

## **Newsletter-Recht**

### **In dieser Ausgabe**

<b>Arbeitsrecht .....</b>	<b>2</b>
BAG: Befristungskontrolle der Gerichte.....	2
Befristeter Arbeitsvertrag: Umfang der richterlichen Überprüfung.....	2
Strenge Regeln für die Befristung von Arbeitsverträgen .....	2
Zweckbefristung: Erhebung einer Befristungskontrollklage erst nach Unterrichtung über Zweckerreichung möglich.....	2
LAG Köln: Anzeige gegen Arbeitgeber als Kündigungsgrund.....	3
LAG Berlin-Brandenburg: Klagefrist - Verhandlung über Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Kündigung .....	3
Werkverträge oder illegale Arbeitnehmerüberlassung? .....	4
Vorsicht beim Kartoffelkauf auf dem Arbeitsweg.....	5
Urlaubsanspruch bis Kündigung wirksam ist.....	5
<b>Gesellschaftsrecht .....</b>	<b>5</b>
Ablehnung einer Handelsregistereintragung wegen Verdachts einer sog. Firmenbestattung. 5	5
OLG Hamm zur Zulässigkeit von durchnummerierten Gesellschaften.....	6
Gesellschafterversammlungen und Beschlussfassung - Vermeidung von Stolpersteinen.....	6
BGH: Zahlungsunfähigkeit einer Gesellschaft.....	7
OLG München: Ankündigung der Löschung einer Gesellschaft wegen Vermögenslosigkeit im IuK-System .....	7
Nullbilanz erfüllt Offenlegungspflicht .....	7
OLG Nürnberg zu Details zur grenzüberschreitenden Umwandlung .....	7
<b>Steuerrecht .....</b>	<b>8</b>
Verpflegungsmehraufwand eines Unternehmensberaters bei Dienstreisen .....	8
<b>Wettbewerbsrecht .....</b>	<b>8</b>
BGH: Preiswerbung ohne Angabe des Grundpreises - Traum-Kombi .....	8
Offenbar nicht auszurotten: Versteckte Kosten bei Telekommunikationsanbietern .....	9
<b>Wirtschaftsrecht .....</b>	<b>9</b>
Ursprungslandangaben und Verbraucherschutz passen nicht zusammen .....	9
Zweite Stufe der Insolvenzrechtsreform tritt 2014 in Kraft.....	10
Einrede des nicht erfüllten Vertrags nur bei eigener Erfüllungsbereitschaft.....	10
Kündigungs- und Vertragsstrafenregelungen in Vertriebsverträgen .....	10
<b>Veranstaltungen .....</b>	<b>11</b>
Das neue Internetrecht: Worauf sich Onlinehändler einstellen müssen.....	11
FIT FÜR... die Führung von Bankengesprächen.....	11
Das Arbeitszeugnis zwischen Pflicht und Kür .....	12

### **BAG: Befristungskontrolle der Gerichte**

Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie müssen zusätzlich alle Umstände des Einzelfalls prüfen und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen.

Bei einer Gesamtdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen von etwas mehr als sechseinhalb Jahren und 13 befristeten Verträgen kann eine Missbrauchskontrolle veranlasst sein. BAG, Urteil vom 13.02.2013 - 7 AZR 225/11.

### **Befristeter Arbeitsvertrag: Umfang der richterlichen Überprüfung**

Arbeitsverträge werden in der Praxis oft befristet. Grundsätzlich sind Befristungen mit und ohne Sachgrund möglich. Bei der Formulierung der Sachgründe, die für eine Befristung sprechen, sollte der Arbeitgeber diese präzise und nachweisbar aufnehmen. Denn: Wendet sich der Arbeitnehmer gegen die Unwirksamkeit der Befristung, wird seitens des Gerichtes nachgeprüft, ob ein solcher vorliegt.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 18.07.2012 - 7 AZR 443/09 - entschieden, inwieweit die Nachprüfung des Befristungsgrundes seitens der Arbeitsgerichte gehen kann. Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds der Vertretung beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, alle Umstände des Einzelfalls und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen.

