



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Freundlichkeit als Pflicht - Abmahnung wegen unfreundlichen Verhaltens gegenüber Kunden.....	2
Urlaubsabgeltung als Schadensersatz: Arbeitgeber verpflichtet, gesetzlichen	
Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen!.....	2
Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen	3
Ordentliche Kündigung nach Pflichtverstößen	3
Zeugniswahrheit im Vollstreckungsverfahren.....	4
Videoaufnahmen als Beweismittel	4
Gesellschaftsrecht	5
Liquidation: Beschluss der Gesellschafter auf Fortsetzung der GmbH nur nach	
Einstellung des Liquidationsverfahrens.....	5
GmbH-Recht: Abfindungen sind zu zahlen!	6
GmbH-Recht: Gehaltserhöhung mit Tücken	6
Onlinerecht	6
Widerrufsbelehrung im Internet: Mitteilung in Textform erforderlich	6
Beschriftung des Kaufbuttons	7
Google muss mit Kunden per E-Mail kommunizieren.....	7
Steuerrecht	8
Mindestbesteuerung verfassungswidrig?	8
BFH urteilt zur Grunderwerbsteuer bei Übertragung in einer Personengesellschaft.....	8
EuGH: Freibeträge bei der Erbschaft-/Schenkungssteuer europarechtswidrig	8
Wettbewerbsrecht	9
Irreführende Werbung mit „Made in Germany“	9
Wettbewerbsrechtliche Irreführung durch Leugnung eines Widerrufsrechts	
gegenüber einem Verbraucher	9
Wirtschaftsrecht	9
Betretungsrecht des Vermieters	9
Klausel zu Schönheitsreparaturen in Mietvertrag	10
Unwirksame Rückzahlungsverpflichtung bei Kündigung eines Handelsvertretervertrags	10
Bewertung der EU-Handelsvertreterrichtlinie: Verbändegespräch im BMJV	10
Veranstaltungen	11
Die Hacker kommen - Sicher im Netz unterwegs	11
Neue Informationspflichten bei der Kennzeichnung und Werbung für Lebensmittel	11
Immobilienwirtschaft: Neue rechtliche Herausforderungen	11
Die eigene Bonität des Unternehmens - offene Kommunikation mit Dritten	12

Arbeitsrecht

Freundlichkeit als Pflicht - Abmahnung wegen unfreundlichen Verhaltens gegenüber Kunden

In vielen Fällen sind der Umgang mit Kunden und damit verbunden auch Serviceleistungen maßgeblicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Zwar kann ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern nicht vorschreiben, mit welcher Laune diese zur Arbeit antreten. Jedoch gehören Umgangsformen und auch ein freundliches Verhalten durchaus zu den Pflichten, die die Arbeitnehmer einzuhalten haben. Dies stellte nun das LAG Schleswig-Holstein erneut klar (LAG Schleswig-Holstein v. 20.05.2014 - 2 SA 17/14).

Im vorliegenden Fall war der Kläger als sog. Ausbildungsberater tätig. Er führte dabei Lehrgänge mit anschließenden Prüfungen durch. Im Rahmen eines dieser Lehrgänge wurde der Kläger von einem der Teilnehmer gefragt, welche Einzelheiten in einer mündlichen Ergänzungsprüfung drankämen. Hierauf antwortete der Kläger, es dürfte „eigentlich selbstverständlich sein, dass man sich dort anmeldet, wo man sich auch zur schriftlichen Prüfung angemeldet hat. Dass Anmeldungen nicht auf Zuruf erfolgen können, sollte ebenfalls klar sein.“ Der Kunde und Teilnehmer des Lehrgangs empfand diese Antwort als unfreundlich und teilte dies auch dem Kläger mit. Hierauf erwiderte der Kläger dann: „Nach heute mittlerweile 20 Anrufen von angehenden Meistern, bleibt die Freundlichkeit einfach aus.“ Der Teilnehmer beschwerte sich daraufhin bei der Arbeitgeberin des Klägers, welche sodann eine Abmahnung erteilte. Gegen diese Abmahnung wandte der Kläger sich mit der vorliegenden Klage. Er argumentierte, dass der mögliche Leistungsmangel jedenfalls nicht schwerwiegend genug sei, um eine Abmahnung zu rechtfertigen.

In seiner Entscheidung stellte das LAG noch einmal klar, dass die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte nur dann erfolgen kann, wenn entweder die Abmahnung inhaltlich unbestimmt sei, oder sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthalte. In Betracht kommt auch, dass der Arbeitgeber unzutreffende rechtliche Bewertungen vornimmt oder aber den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht beachtet. Letzteres kommt dann in Betracht, wenn ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an dem Verbleib in der Personalakte nicht mehr besteht.

Das LAG entschied, dass wiederholte Unfreundlichkeit sehr wohl eine Abmahnung rechtfertigt. Diese ist dann auch nicht unverhältnismäßig, und es besteht ein schutzwürdiges Interesse der Arbeitgeber daran, dass die Abmahnung in der Personalakte verbleibt.

Die Entscheidung zeigt, dass Freundlichkeit im Umgang mit Kunden zu den Pflichten der Arbeitnehmer gehört. Sollte es nach erfolgter Abmahnung erneut zu solchen Verstößen kommen, kommt sogar eine Kündigung wegen Unfreundlichkeit in Betracht.

(Quelle: Claudia Kothe-Heggemann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, GmbHReport 2014, R250)

Praxistipp: Zusätzliche Informationen zur Abmahnung und das Muster eines Abmahnschreibens enthält unser Infoblatt **A13** „Abmahnung“, das Sie unter der **Kennzahl 67** einsehen können.

Urlaubsabgeltung als Schadensersatz: Arbeitgeber verpflichtet, gesetzlichen Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen!

