen könnte, einen vom tatsächlichen Verwaltungssitz abweichenden Sitz gesellschaftsvertraglich festzulegen.

Dazu hat sich das KG Berlin in einem Beschluss vom 07.02.2012 - 25 W 4/12 - am Rande geäußert: Es unterstützt die Ansicht, dass auch eine KG einen faktischen und einen gesellschaftsvertraglichen Sitz an unterschiedlichen Orten haben.

Die Gegenansicht wartet auf eine Klarstellung durch den Gesetzgeber. Die Gerichte haben sich bislang zu dieser Frage zurück gehalten. Deshalb ist die Aussage des Kammergerichts eine erste Klarstellung.

Bei drohender Insolvenz muss sich ein GmbH-Geschäftsführers informieren

Bei Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung muss der GmbH-Geschäftsführer unverzüglich, spätestens drei Wochen nach Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung, einen Insolvenzantrag stellen. Dabei kann es aber im Einzelfall schwierig sein zu bewerten, ab wann etwa eine Zahlungsunfähigkeit im Sinne der Insolvenzordnung tatsächlich vorliegt. Fehlen dem GmbH-Geschäftsführer die notwendigen Kenntnisse, muss er sich bei den ersten Anzeichen einer Krise informieren und ggf. eine neutrale, fachkundige Person mit der Überprüfung beauftragen. Entscheidet er sich für diese Überprüfung durch Dritte, so hat er auch auf eine unverzügliche Vorlage der Ergebnisse hinzuwirken und muss das Ergebnis auf seine Plausibilität überprüfen. Tut er dies nicht, können nach einem Urteil des Bundesgerichtshofes (BGH) Regressansprüche wegen Insolvenzverschleppung auf ihn zukommen (AZ.: II ZR 171/10, Fundstelle: Der Betrieb 2012, S. 1320-1322).

E-Bilanz kommt mit Erleichterungen

Für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2012 beginnen, müssen bilanzierungspflichtige Unternehmen ihre Bilanzen und Gewinn- und Verlustrechnungen elektronisch an das Finanzamt übermitteln. Mittels dieser so genannten E-Bilanz war ursprünglich Bürokratieabbau beabsichtigt. Zwischenzeitlich ließ jedoch der von der Finanzverwaltung vorgegebene Kontenplan (Taxonomie) befürchten, dass die Unternehmen ihr Rechnungswesen umstellen müssen. Zu detailliert waren die Anforderungen der Finanzverwaltung. Diese Befürchtungen wurden auch seitens der IHK-Organisation an das Bundesfinanzministerium herangetragen.

Am 30. Mai 2012 verkündeten nunmehr das Bundesfinanzministerium und das Bundeswirtschaftsministerium, dass die Erleichterungen bei der E-Bilanz von Dauer sind. Das hilft insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen.

So werden die so genannten Auffangpositionen dauerhaft gelten. Auf diese Positionen kann die Buchhaltung des Unternehmens immer dann zurückgreifen, wenn eine bestimmte Detailposition der Taxonomie in der unternehmensindividuellen Buchführung nicht vorhanden ist. Wichtig dabei ist, dass dafür ausschließlich das Hauptbuch des Betriebes maßgeblich ist. Etwaige Nebenbücher (z. B. Lagerbücher) müssen nicht herangezogen werden, um eine Detailposition zu befüllen.

Die Ministerien haben allerdings nicht die Forderung der IHK-Organisation aufgegriffen, für eine Anfangsphase von Kleinstunternehmen (Umsatz max. 500.000 Euro und Gewinn max. 50.000 Euro) lediglich eine E-Bilanz nach dem Muster der Paragraphen 266 und 275 HGB zu verlangen. Dadurch wäre ein leichter Einstieg in die E-Bilanz möglich.

Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung vom Bundeskabinett verabschiedet

Der Entwurf für ein Gesetz zur Einführung einer Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Haftung und zur Änderung des Berufsrechts der Rechtsanwälte, Patenanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer wurde vom Kabinett beschlossen und wird zur Beratung an den Bundestag übersandt.