### **Strenge Regeln für die Befristung von Arbeitsverträgen**

In vielen Unternehmen werden Mitarbeiter vorübergehend eingestellt, um Personalengpässe bzw. Produktionsspitzen abzufangen. Bei der Abfassung solcher befristeten Arbeitsverträge ist Vorsicht geboten. Das Bundesarbeitsgericht bleibt bei seiner strengen Haltung zu der Befristung von Arbeitsverträgen wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs. Dieser Befristungsgrund liegt nur dann vor, so das Gericht in seiner Entscheidung, wenn von vornherein zu erwarten sein muss, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nur vorübergehend gebraucht wird. Der Arbeitgeber muss also bei Vertragsschluss darüber eine Prognose abgeben.

Ein sachlicher Befristungsgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes liegt vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Dafür muss jedoch bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages einigermaßen sicher sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr an der Beschäftigung besteht. Es reicht dabei nicht aus, wenn der Betrieb eine Aufgabe nur zeitweise übertragen bekommt. Die Ungewissheit über eine weitere Aufgabenübertragung rechtfertigt, so das Bundesarbeitsgericht, keine Befristung des Arbeitsvertrages.

Entscheidung des BAG vom 11. September 2013, 7 AZR 107/12.

### **Zweckbefristung: Erhebung einer Befristungskontrollklage erst nach Unterrichtung über Zweckerreichung möglich**

Das BAG hat sich mit Urteil vom 15.05.2012 - 7 AZR 35/11 - dazu geäußert, wie genau eine Zweckbefristung im Arbeitsvertrag formuliert sein muss und ab wann der geltend gemachte Befristungsgrund gerichtlich angegriffen werden kann. In dem zu entscheidenden Fall wurden befristete Arbeitsverträge für ein Klinikum geschlossen, das abgebaut bzw. verlegt wurde. In den Arbeitsverträgen hieß es auszugsweise, dass bis zur vollständigen

Inbetriebnahme der neu zu errichtenden Klinik an anderer Stelle am bisherigen Standort übergangsweise Plätze für die Unterbringung von Patienten benötigt werden. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses erfolgte daher mit Vorliegen eines sachlichen Grundes und zwar im Rahmen einer Zweckbefristung wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an Arbeitsleistung durch den Mitarbeiter für die Dauer des Betriebs dieser Umzugsphase.

Das BAG hat entschieden, dass der Vereinbarung einer Zweckbefristung der Zweck, mit dessen Erreichung das Arbeitsverhältnis enden soll, so genau bezeichnet sein muss, dass hieraus das Ereignis, dessen Eintritt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, zweifelsfrei feststellbar ist. Bei dem Sachgrund des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung muss, so das Gericht, hinsichtlich des „Obs“, also dass dieser Zweck eintritt, Sicherheit bestehen. Lediglich hinsichtlich des „Wann“ muss mit hinreichender Sicherheit deutlich werden, dass der Zweck tatsächlich zu irgendeinem Zeitpunkt erreicht werden wird, wenngleich noch nicht feststeht, zu welchem genauen Zeitpunkt dies sein wird. Für die vom Gesetzeswortlaut her erforderliche Prognose reicht es nicht aus, dass der in den Arbeitsvertrag aufgenommen Vertragszweck nur möglicherweise oder wahrscheinlich erreicht wird. Es muss vielmehr im Rahmen des Vorhersehbaren sicher angenommen werden können, dass er eintreten kann. An die Zuverlässigkeit dieser Prognose sind, so das BAG, umso höhere Anforderungen zu stellen, je weiter die vereinbarte Zweckerreichung in der Zukunft liegt.

**Praxistipp:** Bei der Formulierung der Befristungsgründe ist dem Arbeitgeber anzuraten, möglichst präzise zu formulieren. Jede vom Gericht unzulässig eingestufte Befristung hat zur Folge, dass aus dem befristeten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird. Die obigen Urteile zeigen, dass den Gerichten ein weiter Überprüfungsrahmen zusteht.