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz ebenso wie den Anspruch auf Ruhepausen und Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz von sich aus zu erfüllen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach und verfällt der Urlaubsanspruch deshalb nach Ablauf des Übertragungszeitraums, hat der Arbeitgeber ggf. Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs zu leisten bzw. diesen Ersatzurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer vor dem Verfall des ursprünglichen Urlaubsanspruchs rechtzeitig Urlaub beantragt und dadurch den Arbeitgeber in Verzug gesetzt hatte.

Der Arbeitnehmer hat mit seiner Klage nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses u.a. die Abgeltung seines Urlaubs für das Jahr 2012 gefordert, den der Arbeitgeber nicht gewährt, der Arbeitnehmer aber auch zuvor nicht geltend gemacht hatte.

Das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitgeber zur geforderten Urlaubsabgeltung verurteilt. Der Arbeitgeber habe seine Verpflichtung, den Urlaub zu erteilen, schuldhaft verletzt und müsse daher Schadensersatz leisten. Der Anspruch hänge - entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 15.09.2011 - 8 AZR 846/09) - nicht davon ab, dass sich der Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung in Verzug befunden habe. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen. (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.06.2014 - 21 Sa 221/14)

Praxistipp: Das Urteil ist bemerkenswert. Der Arbeitgeber wird dazu verurteilt, Schadenersatz zu leisten, weil er seine Verpflichtung, den Urlaub zu erteilen, schuldhaft verletzt hat. Das LAG kommt, entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu dem Urteil, dass dieser Schadenersatzanspruch unabhängig davon ist, ob der Arbeitgeber sich mit der Urlaubsgewährung in Verzug befindet. Arbeitgebern ist deshalb zu raten, vorzeitig die Initiative zu ergreifen und in Abstimmung mit den Mitarbeitern rechtzeitig die Urlaubszeiträume festzulegen. Das Urteil bezieht sich dabei ausdrücklich auf die Urlaubsabgeltung als Schadenersatz für den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Will ein Arbeitgeber einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer wegen häufiger Kurzerkrankungen außerordentlich kündigen, müssen die verschiedenen Krankheiten auf eine dauerhafte Krankheitsanfälligkeit schließen lassen und damit eine negative Gesundheitsprognose rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Hilfspflegerin in einer Friedhofsverwaltung entschieden, deren Arbeitgeber aufgrund wiederholter Arbeitsunfähigkeit eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit von sechs Monaten ausgesprochen hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Voraussetzung für die außerordentliche Kündigung sei, dass eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen sei, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber erhebliche Entgeltfortzahlungen erfordere, ohne dass nennenswerte Arbeitsleistungen erbracht würden. Es müsse ein gravierendes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung bestehen, das Arbeitsverhältnis dadurch „sinnentleert“ sein. Davon könne bei einer prognostizierten Arbeitsunfähigkeit von gut einem Drittel der Jahresarbeitszeit allerdings nicht ausgegangen werden. Die Weiterbeschäftigung sei dem Arbeitgeber vorliegend nicht unzumutbar.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 23. Januar 2014; Az.: 2 AZR 582/13)

Praxistipp: Häufige Kurzerkrankungen können einen Dauertatbestand darstellen. Für die Fristwahrung einer außerordentlichen Kündigung (vgl. § 626 Abs. 2 BGB) reicht es dann aus, dass der Umstand, auf den der Arbeitgeber die Kündigung stützt, auch noch bis mindestens zwei Wochen vor dem Zugang der Kündigung vorlag.

Ordentliche Kündigung nach Pflichtverstößen

Manipuliert ein Arbeitnehmer nach der Begehung von Pflichtverletzungen Akten, um die Pflichtverstöße zu verschleiern, kann das eine ordentliche Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer bei einer Universität beschäftigten Sachbearbeiterin entschieden, die städtische Gebührenbescheide nicht ordnungsgemäß bearbeitet hatte. Nachdem entsprechende Zahlungsaufforderungen und Mahnungen eingingen, fertigte sie nachträglich Widerspruchsschreiben und nahm sie zu den Akten, um eine ordnungsgemäße Bearbeitung vorzutauschen. Der Arbeitgeber sprach eine ordentliche Kündigung aus, wogegen die Arbeitnehmerin sich zur Wehr setzte.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung gerechtfertigt sein könne, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten vertragliche Haupt- oder Neben-

pflichten erheblich verletzt habe und eine dauerhafte störungsfreie Vertragserfüllung zukünftig nicht mehr zu erwarten sei. Wenn Vertragspflichtverletzungen auf steuerbarem Verhalten beruhten, sei grundsätzlich eine vorherige Abmahnung geboten. Davon könne abgesehen werden, wenn eine Verhaltensänderung auch für die Zukunft nicht zu erwarten sei oder die Pflichtverletzung so schwer sei, dass dem Arbeitgeber auch die erstmalige Hinnahme objektiv unzumutbar und dies auch für den Arbeitnehmer offensichtlich sei. Vorliegend habe die Arbeitnehmerin nicht nur ihre Hauptleistungspflichten nicht ordnungsgemäß erfüllt, sondern zusätzlich durch Manipulation versucht, ihre Pflichtverstöße zu verschleiern. Damit habe sie das in sie gesetzte Vertrauen zerstört. Die Kündigung sei daher ohne vorherige Abmahnung rechtmäßig.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 23. Januar 2014; Az.: 2 AZR 638/13)

Praxistipp: Grundsätzlich ist bei verhaltensbedingten Kündigungen, die auf steuerbarem Verhalten beruhen, eine vorherige Abmahnung in Betracht zu ziehen. Entbehrlich ist die Abmahnung nur ausnahmsweise, wenn die Pflichtverletzung so gravierend ist, dass dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung schlechthin unzumutbar ist.