Laut Bundesjustizministerium vereint die Rechtsformvariante der Partnerschaftsgesellschaft für die freien Berufe steuerliche Transparenz mit einer Haftungsbeschränkung, wenn es zu beruflichen Fehlern kommt. Damit soll die neue Gesellschaftsform besonders für Kanzleien und anderen freiberuflichen Zusammenschlüssen, in denen die Partner hoch spezialisiert in Teams zusammen arbeiten, passen. Das Gesetz soll zudem den Trend größerer Anwaltskanzleien, sich in Form der LLP zusammenschließen, entgegenwirken. Explizit steht laut dem vorliegenden Rechtsentwurf Rechtsanwälten, Patentanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern die Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung offen (entsprechende Anwendung auf Buchprüfer und Buchprüfungsgesellschaften nach § 130 Abs. 1. und 2 WPO). Weitere freie Berufe mit gesetzlichem Berufsrecht können die Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung durch eine entsprechende Regelung in ihrem Berufsrecht öffnen.

Voraussetzung für die Haftungsbeschränkung bei der Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung ist, dass die Vertragspartner eine Haftpflichtversicherung abschließen. Diese Haftpflichtversicherung (vgl. hierzu die vom Gesetz vorgegebenen Mindestversicherungssummen) soll dem Schutz des Vertragspartners dienen. Auch muss die Partnerschaftsgesellschaft eine entsprechende Bezeichnung „mit beschränkter Berufshaftung“ oder „mbB“ führen. Anstelle der Zusätze „und Partner“ oder „Partnerschaft“ kann der Name der Partnerschaft mit beschränkter Berufshaftung den Zusatz „Part“ oder „PArTG“ enthalten. Darüber hinaus sind Änderungen im patentanwaltlichen Berufsrecht und im Rechtsdienstleistungsgesetz enthalten, um die Neuerungen des Patentanwaltsberuf in der Schweiz sowie Freizügigkeitsabkommen aufzunehmen.

Internetrecht

Anbieterkennzeichnung muss auch auf filialübergreifenden Prospekten erfolgen

Nach einem Urteil des Landgerichts Mönchengladbach vom 08.02.2012 (Az. 8 O 50/11) muss in einem Werbeprospekt die Identität des Werbenden angegeben werden.

Die Beklagte hatte in einem Werbeprospekt die jeweilige Filialanschrift und das Firmenschlagwort genannt. Zudem wurde auf jeder Prospektseite auf die Internetseite der Beklagten verwiesen.

Das Gericht nahm eine Verletzung von Informationspflichten nach § 5a Abs. 3 Nr. 2 UWG an. Bei einer Prospektwerbung müsse immer die Identität und die Anschrift des Unternehmers angegeben werden. Dies sei erforderlich, weil es verschiedene Gesellschaften gebe, welche die Marke der Klägerin in ihrem Namen führten. Werde lediglich ein

„Schlagwort“ angegeben, sei für den Empfänger der Werbung nicht ersichtlich, welche dieser Gesellschaften die Werbende sei. Es reiche nicht aus, den Kunden in der Filiale über die Identität des Werbenden zu informieren.

Der Verweis auf die Internetseite widerspreche dem Verbraucherschutz. Die Informationspflichten sollen dem Verkehr ermöglichen, ohne Schwierigkeiten mit dem Anbieter Kontakt aufzunehmen. Es könne nicht erwartet werden, dass jeder Verbraucher einen Internetzugang besitze. Das Landgericht verweist in diesem Zusammenhang auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Urteil v. 12.05.2011, Rs. C-122/10, Infobrief 19-20/2011). Darin habe dieser zwar entschieden, dass es genügen könne, für bestimmte produktbezeichnende Angaben auf das Internet zu verweisen, die tatsächliche Bewertung jedoch durch das entscheidende Gericht erfolgen müssen.