### **LAG Köln: Anzeige gegen Arbeitgeber als Kündigungsgrund**

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 05.07.2012 - 6 Sa 721/12 - wie folgt: Die fristlose Kündigung einer Hauswirtschafterin, die mit der Betreuung von zwei Kindern im Alter von zehn Monaten und zwei Jahren beschäftigt war und die Eltern der Kinder beim Jugendamt angezeigt hatte, ist wirksam. Die fristlose Kündigung war ausgesprochen worden, nachdem die Eheleute der Hauswirtschafterin zuvor schon in der Probezeit fristgemäß gekündigt hatten. Die Hauswirtschafterin hatte sich danach an das Jugendamt gewandt und über Verwahrlosung und dadurch hervorgerufene körperliche Schäden der zehn Monate alten Tochter berichtet. Ein kinderärztliches Attest wies dagegen aus, dass die Tochter einen altersgemäß unauffälligen Untersuchungsbefund habe. Nach der Rechtsprechung des EGMR unterfallen Anzeigen eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber gesetzlich dem Recht auf freie Meinungsäußerung nach Art 10 der EMRK. Allerdings hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich auch den Ruf des Arbeitgebers zu schützen. Zwischen diesen Rechten und Pflichten ist eine Abwägung vorzunehmen, wenn es um die Frage geht, ob ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen darf, der ihn anzeigt. Wesentlich ist dabei nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte unter anderem, ob der Arbeitnehmer die Offenlegung in gutem Glauben und in der Überzeugung vorgenommen hat, dass die Information wahr sei, dass sie im öffentlichen Interesse liege und dass keine anderen, diskreteren Mittel existierten, um gegen den angeprangerten Missstand vorzugehen (EGMR vom 21.07.2011 - 28274/08).

**Praxistipp:** Leichtfertige Strafanzeigen gegen den Arbeitgeber bzw. gegen Kollegen ziehen nach deutschem Recht verhaltensbedingte, im schlimmsten Fall sogar fristlose Kündigungen nach sich. Um diese Grauzone zu regeln, wurde das Hinweisgeberschutzgesetz 2012 entworfen, es ist noch nicht in Kraft getreten.

### **LAG Berlin-Brandenburg: Klagefrist - Verhandlung über Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Kündigung**

Will der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses geltend machen, muss er innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erheben. Eine verspätet erhobene Klage ist nur nachträglich zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer trotz aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klagefrist

einzuhalten. Führen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung Verhandlungen über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, genügt dies für sich genommen nicht, um eine später Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen. Erst wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses getroffen oder wenigstens eine diesbezügliche Zusage gemacht hat, kann von einer Erhebung der Kündigungsschutzklage innerhalb der Klagefrist abgesehen werden.

Die Arbeitgeberin hatte das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin am 07.11.2011 gekündigt. Am 25.11.2011 unterrichtete die Arbeitnehmerin den Geschäftsführer der Arbeitgeberin von einer Schwangerschaft. Nach der Darstellung der Arbeitnehmerin äußerte der Geschäftsführer daraufhin, die Situation sei nun eine andere, er werde sich mit dem Rechtsanwalt der Arbeitgeberin besprechen. Am 28.11.2011 - dem letzten Tag der Klagefrist - äußerte der Geschäftsführer gegenüber der Arbeitnehmerin, man müsse am nächsten Tag miteinander über die Kündigung reden. Am 16.01.2012 reichte die Klägerin Kündigungsschutzklage ein und beantragte die nachträgliche Zulassung dieser Klage.

Das LAG hat den Antrag auf nachträglich Klagezulassung zurückgewiesen. Die Arbeitnehmerin habe ohne eine bindende Vereinbarung oder Zusage über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf eigenes Risiko von einer rechtzeitigen Klageerhebung abgesehen. Auch habe der Geschäftsführer der Arbeitgeberin sie durch seine Äußerung am letzten Tag der Klagefrist nicht arglistig von einer vorsorglichen Klageerhebung abgehalten. Das LAG hat die Revision an des Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.