Zeugniswahrheit im Vollstreckungsverfahren

Ist ein Arbeitgeber in einem Arbeitsgerichtsprozess zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses mit einem bestimmten Wortlaut verurteilt worden, kann er im Zwangsvollstreckungsverfahren nicht mit Erfolg geltend machen, in der geforderten Zeugnisformulierung liege ein Verstoß gegen die Zeugniswahrheit. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Altenpflegerin bei einer Alten- und Pflegeeinrichtung entschieden. Die Pflegerin hatte ein vorläufig vollstreckbares Urteil über ein Zwischenzeugnis erstritten und daraus die Zwangsvollstreckung betrieben. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Einstellung der Zwangsvollstreckung aus einem vorläufig vollstreckbaren Urteil nur zulässig sei, wenn der Schuldner glaubhaft mache, dass ihm durch die Vollstreckung ein nicht zu ersetzender Nachteil entstehe. Die Einstellung komme nur in eng begrenzten Ausnahmefällen in Betracht. Die Interessen und Rechte des Schuldners würden im arbeitsgerichtlichen Erkenntnisverfahren hinreichend gewahrt. Die Interessen des Gläubigers an der Vollstreckung des erwirkten Urteils hätten in der Regel im Vollstreckungsverfahren Vorrang. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht glaubhaft gemacht, dass die Vollstreckung ihm einen über die Vorwegnahme des Prozessergebnisses hinausgehenden, nicht ersetzbaren Nachteil bringe. Der bloße Nachteil aufgrund des behaupteten Verstoßes gegen die Zeugniswahrheit stelle keinen nicht ersetzbaren Nachteil dar.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 22. Juli 2014; Az.: 5 Sa 357/14)

Praxistipp: Das Zwangsvollstreckungsverfahren bietet nur in eng begrenzten Ausnahmefällen die Möglichkeit der Einstellung. Grund dafür ist, dass inhaltliche Fragen im vorangegangenen Arbeitsgerichtsverfahren ausführlich behandelt werden. Wenn sich in einem späteren Berufungsverfahren herausstellt, dass das erstinstanzliche Urteil falsch war, kann die Vollstreckungswirkung in der Regel durch Herausgabe des unzutreffenden Zeugnisses beseitigt werden. Wie ein Arbeitszeugnis aufgebaut und welche Formulierungen darin aufgenommen werden sollen bzw. müssen: darüber informiert unser Infoblatt **A12** „Zeugnis“, das unter der Kennzahl **67** auf www.saarland.ihk.de eingesehen werden kann.

Videoaufnahmen als Beweismittel

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urt. v. 21. November 2013 – Az.: 2 AZR 797/11) hatte zu entscheiden, ob der Arbeitgeber Videoaufnahmen in einem Kündigungsschutzprozess als Beweismittel nutzen konnte, um ein Fehlverhalten einer Arbeitnehmerin zu beweisen. Das BAG führte aus, dass Videoaufnahmen dann gerechtfertigt und verwertbar sein können, wenn der Verdacht strafbarer Handlungen oder schwerer Verfehlungen der Arbeitnehmer besteht und andere weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft wurden. Die verdeckte Videoüberwachung müsse – auch wenn der Betriebsrat mitwirkt – praktisch das einzig verbleibende Mittel sein und zudem darf sie nicht unverhältnismäßig sein.

Hier war von besonderer Beachtung, dass es sich bei der Beobachteten ihr Verhalten – der Entnahme von „Klüngelgeld“ – um einen Zufallsfund handelte. Der Arbeitgeber wollte vorrangig Fehlbestände beim Pfandgeld in einer Summe von rund 7.000 Euro aufklären. Das Beobachtungsergebnis war aber nicht vom ursprünglichen Beobachtungszweck gedeckt. Zudem sei die heimliche Videoüberwachung zum Nachweis, sich einige Münzen im Wert von Cent-Beträgen zuzueignen, schlechthin unverhältnismäßig. Die Videoaufnahmen dürfen für dieses Verfahren also nicht verwendet werden.

Praxistipp: Die Videoüberwachung von Mitarbeitern ist sowohl im Bundesdatenschutzgesetz verankert als auch durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sowie des Bundesarbeitsgerichts. Nach dem Bundesdatenschutzgesetz darf der Arbeitgeber personenbezogene Beschäftigtendaten erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn sie für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Eine Videoüberwachung fällt nicht darunter und ist nur unter den Voraussetzungen des § 6 b BDSG zulässig. Die zulässige Videoüberwachung betrifft nur öffentlich zugängliche Räume. Es existiert keine Rechtsvorschrift zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz, soweit sich dieser in einem öffentlich nicht zugänglichen Raum befindet, z.B. in Büros, im Betriebsgelände oder einer Produktionsstätte. Greift die Rechtsgrundlage des § 6 b BDSG nicht ein, so greift die Rechtsprechung des BAG wie oben angeführt. An die Videoaufnahmen von Arbeitnehmern ist also ein strenger Maßstab zu richten.

Gesellschaftsrecht

Liquidation: Beschluss der Gesellschafter auf Fortsetzung der GmbH nur nach Einstellung des Liquidationsverfahrens

Ist eine GmbH durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens gemäß § 60 Abs. 1 Nr. 4 GmbHG aufgelöst, können die Gesellschafter die Fortsetzung der Gesellschaft nur beschließen, wenn das Verfahren auf Antrag des Schuldners eingestellt oder nach der Bestätigung eines Insolvenzplans, der den Fortbestand der Gesellschaft vorsieht, aufgehoben wird. Diese Fortsetzungsmöglichkeiten sind abschließend. Nach der Schlussverteilung ist eine Fortsetzung der nach § 60 Abs. 1 Nr. 4 GmbHG aufgelösten Gesellschaft ausgeschlossen. Das gilt auch dann, wenn sämtliche Gläubiger der Gesellschaft, deren Forderungen zur Insolvenztabelle festgestellt worden sind, vollständig befriedigt worden sind und das Stammkapital zur freien Verfügung des Geschäftsführers steht. Der Wortlaut des § 60 Abs. 1 Nr. 4 GmbHG ist eindeutig. Beruht die Auflösung der Gesellschaft auf der Eröffnung des Insolvenzverfahrens, ist die Fortsetzung der Gesellschaft nur zulässig, wenn einer der beiden genannten Ausnahmefälle vorliegt.