Anm. d. Red.: Die „Impressumpflicht“ in Prospektwerbung wurde inzwischen von einigen Gerichten angenommen (vgl. OLG München, Az. 6 U 3517/10, n. rkr., Infobrief 25-26/2011, Wettbewerbsrecht Aktuell 10/2011; OLG Hamm, Az. I-4 W 84/44). Offen ist, inwiefern ein Internetverweis für detaillierte Informationen ausreichen kann. In der Entscheidung „Geld zurück Garantie“ ist der Bundesgerichtshof davon ausgegangen, dass ein Verweis auf das Internet in einem TV-Spot zulässig ist. Allerdings seien die wesentlichen Informationen immer bereits in der Werbung zu übermitteln (Urteil v. 11.03.2009, Az. I ZR 194/06 - Geld-zurück-Garantie II, Wettbewerbsrecht Aktuell 11/2009, Info-brief 39-40/2009).

Quelle: Wettbewerbszentrale - Wettbewerb Aktuell Infobrief Nr. 11-12/2012

Bis zum 01. August umstellen - Neue Regeln für Onlineshops beachten

Schon wieder müssen sich die Betreiber von Online-Shops auf neue Regeln einstellen und den Internetauftritt ihres Online-Shops anpassen. Ab 1. August 2012 kommt zu dem kaum noch durchschaubaren Internetrecht eine weitere neue Vorschrift hinzu, die sogenannte „Button-Lösung“.

Warum noch mehr Pflichten?

Die „Button-Lösung“ ist das Ergebnis einer seit Jahren andauernden Diskussion zum Schutz der Verbraucher vor den sogenannten Abofallen im Internet. Um diesem Missbrauch zu begegnen, hat der Gesetzgeber jetzt die Einführung eines Bestellbuttons – sozusagen als Warnhinweis – zwingend vorgeschrieben. Durch Drücken des Buttons soll der Verbraucher künftig ausdrücklich bestätigen, dass er eine zahlungspflichtige Bestellung abgeben will.

So muss die neue Bestellseite im Online-Shop aussehen

Der neue Bestellbutton ist eindeutig zu beschriften und zu kennzeichnen. Das Gesetz selbst sieht als Beschriftung des Buttons die Formulierung „zahlungspflichtig bestellen“ vor. Andere Formulierungen (z. B. „kaufen“) sind möglich, solange sie eindeutig auf die Kostenpflicht hinweisen oder als solche verstanden werden. Die Formulierung ist gut lesbar anzubringen. Die Gestaltung der Schaltfläche des Buttons ist grundsätzlich frei wählbar. Erlaubt sind alle eindeutigen grafischen Gestaltungselemente. Die Farbgebung der Schaltfläche muss im Verhältnis zum Hintergrund kontrastreich und damit auffällig sein.

Wichtig ist die Verwendung eines scrollenden Buttons. Der Button muss also immer im Zusammenhang mit den Informationen zum Angebot zu sehen sein. Da in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Button alle sonstigen Informationspflichten stehen, ist bei der Gestaltung der Bestellseite darauf zu achten, dass sich alle vertragsrelevanten Informationen oberhalb des Buttons finden. Alle Informationen, die der Kunde benötigt, um den endgültigen Vertragsinhalt zu erkennen, müssen klar, verständlich und in hervorgehobener Schriftweise dargestellt werden. Unabdingbar sind hierbei die Angaben zur Rechnungs- und Lieferanschrift sowie zur Zahlungsart, Hinweise auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) sowie zum Widerrufsrecht (gesetzliches Muster), die Produktbeschreibung (gegebenenfalls mit Foto), die Vertragslaufzeit (bei Dauerschuldverhältnissen) der Gesamtpreis sowie die Zusatz bzw. Versandkosten, sofern diese anfallen. (§ 312g Absatz 2 BGB). Links zu den Informationen reichen nicht aus.