(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 02.11.2012 - 6 Sa 1754/12)

**Praxistipp:** Der gekündigte Arbeitnehmer muss innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung die Klageschrift bei Gericht einreichen. Diese gesetzliche Dreiwochenfrist gilt für alle Arten von Arbeitskündigungen bzw. für alle rechtlichen Aspekte, die gegen die ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers sprechen. Diese Dreiwochenfrist beginnt nur in zwei Fällen nicht zu laufen: Zum einen wenn die Kündigung mündlich oder per E-Mail erklärt wurde und wenn bei bestehendem Sonderkündigungsschutz beispielsweise einer Schwerbehinderung die Zustimmung der Schutzbehörde, vorliegend des Integrationsamtes, nicht gegeben ist. Liegen die Ausnahmen nicht vor, so führt die Versäumung der Klagefrist dazu, dass die Kündigung als von Anfang an wirksam eingestuft wird.

### **Werkverträge oder illegale Arbeitnehmerüberlassung?**

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat in einem Urteil vom 01.08.2013 (Az. 2 Sa 6/13) festgestellt, dass es sich bei der Entsendung von zwei IT-Spezialisten, die über einen Werkvertrag als freie Mitarbeiter im Unternehmen gearbeitet hatten, um illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt.

Der Auftraggeber hatte mit einem großen IT-Dienstleister einen Rahmenvertrag über die Erbringung von IT-Betriebsleistungen geschlossen. Dieser beauftragte seinerseits einen Subunternehmer, der wiederum zwei freie Mitarbeiter beschäftigte, die er im Betrieb des (Ausgangs-)Auftraggebers einsetzte. Entgegen der geschlossenen Verträge hatten die freien Mitarbeiter Weisungen vom (Ausgangs-)Auftraggeber erhalten und waren von diesen Arbeitnehmern direkt mit IT-Dienstleistungen beauftragt worden. Das Landesarbeitsgericht sah darin einen Scheinwerkvertrag und eine illegale Arbeitnehmerüberlassung. Aufgrund der gesetzlichen Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gilt damit ein Arbeitsverhältnis zwischen den freien Mitarbeitern und dem (Ausgangs-)Auftraggeber als zu Stande gekommen. Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt und ist nun beim Bundesarbeitsgericht anhängig.

**Praxistipp:** Werden solche Scheinwerkverträge sogar bewusst mit dem Ziel des Lohndumpings abgeschlossen, widerspricht dies dem Grundsatz des ehrbaren Kaufmanns und auch dem geltenden Recht. Im Interesse der ganz überwiegenden Zahl der verantwortungsvoll handelnden Unternehmen müssen die schwarzen Schafe auch im Sinne des Leitbilds des Ehrbaren Kaufmanns ausgebremst werden. Dann sind neue gesetzlichen Regelungen entbehrlich.

## **Vorsicht beim Kartoffelkauf auf dem Arbeitsweg**

Bei einem Unfall auf dem Weg von der Arbeitsstätte nach Hause, haftet die Berufsgenossenschaft. Doch was passiert, wenn man noch kurz einen Abstecher zum Kartoffelkauf einlegt?

Im Frühsommer sind es die Spargel- und Erdbeerhäuschen, im Herbst die Kartoffelauslagen der Bauern, die Autofahrer auf dem Nachhauseweg zum Kauf frischer Landesprodukte anregen. Ein spontaner Einkauf unterbricht die direkte Fahrt zwischen Arbeits- und Wohnort. Doch da passiert es: Beim Einladen verdreht sich der Kartoffelkäufer den Fuß. Er kann die Fahrt zunächst fortsetzen, doch dann muss ein Arzt konsultiert werden. Es folgen Krankschreibung und Behandlungsmaßnahmen. Doch wer kommt für die Kosten auf? Handelt es sich um einen Wegeunfall? Zahlt die Berufsgenossenschaft?