Daran ändert sich auch nichts dadurch, dass nach Vortrag der Beschwerdeführer sämtliche Gläubiger der Gesellschaft, deren Forderungen im Rahmen der Insolvenztabelle festgestellt worden sind, vollständig befriedigt worden sind und sowohl das Stammkapital von 50.000,00 DM als auch weiteres Vermögen zur freien Verfügung des Beteiligten stehen sollen. Plausible Gründe, warum der Beteiligte als Geschäftsführer für die Betroffene im Insolvenzverfahren nicht die Einstellung des Verfahrens wegen nachträglichen Wegfalls des Eröffnungsgrunds gemäß § 212 InsO beantragt und die Zahlungsfähigkeit der Betroffenen glaubhaft gemacht hat oder die Einstellung des Insolvenzverfahrens mit Zustimmung der Insolvenzgläubiger gemäß § 213 InsO beantragt und gegen einen etwaigen ablehnenden Beschluss den hierfür nach der Insolvenzordnung vorgesehenen Rechtsweg beschritten hat, hat er nicht dargelegt. Ebenso wenig ist nachvollziehbar dargelegt worden, warum er nicht rechtzeitig einen Insolvenzplan vorgelegt hat, der den Fortbestand der betroffenen Gesellschaft vorgesehen hat (§§ 218 Abs. 1, 230 Abs. 1 InsO), und auf die Bestätigung des Insolvenzplans durch das Insolvenzgericht hingewirkt hat, erforderlichenfalls unter Ausschöpfung des Rechtswegs (§§ 252, 253 InsO), um so die Aufhebung des Insolvenzverfahrens gemäß § 258 InsO herbeizuführen.

Dass er nicht einen der beiden für den Beschluss der Fortsetzung der GmbH gemäß § 60 Abs. 1 Nr. 4 GmbHG vorausgesetzten Ausnahmefälle im Insolvenzverfahren herbeigeführt hat, nährt den Verdacht, dass die Voraussetzungen hierfür im Insolvenzverfahren in

Wahrheit noch nicht vorlagen, sei es, dass der Betroffenen seinerzeit das nunmehr vorge-
tragene Eigenkapital noch nicht zur Verfügung stand, sei es, dass es ihr aufgrund eines
Darlehens des Beteiligten zugeführt worden ist, ohne dass dieser wie beim kapitalerset-
zenden Darlehen mit der Betroffenen vereinbart hat, das sein Anspruch auf Rückzahlung
hinter den übrigen Gläubigern zurücktritt und nur aus einem Liquidationsüberschuss oder
aus künftigem die sonstigen Schulden der Gesellschaft übersteigendem Vermögen zu
befriedigen ist.

(OLG Schleswig, Beschl. v. 01.04.2014 - 2 W 89/13 (nicht rechtskräftig))

Praxistipp: Das Urteil enthält eindeutige Aussagen dazu, wann eine GmbH nach Eröff-
nung des Insolvenzverfahrens fortgesetzt werden kann - und wann gerade nicht. Es gibt
nur die eingangs dargestellten beiden Möglichkeiten zur Firmenfortführung, so dass die
handelnden Gesellschafter sich rechtzeitig darum kümmern müssen, welche der beiden
Optionen sie wählen, damit sie das Unternehmen weiter fortführen können.

GmbH-Recht: Abfindungen sind zu zahlen!

Eine Bestimmung in der Satzung einer GmbH, nach der im Fall einer (groben) Verletzung
der Interessen der Gesellschaft oder der Pflichten des Gesellschafters keine Abfindung zu
leisten ist, ist sittenwidrig und nicht grds. als Vertragsstrafe zulässig.

(BGH, Urt. v. 29.04.2014 - II ZR 216/13)

GmbH-Recht: Gehaltserhöhung mit Tücken

Vereinbart der Geschäftsführer der Komplementär-GmbH, der einen Anstellungsvertrag
mit der Kommanditgesellschaft abgeschlossen hat und nur im Verhältnis zur GmbH von
den Beschränkungen nach § 181 BGB befreit ist, mit sich selbst eine Gehaltserhöhung
ohne vorheriges Einverständnis der Gesellschafterversammlung der GmbH, ist die Ver-
tragsänderung nach § 181 BGB schwebend unwirksam. Wird die Änderung nicht genehmigt,
hat er nach den Grundsätzen des Anstellungsverhältnisses auf fehlerhafter Vertrags-
grundlage einen Anspruch auf die erhöhte Vergütung, wenn er seine Tätigkeit mit Kenntnis
des für den Vertragsschluss zuständigen Organs oder zumindest eines Organmitglieds
von der Erhöhungsvereinbarung fortgesetzt hat.

(BGH, Urt. v. 15.04.2014 - II ZR 44/13)

Onlinerecht

Widerrufsbelehrung im Internet: Mitteilung in Textform erforderlich

Der BGH hat mit Urteil vom 15.05.2014, Az. III ZR 368/13, erneut bestätigt, dass die bloße
Abrufbarkeit einer Widerrufsbelehrung auf einer gewöhnlichen Webseite des Unterneh-
mers nicht ausreicht für eine formgerechte Mitteilung der Widerrufsbelehrung an den Ver-
braucher. So erfordert das BGB sowohl für die alte wie auch für die jetzige Widerrufsbeleh-
rung, dass der Verbraucher „in Textform“ über sein Widerrufsrecht belehrt wird. D.h., dass
der Unternehmer die für die Widerrufsbelehrung erforderlichen Informationen in einer zur
dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeigneten Weise sowohl vom Unternehmer
abgegeben werden muss als auch so dem Verbraucher zugehen muss.