Achtung: Kommt der Shopbetreiber den Vorschriften nicht nach, in dem er den Button nicht einführt oder falsch beschriftet, kommt kein wirksamer Vertrag mit dem Kunden zustande (§ 312g Abs. 4 BGB).

Für wen gilt die Button-Lösung?

Da die neue Regelung nicht nur für Dienstleistungen gilt, sondern auch für den Kauf von Waren, müssen alle Shopbetreiber, sofern Sie Geschäfte mit dem Endverbraucher betreiben (B2C), ihre Bestellseiten an das neue Recht anpassen. Beim Handel mit gewerblichen Kunden (B2B) bleibt indessen alles beim Alten.

Grundsätzlich gelten die neuen Vorschriften auch für Ebay-Shop-Betreiber und andere Auktionsplattformen. Allerdings ist der Bestellbutton hier anders zu beschriften (Gebot abgeben / bestätigen). Der Bieter muss das aktuelle Höchstgebot als Preisangabe erkennen können.

Abmahnung droht

Wichtig ist, die Bestellseite des Onlineshops fristgerecht auf die neuen Regelungen umzustellen. Wer den Button nicht einrichtet, falsch beschriftet, den vorgeschriebenen Informationspflichten einschließlich der Gestaltungsvorgaben nicht nachkommt oder diese nicht rechtzeitig umsetzt, kann wegen eines Wettbewerbsverstößes abgemahnt werden. Daher sollten alle Online-Händler den 01. August als Umstellungsfrist im Auge behalten.

Online-Werbung: Empfehlungen und Rabattgutscheine erfolgreich

Persönliche Empfehlungen und Rabattgutscheine sind besonders erfolgreiche Marketingmethoden im Internet. Das geht aus einer Studie im Auftrag des BITKOM, des Verbandes der IT-, Telekommunikations- und Neue-Medien-Branche, hervor.

Demnach wurde fast ein Viertel der Internetnutzer durch Produktempfehlungen anderer Kunden eines Online-Shops zu einem Kauf angeregt. Genau so viele ließen sich durch Rabattgutscheine gewinnen, auch Coupons genannt. Fast ein Fünftel hätten ihre Kaufentscheidung auch auf Basis von Empfehlungen von Freunden in sozialen Netzwerken getroffen.

Soziale Netzwerke gewinnen für Werbetreibende an Bedeutung. Persönliche Empfehlungen wirken im Web 2.0, genauso wie offline, stärker als allgemeine Werbung.

Insgesamt, so die Studie, wurden mindestens 56 Prozent der Internetnutzer bereits durch Online-Werbung zu einem Kauf oder einer Bestellung angeregt. Dabei ließen sich jüngere Internetnutzer zwischen 14 und 29 Jahren am stärksten durch Werbung beeinflussen, ältere Internetnutzer ab 65 Jahren deutlich weniger stark.

Quelle: [BITKOM](#); Erhebung des Meinungsforschungsinstituts Aris für den BITKOM.

Steuerrecht

Ebay-Verkäufer in der Steuerfalle

Zeiten ändern sich: Was früher auf dem Sperrmüll landete, wird heute über Ebay losgeschlagen. Allerdings haben die überaus beliebten Auktionen so ihre Tücken. Wenn die Geschäfte dort zu gut laufen, könnte das die Finanzbehörden auf den Plan rufen. Wie etwa im Fall eines Ehepaars aus Baden-Württemberg, das gelegentliche private Ebay-Verkäufe im Laufe der Zeit zu einem einträglichen Geschäft ausgebaut hatte. Alles begann im Jahr 2001 mit relativ bescheidenen 2.200 € aus 16 Verkäufen. Im Folgejahr freute man sich schon über 25.000 € aus 356 Verkäufen und 2003 brachten 328 Verkäufe ca. 28.000 € ein. 2004 liefen die Geschäfte mit 226 Verkäufen nicht ganz so gut; trotzdem konnte man auch in dem Jahr die Familienkasse mit 21.000 € aufbessern. Und obwohl die geschäftstüchtigen Eheleute im Sommer 2005 mit 287 Verkäufen noch einmal richtige gut Kasse gemacht und rund 35.000 € verdient hatten, war plötzlich Schluss. Denn dann kam ihnen das Finanzamt auf die Schliche und forderte seinen Anteil am Verkaufserfolg. Begründung: Die Verkäufe in den Jahren 2003 bis Sommer 2005 seien als nachhaltige und damit unternehmerische Tätigkeit zu qualifizieren - und dafür falle Umsatzsteuer an. Der BFH sah das genauso und bestätigte erstmalig, dass die Veräußerung einer Vielzahl von