Bei einem Wegeunfall, der auf dem unmittelbaren Weg von der Arbeit nach Hause passiert, zahlt grundsätzlich die gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) die Arzt- und weiteren Behandlungskosten. Da im geschilderten Fall der Kartoffelkäufer aber den öffentlichen Verkehrsraum verlässt und einen privaten Kauf tätigt, ist er bei dem Ladevorgang nicht durch die Berufsgenossenschaft versichert. Der Arbeitnehmer hat seinen direkten Arbeitsweg verlassen und befindet sich auf „Abwegen“. Der berufsgenossenschaftliche Versicherungsschutz ist für den privaten Einkauf unterbrochen und lebt erst wieder auf, wenn der Arbeitnehmer auf seinen direkten Heimweg zurückkehrt. Nur in einigen wenigen Fällen sind auch Umwege versichert, zum Beispiel, wenn eine Fahrgemeinschaft gebildet oder eigene Kinder aus dem Kindergarten abgeholt werden. Erleiden Arbeitnehmer einen Wegeunfall mit bleibenden gesundheitlichen Schäden, wird von der gesetzlichen Berufsgenossenschaft geprüft, ob eine Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt und wie hoch diese ist. Nach konkreter Prüfung des Einzelfalls kann die Berufsgenossenschaft eine Versichertenrente zusprechen. Bei Unfällen aus dem privaten Lebensbereich hängen die Absicherung und die Leistungen vom jeweils vereinbarten Versicherungsschutz der privaten Unfallversicherung ab.

Nähere Informationen enthält unser Infoblatt R 35 „Die Berufsgenossenschaft als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung“, das unter der Kennzahl 43 auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) eingestellt ist.

## **Urlaubsanspruch bis Kündigung wirksam ist**

Zieht sich der Streit um eine Entlassung jahrelang hin, ohne dass die Kündigung rechtswirksam geworden ist, gelten in dieser Zeit alle Urlaubsansprüche weiter. Verweigert der Arbeitgeber während des Rechtsstreits den beantragten Urlaub, gerät er auch ohne Mahnung des Arbeitnehmers in Verzug. Der im Verzugszeitraum verfallene Urlaubsanspruch wandelt sich deshalb in einen Schadensersatz in Form eines bezahlten Ersatzurlaubs um (BAG, Urteil vom 14.05.2013, 9 AZR 760/11).

## **Gesellschaftsrecht**

### **Ablehnung einer Handelsregistereintragung wegen Verdachts einer sog. Firmenbestattung**

Mit dem MoMiG hat der Gesetzgeber seinerzeit u. a. versucht, dem Unwesen der Firmenbestattung entgegenzuarbeiten. Einem Beschluss des OLG Zweibrücken vom 03.06.2013 - 3 W 87/12 - kann man Anhaltspunkte entnehmen, wann das Registergericht von dem Vorliegen einer sog. Firmenbestattung ausgehen kann und dementsprechend die Eintragung von Maßnahmen, die im Zusammenhang hiermit erfolgt sind, ablehnen darf. Folgende Anhaltspunkte lagen hier vor und wurden in die Würdigung mit einbezogen:

- notariell beurkundeter Verkauf aller Geschäftsanteile an einen Dritten;
- Satzungsänderung, Abberufung und Entlastung der alten Geschäftsführung sowie Bestellung des neuen alleinigen Gesellschafters zum Geschäftsführer;
- erhebliche finanzielle Probleme bei der Gesellschaft, Beleg durch zahlreiche Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse;
- seit Verkauf der Geschäftsanteile keinerlei werbende Tätigkeit mehr;

- die ehemaligen Geschäftsräume stehen leer, und die später neu angegebene Firmenadresse besteht nicht;
- der neue alleinige Gesellschafter und Geschäftsführer ist unter keiner der angegebenen Adressen erreichbar.

Im Ergebnis hat das Registergericht festgehalten, dass sowohl der Kaufvertrag als auch die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung nach § 134 BGB nichtig seien. Der Sachverhalt und die Urteilsbegründung legen bei genauer Lektüre nahe, dass hier wenig Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses des OLG Zweibrücken bestehen dürften.

### **OLG Hamm zur Zulässigkeit von durchnummerierten Gesellschaften**

Das OLG Hamm hat mit Beschluss vom 19.06.2013 (Az.: 27 W 52/13) festgestellt, dass es zur deutlichen Unterscheidbarkeit im Sinne von § 30 Abs. 1 HGB genügt, wenn sich zwei Firmen (hier GmbH & Co. KG) nur durch eine aufsteigende Ziffernfolge voneinander unterscheiden.