Nicht ausreichend ist die bloße Abrufbarkeit der Widerrufsbelehrung auf einer gewöhnli-
chen Webseite. So hatte in dem zu entscheidenden Fall der Unternehmer in einem Online-
Anmeldeformular eine Widerrufsbelehrung vorgegeben, die vom Kunden = Verbraucher
bei der Anmeldung zwingend durch Anklicken mit einem Häkchen im Kontrollkasten zu
versehen ist mit „Widerrufserklärung/Widerrufsbelehrung zur Kenntnis genommen und
ausgedruckt oder abgespeichert?“.

Praxistipp: Damit der Kunde über sein Widerrufsrecht ordnungsgemäß belehrt ist, ist er-
forderlich, dass der Verbraucher die Belehrung per Briefpost oder E-Mail erhält oder auf
seinem Computer abspeichert oder selbst ausdruckt.

Beschriftung des Kaufbuttons

Bereits seit August 2012 gilt die sogenannte Buttonlösung. Über diese neu eingeführte gesetzliche Regelung, die im Vorgriff zur Verbraucherrechte-Richtlinie am 13.06.2014 kam, sollen die Verbraucher vor unerwünschten Verträgen und damit vor Abzockern im Internet geschützt werden. Deshalb müssen alle Online-Shops seit August 2012 den Bestellbutton entweder mit den Wörtern „zahlungspflichtig bestellen“ oder mit einer entsprechenden eindeutigen Formulierung beschriftet sein. In der Gesetzesbegründung werden als entsprechende eindeutige Formulierungen angeführt „kaufen“, „kostenpflichtig bestellen“ oder „zahlungspflichtigen Vertrag abschließen“. Andere Beschriftungen können zu kostenpflichtigen Abmahnungen führen und vor allem: Es kommt kein wirksamer Vertrag zustande, wenn der Button eine falsche oder eine fehlerhafte Bezeichnung aufzeigt.

Bislang gibt es wenige Entscheidungen zu dieser Neuregelung. Das Landgericht München hatte mit Beschluss vom 11.06.2013 - Az. 33 O 12678/13 - entschieden, dass die Beschriftung „jetzt kostenlos testen“ nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht, wenn sich das kostenlose Probeabonnement nach einem Monat automatisch in ein kostenpflichtiges umwandelt. Auch das OLG Hamm hat sich mit Urteil vom 19.11.2013 - Az. 4 U 65/13 - mit der richtigen Beschriftung des Bestellbuttons befasst. Dieses Gericht kam zu dem Urteil, dass die Beschriftung „Bestellung abschicken“ keinen ausreichenden Hinweis auf die Zahlungspflicht des Verbrauchers enthält.

Das AG Köln hat in einem bemerkenswerten Urteil vom 28.04.2014 - Az. 142 C 354/13 - entschieden, dass das bloße Wort „kaufen“ auf dem Bestellbutton nicht ausreicht. In dem zu entscheidenden Fall hatte der Verbraucher seine Telefonnummer für einen Anruf angegeben, der Unternehmer den Kunden angerufen und ihn über Produkt, Preis usw. informiert. Anschließend hatte der Verbraucher seinen Kaufwunsch geäußert und erhielt ein Angebotsmail, in dem alle Angaben nochmals zusammengefasst waren und u.a. aufgeführt war: „um Bestellen und Kaufen nur noch eine Bestellmail. Klicken Sie hierzu auf folgenden Link“. Warum das AG Köln zu dem Ergebnis kam, dass die Beschriftung der Bestellmail mit dem Wort „kaufen“ für unzulässig eingestuft wird, obwohl die Beschriftung dementsprechend in der Gesetzesbegründung vorgegeben ist, ist nicht einsehbar. Das Gericht hat die Berufung gegen das Urteil zugelassen. Wir werden berichten. Hintergrund dieser Entscheidung ist, dass das Gericht der Meinung ist, dass lediglich in den Gesetzesmaterialien, also in der Begründung zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung, der Begriff „kaufen“ aufgenommen wurde, nicht dagegen im Gesetzestext selbst.

Praxistipp: Es ist allen Onlinehändlern nur anzuraten, sich möglichst genau an den Gesetzeswortlaut zu halten. Genauere Informationen enthält unser Infoblatt **R71** „Die Buttonlösung“ auf www.saarland.ihk.de unter der **Kennzahl 44**.

Google muss mit Kunden per E-Mail kommunizieren

Google darf Verbrauchern, die sich per E-Mail an die von dem Suchmaschinenbetreiber im Impressum angegebene Support-Adresse wenden, nicht „die Kommunikation über E-Mail verweigern“. Das hat das LG Berlin Ende August entschieden. Eine automatisch generierte E-Mail ohne Kontaktmöglichkeit zum Betreiber einer Webseite entspricht laut Richterspruch nicht den Anforderungen der Impressumspflicht nach § 5 Telemediengesetz. Das Gericht stellte klar, dass es nicht um eine Prüfpflicht dergestalt gehe, dass jede eingehende E-Mail von einem Mitarbeiter individuell geprüft und bearbeitet werden müsse. Es sei aber sicherzustellen, dass über die im Impressum genannte E-Mail-Adresse Kommunikation stattfinden könne.

(LG Berlin, Urt. v. 28.08.2014 - 52 O 135/13).

Mindestbesteuerung verfassungswidrig?

Mit Beschluss vom 26. Februar 2014, I R 59/12, hat der BFH das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zur Frage der Verfassungsmäßigkeit der sog. Mindestbesteuerung gemäß § 10d Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes im Rahmen eines Normenkontrollersuchens angerufen.