Gegenständen über Ebay der Umsatzsteuer unterliegt (Urteil vom 26.04.2012, V R 2/11). Dabei machten Deutschlands höchste Steuerrichter im konkreten Fall die unternehmerische Tätigkeit nicht nur an der Dauer und Intensität der Verkaufstätigkeit sowie an der Höhe der erzielten Umsätze fest, sondern auch an der generalstabsmäßigen Organisation der Verkaufstätigkeit mit einem 36 Produktgruppen umfassenden Warenangebot (die Entscheidung ist im Volltext abrufbar unter www.njw.de).

Wettbewerbsrecht

„DGB Rechtsschutz: Größte Deutsche Fachkanzlei“

Entsprechend einem Urteil des Landgerichts (LG) Koblenz vom 06.03.2012 (AZ.: 4 HK O 89/11) stellt es einen Wettbewerbsverstoß dar, wenn die Bezeichnung „Fachkanzlei“ verwendet wird, ohne dass in der entsprechenden Einrichtung zugelassene Rechtsanwälte beschäftigt werden. Im Vorfeld war die DGB Rechtsschutz in Printwerken sowie Online-Medien im Rechtsverkehr als „DGB Rechtsschutz: Größte Deutsche Fachkanzlei“ aufgetreten. Allerdings beschäftigte sie keine zugelassenen Rechtsanwälte, und es wurden auch nur Gewerkschaftsmitglieder beraten und vertreten. Das LG begründete sein Urteil damit, dass unter der Bezeichnung „Fachkanzlei“ der Rechtsverkehr eine Verbindung zur Terminologie „Fachanwalt“ annehme und davon ausgehen könnte, es handele sich um eine Rechtsanwaltskanzlei bestehend aus Rechtsanwälten mit einer entsprechenden besonderen Qualifikation. Eine Fachanwaltsbezeichnung sei im gegebenen Fall allerdings schon deshalb nicht zulässig, weil die betroffenen Angestellten keine Rechtsanwälte seien. Daher bejahte das Gericht das Vorliegen einer wettbewerbsrechtlich relevanten Irreführung.

(Quelle: Infobrief Wettbewerb Aktuell der Wettbewerbszentrale Nr. 17-18/2012)

Bitte lassen Sie uns doch noch einmal über Ihre Kündigung sprechen!

Einen weiteren Schritt im Kampf gegen unlautere Telefonwerbung leistete das Landgericht Berlin durch ein Urteil vom 17.02.2012 (AZ.: 16 O 558/11): Es wurde als unzulässig beurteilt, auf telefonischem Wege zu versuchen, Kunden, welche ihr Zeitschriftenabonnement bereits gekündigt hatten, zur Rücknahme der Kündigung zu bewegen. Entsprechendes hatte der Axel Springer Verlag praktiziert, indem er Kunden, die ihr Abonnement gekündigt hatten, mittels eines Schreibens gebeten hatte, sich zurück zu melden. Die Wettbewerbszentrale hatte den Verlag wegen dieses Vorgehens abgemahnt.