Der I. Senat des BFH hat mit Urteil vom 22. August 2012 I R 9/11 entschieden, dass die "in ihrer Grundkonzeption" nicht verfassungswidrig ist. Das Gericht ist nun aber davon überzeugt, dass das nur für den „Normalfall“ gilt, nicht jedoch dann, wenn der vom Gesetzgeber beabsichtigte, lediglich zeitliche Aufschub der Verlustverrechnung in einen endgültigen Ausschluss der Verlustverrechnung hineinwächst und damit ein sog. Definitiveffekt eintritt. In dem dadurch bewirkten Definitiveffekt der Mindestbesteuerung sieht der BFH einen gleichheitswidrigen Eingriff in den Kernbereich des ertragsteuerrechtlichen Nettoprinzips. Seit 2004 ist der Verlustabzug begrenzt: 40 % der positiven Einkünfte oberhalb eines Schwellenbetrags von 1 Mio. € werden auch dann der Ertragsbesteuerung unterworfen, wenn bisher noch nicht ausgeglichene Verluste vorliegen (sog. Mindestbesteuerung). Damit wird die Wirkung des Verlustabzugs in die Zukunft verschoben.

BFH urteilt zur Grunderwerbsteuer bei Übertragung in einer Personengesellschaft

Der BFH hat mit Urteil vom 9. Juli 2014, Az. II R 49/12, entschieden, wann eine mittelbare Änderung des Gesellschafterbestandes einer grundstücksbesitzenden Personengesellschaft vorliegt und damit Grunderwerbsteuer auslösen kann.

Danach unterliegt bei einer grundstücksbesitzenden Personengesellschaft die Änderung ihres Gesellschafterbestandes der Grunderwerbsteuer, wenn 95 % der Anteile am Vermögen der Personengesellschaft innerhalb von fünf Jahren unmittelbar oder mittelbar auf neue Gesellschafter übergehen (§ 1 Abs. 2a Grunderwerbsteuergesetz).

Dem Urteil liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Erwerber eines Anteils an einer grundstücksbesitzenden Personengesellschaft erlangte eine vermögensmäßige Beteiligung von 94,4 %. Gleichzeitig wurde ihm hinsichtlich des Restanteils von 5,6 %, der zivilrechtlich beim Veräußerer verbleiben sollte, eine Kaufoption mit fest vereinbartem Kaufpreis eingeräumt und die auf diesen Anteil entfallenden zukünftigen Gewinne abgetreten. Das Finanzamt (FA) sah hierin einen teils unmittelbaren (94,4 %), teils mittelbaren (5,6 %), insgesamt demnach vollständigen Gesellschafterwechsel und setzte gegen die Gesellschaft Grunderwerbsteuer fest. Der BFH hat die Rechtsauffassung des FA nun bestätigt. Hinsichtlich des zivilrechtlich beim Veräußerer verbliebenen (Rest-)Anteils von 5,6 % habe sich der Gesellschafterbestand der Personengesellschaft (mittelbar) geändert, weil dieser Anteil aufgrund der zwischen dem Veräußerer und Erwerber getroffenen Vereinbarungen in Anlehnung an die Grundsätze des § 39 Abs. 2 Nr. 1 der Abgabenordnung wirtschaftlich dem Erwerber zuzurechnen sei. Dieser sei ungeachtet des zivilrechtlich beim Veräußerer verbliebenen Anteils als wirtschaftlicher Eigentümer desselben anzusehen. Aufgrund des Optionsrechts sei dem Erwerber eine rechtlich geschützte, auf den Erwerb des Restanteils gerichtete Rechtsposition verschafft worden. Da der Kaufpreis für die zukünftige Übernahme des Restanteils fest vereinbart worden sei, seien auf den Erwerber alle Risiken und Chancen einer zukünftigen Wertveränderung und mit der Abtretung aller zukünftigen Gewinne auch alle mit dem Restanteil verbundenen wesentlichen Rechte als Gesellschafter übergegangen. Unter diesen Voraussetzungen kam dem beim Veräußerer verbliebenen Stimmrecht wirtschaftlich keine Bedeutung mehr zu.

EuGH: Freibeträge bei der Erbschaft-/Schenkungsteuer europarechtswidrig

Der EuGH hat mit Urteil vom 04.09.2014, Az. C-211/13, geurteilt, dass das dt. ErbStG gegen die Kapitalverkehrsfreiheit verstößt und damit europarechtswidrig ist, weil bei der Erb-

schaft/Schenkung einer Immobilie Ausländern geringere erbschaftsteuerliche Freibeträge gewährt werden als unbeschränkt Steuerpflichtigen.

Nach aktuellem Gesetz fällt der Freibetrag im Fall einer Erbschaft/Schenkung für Vermögen in Deutschland geringer aus, wenn der Erblasser/Schenker zur Zeit des Todes/der Schenkung und der Erwerber zur Zeit der Entstehung der Steuer nicht in diesem Mitgliedstaat ansässig waren, als wenn der Erblasser, der Schenker oder der Empfänger zum maßgeblichen Zeitpunkt im Inland ansässig gewesen wären.

Die deutschen Regelungen laufen darauf hinaus, dass die Erbschaft/Schenkungen von Grundstücken zwischen Gebietsfremden höher besteuert wird, als wenn zumindest einer der Beteiligten zum genannten Zeitpunkt im Inland ansässig gewesen wäre. Damit wird eine Wertminderung des Nachlasses oder der Schenkung bewirkt. Dies stellt eine Beschränkung des freien Kapitalverkehrs dar, die grundsätzlich verboten ist.

Diese Ungleichbehandlung ist nach Ansicht der Richter nicht gerechtfertigt: Es gibt in Bezug auf die Höhe der Schenkungs- oder Erbschaftsteuer, die für ein in Deutschland gelegenes Grundstück anfällt, keinen objektiven Unterschied, der es rechtfertigen würde, die Situation von Personen, von denen keine in diesem Mitgliedstaat ansässig ist, und die Situation, in der zumindest eine der beteiligten Personen in diesem Staat ansässig ist, ungleich zu behandeln.