(Quelle: Infobrief Wettbewerb Aktuell der Wettbewerbszentrale Nr. 17-18/2012)

Wirtschaftsrecht

Als Korrekturabzug getarntes Angebotsschreiben irreführend

Ein formularmäßig aufgemachtes Angebotsschreiben für einen Eintrag in ein Branchenverzeichnis, das nach seiner Gestaltung und seinem Inhalt darauf angelegt ist, bei einem flüchtigen Leser den Eindruck hervorzurufen, mit der Unterzeichnung und Rücksendung des Schreibens werde lediglich eine Aktualisierung von Eintragsdaten im Rahmen eines bereits bestehenden Vertragsverhältnisses vorgenommen, verstößt gegen das Verschleierungsverbot des § 4 Nr. 3 UWG sowie gegen das Irreführungsverbot des § 5 Abs. 1 UWG.

Die Beklagte verschickte Schreiben an Gewerbetreibende, in denen sie für einen Branchenbucheintrag warb. Die Schreiben waren so gestaltet, dass der Eindruck entstehen konnte, es handle sich um einen Korrekturabzug (sog. „Adressbuch-Swindel“). Die Herausgeberin der Gelben Seiten sah hierin einen Wettbewerbsverstoß, da die Preisangabe „Preis p. M. € 89,00“ blickfangmäßig hervorgehoben und das Schreiben allgemein undeutlich gestaltet sei. Das Berufungsgericht gab der Klage statt (OLG Frankfurt a. M., Urteil v. 29.07.2010, Az. 6 U 11/10, Wettbewerbsrecht Aktuell 12/2010). Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg.

Der Bundesgerichtshof (BGH) bestätigte das Urteil des Oberlandesgerichts. Das Schreiben sei irreführend i. S. d. § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 UWG. Durch die konkrete Gestaltung werde der Eindruck erweckt, dass der Eintrag in das Branchenverzeichnis bereits bestellt sei und es sich lediglich um einen Korrekturabzug handle. Der Leser gehe davon aus, dass das Vertragsverhältnis bereits Bestand habe. Die Verschleierung des Werbecharakters sei zudem geeignet, den Adressaten zu einem Vertragsabschluss zu veranlassen.

Anmerkung der Red.: In prozessualer Hinsicht führt der BGH aus, dass die Klägerin, obwohl sie das Werbeschreiben unter zwei verschiedenen Aspekten als irreführend beanstandet habe (getarntes Angebotsschreiben/irreführende Preisangabe), nur einen einzigen Streitgegenstand in das Verfahren eingeführt habe, der auf einem Lebenssachverhalt (Versendung des Angebotsschreibens) beruhe.

Quelle: Wettbewerbszentrale - Wettbewerbsrecht Aktuell Nr. 2/2012

Automatische Vertragsverlängerung

Automatisierte Verlängerungen von Vertragslaufzeiten im Unternehmerbereich sind wirksam. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) geregelte automatische Laufzeitverlängerung für den Bezug von Informationen der Nachrichtenagentur dpa hat das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt a.M. als zulässig angesehen. Die dpa hatte in ihren Agenturverträgen, die eine Laufzeit von bis zu fünf Jahren hatten, eine Klausel aufgenommen, nach der die Kündigungsfrist ein Jahr betragen und sich die Laufzeit ohne Kündigung um die gebuchte Zeit automatisch verlängern sollte. Diese Regelung betrachtete die neu als Volldienstleisterin tätige Mitbewerberin dpa als unzulässig. Das Frankfurter Oberlandesgericht wies die Unterlassungsklage - ebenso wie die Vorinstanz - ab (Urteil des OLG Frankfurt a.M. vom 06.10.2011 - Az. 6 U 267/10).

(aus: "Infobrief Wettbewerb Aktuell" der Wettbewerbszentrale Nr. 21-22/2012)

Ratgeber Immobilienrecht – umfassende Informationen für Fachleute und Laien

Die DIHK-Publikation „Wegweiser Immobilienrecht“ gibt sowohl den Unternehmen der Immobilienwirtschaft als auch dem ratsuchenden Laien eine umfassende und kompetente Orientierungshilfe über Rechte, Pflichten und Risiken im Bereich des Makler-, Wohnraum- und Gewerbemietrechts. Sie enthält das erforderliche Werkzeug, um bei Vertragsgestaltung, -durchführung und -beendigung Fehler zu vermeiden und zeigt den Weg des Immobilienmaklers zum versierten Immobilienberater auf. Die dazu erforderlichen maklerrechtlichen Kenntnisse werden praxisnah und kompetent vermittelt.