Wettbewerbsrecht

Irreführende Werbung mit „Made in Germany“

Die Werbung für einen Schmiedekolben mit „Made in Germany“ ist nicht allein deshalb irreführend, weil der Schmiedevorgang, der den Schmiedekolben von einem Gusskolben unterscheidet, im Ausland stattfindet. Finden die Arbeitsschritte, durch die der Kolben als Endprodukt seine aus Verkehrssicht wesentlichen Eigenschaften erhält, in Deutschland statt und erfolgt hier auch die ganz überwiegende Wertschöpfung, ist die Angabe „Made in Germany“ weder nach § 5 Abs. 1 UWG noch nach § 127 MarkenG zu beanstanden. (OLG Köln, Urteil vom 13.06.2014 - 6 U 156/13)

Praxistipp: Mehr Informationen und die Ursprungsangabe „Made in Germany“ enthält unser Infoblatt **R17** „Herkunftsangaben, Kennzeichen und „Made in Germany““ unter der **Kennzahl 43**.

Wettbewerbsrechtliche Irreführung durch Leugnung eines Widerrufsrechts gegenüber einem Verbraucher

Es besteht grundsätzlich keine wettbewerbsrechtliche Verpflichtung des Unternehmers, im Falle eines wegen Unzumutbarkeit des Rückbaus (eines individuell konfigurierten Notebooks) ausgeschlossenen Widerrufsrechts den Verbraucher vorprozessual im Einzelnen über die tatsächlichen Umstände der Unzumutbarkeit aufzuklären.

Eine wettbewerbsrechtliche Irreführung durch Leugnung eines Widerrufsrechts gegenüber einem Verbraucher bei individuell konfigurierten Notebooks kann in Betracht kommen, wenn die vom Unternehmer vertretene Rechtsauffassung planmäßig und wider besseres Wissen (weil unhaltbar) erklärt wird.

(KG Berlin, Urteil vom 27.06.2014 - 5 U 162/12)

Wirtschaftsrecht

Betretungsrecht des Vermieters

Ein Mieter muss seinem Vermieter nur dann Zutritt zu seinen Räumen gewähren, wenn es hierfür einen konkreten sachlichen Grund gibt. Eine Formulklausel im Mietvertrag, die

dem Vermieter ein Recht zum Betreten der Mietsache ganz allgemein "zur Überprüfung des Zustands der Räumlichkeiten" einräumt, ist wegen unangemessener Benachteiligung des Mieters unwirksam.

So urteilte der Bundesgerichtshof (Urteil des BGH vom 4.6.2014, VIII ZR 289/13) und begründete dies wie folgt: während der Dauer des Mietvertrags sei das alleinige und uneingeschränkte Gebrauchsrecht an den Räumen dem Mieter zugewiesen. Eine Verpflichtung des Mieters, dem Vermieter - nach entsprechender Vorankündigung - den Zutritt zu gewähren, bestehe nur dann, wenn es hierfür einen konkreten sachlichen Grund gibt. Dies könne sich beispielsweise aus der ordnungsgemäßen Bewirtschaftung des Objekts ergeben.

Praxistipp: Weiterhin wirksam dürften Klauseln sein, die ein Betretungsrecht vor Beendigung des Mietverhältnisses wegen anderweitiger Vermietung oder bei beabsichtigtem Verkauf vorsehen.

Klausel zu Schönheitsreparaturen in Mietvertrag

Wird in einem Formularmietvertrag über gewerblich genutzte Räume der Mieter neben der bedarfsabhängigen Vornahme von Schönheitsreparaturen auch dazu verpflichtet, die Räume bei Beendigung des Mietverhältnisses in einem „bezugsfertigen Zustand“ zurückzugeben, ergibt sich daraus kein Summierungseffekt, der zur Unwirksamkeit der beiden Klauseln führt.

(BGH, Ur. v. 12.03.2014 - XII ZR 108/13)

Unwirksame Rückzahlungsverpflichtung bei Kündigung eines Handelsvertretervertrags

Eine Vertragsklausel, nach der ein Handelsvertreter zur Rückerstattung monatlicher Zahlungen von 3.000 Euro an den Unternehmer verpflichtet ist, wenn der Handelsvertreter den Handelsvertretervertrag vor Ablauf der 36-monatigen Laufzeit der Vereinbarung über die (zusätzlich zur Provision erbrachten) Zahlungen kündigt, führt regelmäßig zu einer einseitigen - mittelbaren - Einschränkung des Kündigungsrechts des Handelsvertreters und ist deshalb gem. § 89 II 1 Halbs. 2 HGB, § 134 BGB unwirksam.

(OLG Oldenburg, Ur. v. 26.11.2013 - 13 U 30/13)

Bewertung der EU-Handelsvertreterrichtlinie: Verbändegespräch im BMJV

Es besteht in Deutschland das Bedürfnis, die Handelsvertreterrichtlinie beizubehalten und dies soll auch gegenüber der EU-Kommission zum Ausdruck gebracht werden. So lautet das Fazit des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz, das am 01.10.2014 die betroffenen Verbände zur Diskussion der aktuellen Konsultation zur Bewertung der Handelsvertreterrichtlinie eingeladen hatte.

Das BMJV unterstrich, dass die Handelsvertreterrichtlinie im grenzüberschreitenden Binnenmarkt einen wichtigen und notwendigen Rechtsrahmen biete. Es wies auch darauf hin, dass zwar einzelne Regelungen der Richtlinie einer Änderung bedürften. Insgesamt stelle die Richtlinie aber einen guten Kompromiss dar und habe sich bewährt. Seit ihrem Erlass 1986 seien keine Änderungen erforderlich gewesen.