Behandelt werden die wichtigen Fragen und Probleme des zivilen und öffentlichen Maklerrechts, des gewerblichen Mietens und des privaten Wohnens. Besonders hinzuweisen ist auf folgende Themen des Buches:

- Abgrenzung Wohn-/Gewerberaummietverhältnis
- Schriftform bei Gewerbemietverträgen
- Betriebskosten
- Kündigungsmöglichkeiten in einem Mietverhältnis
- Berufszugangsvoraussetzungen des Immobilienmaklers
- Grundstückskaufvertrag und steuerrechtliche Besonderheiten
- Maklervertrag und Maklerprovision

Unter Berücksichtigung der neuesten Gesetzgebung und aktueller Rechtsprechung erläutern die Autoren als ausgewiesene Experten der Materie anhand zahlreicher Beispiele die mit dem Makler- und Mietrecht zusammenhängenden Probleme. Außerdem enthält die Broschüre eine große Anzahl von praktischen Tipps. Damit ist der „Wegweiser Immobilienrecht“ nicht nur für die Immobilienwirtschaft, sondern auch für Rechtsanwälte, Richter und Sachverständige ein hilfreiches, praxisnahes und kompetentes Nachschlagewerk.

Die DIHK-Publikation „Wegweiser Immobilienrecht“ (A5, 212 Seiten) ist zum Preis von 19,50 Euro zu beziehen beim DIHK Verlag, Werner-von-Siemens-Str.13, 53340 Meckenheim;

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“

Dienstag, 21. August 2012, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen bis hin zu -erleichterungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Gerade von einer Vereinfachung kann er nichts spüren. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklärungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. **Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, Saarbrücken**, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Frau Christiane Fritz-Nagel steht als gestandene Expertin den Teilnehmern nach ihrem Vortrag Rede und Antwort für Fragen und Probleme.

Anmeldungen **bis 20. August 2012** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Der Geschäftsführer als Arbeitnehmer“

Donnerstag, 6. September 2012, 19.00 - 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ist der Geschäftsführer einer GmbH im Verhältnis zu der Gesellschaft Arbeitnehmer? Oder ist der Geschäftsführer gesetzlicher Vertreter der GmbH? Eine Frage, die in der wirtschaftlichen Praxis nicht nur rein theoretischer Natur ist. Kommt es doch darauf an, ob im Verhältnis zur Gesellschaft sich der Geschäftsführer auf arbeitsrechtliche Regelungen berufen oder ob er sich auf einen zivilrechtlichen Dienstleistungsvertrag zurückziehen muss.

Aus der Beantwortung dieser Frage ergeben sich erhebliche Konsequenzen für das rechtliche und taktische Vorgehen bei der Gestaltung des Geschäftsführervertrages. Auch im Falle einer Kündigung des Geschäftsführervertrages ist diese juristische Unterscheidung wichtig. **Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken**, wird sich im Rahmen seines Vortrages als Arbeitsrechtler mit diesen Fragen auseinandersetzen; dabei wird er auch auf Grenzgängerprobleme zu sprechen kommen.

Anmeldungen **bis 5. September 2012** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

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, Internetrecht,
Wirtschaftsrecht**

Georg Karl

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: georg.karl@saarland.ihk.de

Gesellschaftsrecht

Thomas Teschner

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-689

E-Mail: thomas.teschner@saarland.ihk.de

Wettbewerbsrecht

Dr. Heino Klingen

Tel.: (0681) 9520-410

Fax: (0681) 9520-489

E-Mail: heino.klingen@saarland.ihk.de

Steuerrecht