Die Hauptgründe für die Beibehaltung sieht das BMJV in der Gewährung eines Mindestschutzes bei grenzüberschreitenden Handelsvertretungen, der in allen EU-Staaten gewährleistet sei, sowie der einheitlichen Vertragsgestaltung und Rechtsanwendung innerhalb der EU. Die Aufhebung der Richtlinie sieht das BMJV mit erheblichen Nachteilen verbunden. Damit stünden alle Regelungen in den Mitgliedstaaten zur Disposition und eine Rechtszersplitterung drohe. Zudem werde ein Anreiz geschaffen, sich Handelsvertreter aus einem Land mit einem niedrigeren Schutzniveau zu wählen. Dies könne wiederum Druck auf den deutschen Gesetzgeber ausüben, das hohe Schutzniveau für Handelsvertreter in Deutschland an andere Länder anzugleichen. Negativ bewertet das BMJV weiter, dass bei einem Wegfall der Richtlinie das Auslegungsmonopol des Europäischen Gerichtshofes aufgegeben werde und eine einheitliche Auslegung der europäischen Regelungen nicht mehr sichergestellt sei.

Die EU-Kommission prüft derzeit im Rahmen des REFIT-Programms, ob die Richtlinie noch zeitgemäß ist.

Veranstaltungen

Die Hacker kommen - Sicher im Netz unterwegs

Montag, 20. Oktober 2014, 14.00 bis 18.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Wir alle kommunizieren zunehmend mobil und greifen über Server oder Cloudlösungen jederzeit auf wichtige Unternehmensdaten zu. Auf die vielen Vorteile einer modernen Kommunikation kann heute kaum jemand im Unternehmen verzichten. Doch: Jedes IT-System birgt auch Risiken und Schwachstellen, die missbraucht werden können.

Die IHK Saarland möchte zusammen mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland die saarländischen Unternehmer bzw. deren Mitarbeiter für den bewussten Umgang mit Internet und wichtigen Daten der IT-Infrastruktur sensibilisieren. In Live-Hacking-Events zeigt consecra services GmbH mögliche Sicherheitsrisiken auf sowie die typischen Angriffsmethoden auf Laptops, Smartphones und Co.

In einem eindrucksvollen Live-Hacking-Event zeigen die Experten der Firma consecra services GmbH wie schnell jeder Opfer von Cyberkriminalität werden kann.

Anmeldungen **bis 17. Oktober 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Neue Informationspflichten bei der Kennzeichnung und Werbung für Lebensmittel

Montag, 27. Oktober 2014, 14:30 - 16:30 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ab 13.12.2014 gilt die neue Lebensmittelinformationsverordnung. Sie ersetzt die bisher geltende Lebensmittelkennzeichnungs- und die Nährwertkennzeichnungsverordnung. Lebensmittel müssen künftig strenger gekennzeichnet werden als bisher. Gastronomen müssen auf ihren Speisekarten beispielsweise transparente Informationen über Inhaltsstoffe und Allergene geben, auch Lebensmittelhändler trifft eine verstärkte Informationspflicht. Diese treffen auch den Onlinehändler, der per Web Lebensmittel vertreibt.

Herr Paul Nerschbach, Landesamt für Verbraucherschutz, wird in einem praxisbezogenen Vortrag anhand von Beispielen die wichtigsten Änderungen und Neuerungen (auch im Online-Bereich), die das neue Kennzeichnungsrecht mit sich bringt, herausarbeiten und vorstellen. Wir laden Sie recht herzlich ein zu unserer unentgeltlichen Veranstaltung

Jeder Unternehmer ist gut beraten, sich rechtzeitig mit den Neuerungen zu befassen.

Anmeldungen **bis 24. Oktober 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Immobilienwirtschaft: Neue rechtliche Herausforderungen

Dienstag, 28. Oktober 2014, 14:00 - 18:00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der Gesetzgeber war in den letzten Monaten sehr aktiv. So trat im Mai dieses Jahres die neue Energieeffizienzverordnung in Kraft, die gerade für Immobilienmakler die neuen Pflichtangaben in Immobilienanzeigen nach § 16 a EnEV mit sich brachte. Der nächste Paukenschlag kam zum 13. Juni 2014: Es trat das neue Widerrufsrecht und die gesamte EU-Verbraucherrechte-Richtlinie in Kraft.

Herr Rudolf Koch, Vizepräsident des IVD Bundesverbandes und Experte für Wettbewerbsrecht, wird über seine Erfahrungen zu diesen beiden Themen sprechen. Außerdem geht er auf das Wettbewerbsrecht mit den Schwerpunkten AGB und Preisangaben sowie auf das Urheberrecht ein.

Herr Rudolf Koch ist seit Jahren Kenner der Materie und weiß um die Auswirkungen und die praktische Umsetzung der gesetzgeberischen Vorschriften. Wir freuen uns auf einen interessanten Nachmittag mit Ihnen.

Anmeldungen **bis 27. Oktober 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Die eigene Bonität des Unternehmens - offene Kommunikation mit Dritten

Donnerstag, 6. November 2014, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Heute reicht es nicht mehr aus, alleine mit seinem guten Namen aufzutreten. In zunehmendem Maße werden gesetzliche Grundlagen wie Basel III bei der Bonitätsbewertung berücksichtigt. Es findet deshalb eine Verzahnung zwischen Auskunfteien, Banken, Leasinggesellschaften, Warenkreditversicherern und Einkaufsverbänden statt. Ein wichtiges Mittel der Finanzkommunikation bilden dabei Auskunfteien.

Herr Dr. Carsten Uthoff, Komplementär Creditreform Saarbrücken Dr. Uthoff KG, wird in seinem Vortrag aufzeigen, wie jedes Unternehmen offen mit seinen Finanzdaten kommunizieren sollte.

Im Verlaufe der Veranstaltung wird der Referent darauf eingehen, welche Unterlagen jeder Unternehmer erarbeiten und bereitstellen sollte, um Anfragen beantworten zu können.

Anmeldungen **bis 5. November 2014** unter E-Mail: 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
IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartner:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

**Arbeitsrecht, Onlinerecht, Datenschutz,
Wirtschaftsrecht**

Georg Karl

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

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

Gesellschaftsrecht

Thomas Teschner

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-690

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

Wettbewerbsrecht

Dr. Heino Klingen

Tel.: (0681) 9520-410

Fax: (0681) 9520-489

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

Steuerrecht