Das OLG ist der Ansicht, dass „Ordnungszahlen ein zulässiges Unterscheidungskriterium sind und der Anforderung der deutlichen Unterscheidbarkeit im Sinne von § 30 HGB genügen“. Laut OLG ist „der Gesamteindruck bzw. das Klangbild für Auge und Ohr“ entscheidend. Die verwendete römische Ziffer „II“ innerhalb des Firmennamens schließt daher eine ernstliche Verwechslungsgefahr aus und unterbricht den aus Worten bestehenden Firmennamen. Denn „die Zahl wird wie Worte der Umgangssprache verwendet, allerdings in einem ungewöhnlichen und auffallenden Zusammenhang“.

Link zum Beschluss des OLG Hamm:

[http://www.justiz.nrw.de/nrwe/olgs/hamm/j2013/27\\_W\\_52\\_13\\_Beschluss\\_20130619.html](http://www.justiz.nrw.de/nrwe/olgs/hamm/j2013/27_W_52_13_Beschluss_20130619.html).

Link zur Berichtigung des OLG Hamm:

[http://www.justiz.nrw.de/nrwe/olgs/hamm/j2013/27\\_W\\_52\\_13\\_Berichtigung\\_Beschluss\\_20130709.html](http://www.justiz.nrw.de/nrwe/olgs/hamm/j2013/27_W_52_13_Berichtigung_Beschluss_20130709.html)

### **Gesellschafterversammlungen und Beschlussfassung - Vermeidung von Stolpersteinen**

Das LG Kiel hat in seiner Entscheidung vom 18.01.2013 - 16 O 4/12 - GmbHR 2013, 360 verschiedene formelle und inhaltliche Aspekte erörtert, die bei der Einberufung von Gesellschafterversammlungen und bei der Beschlussfassung beachtet werden sollten, um unnötige Stolpersteine zu vermeiden.

#### **1. Frist zur Einberufung der Gesellschafterversammlung:**

Die Frist für die Einberufung der Versammlung muss so bemessen sein, dass die Gesellschafter ausreichend Zeit für die inhaltliche Vorbereitung haben. Welches Zeitfenster hier angemessen ist, hängt mit der Komplexität der Beschlussgegenstände zusammen. Nach Ansicht des LG Kiel ist für vergleichsweise komplexe Themen - wie z. B. Sanierungsfragen und die Durchführung einer Kapitalerhöhung - eine Frist von zwei Wochen angemessen.

#### **2. Verlustausgleich durch Kapitalherabsetzung:**

§ 58a GmbHG bietet die Möglichkeit, Verluste der Gesellschaft durch eine Kapitalherabsetzung auszugleichen. Das ist grundsätzlich auch bis auf Null möglich (§ 58a Abs. 4 GmbHG), allerdings nur dann, wenn durch eine gleichzeitige Kapitalerhöhung das Mindeststammkapital von 25.000 € wieder erreicht wird. Das LG Kiel hat klargestellt, dass solche Maßnahmen auch rückwirkend gefasst werden können (§§ 58e, 58f i.V.m. 56a GmbHG). Dabei ist aber darauf zu achten, dass die Rückwirkung nur möglich ist, wenn für den Anknüpfungszeitpunkt nicht bereits vorher der Jahresabschluss festgestellt wurde. Im vorliegenden Fall waren Kapitalherabsetzung mit gleichzeitiger Erhöhung und die Feststellung in derselben Gesellschafterversammlung gefasst worden - das ist zulässig.

#### **3. Verletzung von Bezugsrechten bei Kapitalerhöhungen**

Den bisherigen Gesellschaftern muss grundsätzlich im Beschluss über die Kapitalerhöhung das Recht eingeräumt werden, Anteile entsprechend ihrer bisherigen Beteiligung zu erwerben. Allerdings kann es Fälle geben, in denen ein Gesellschafter sich auf diesen Anspruch wegen Treu und Glauben ausnahmsweise nicht berufen kann; nämlich dann, wenn er sich durch die Ausübung seines Bezugsrechts in Widerspruch zu seinem bisherigen Verhalten setzen würde.

Das LG Kiel hat somit ein widersprüchliches Verhalten z. B. bei einem Gesellschafter angenommen, der in der Einladung zur Gesellschafterversammlung auf sein Bezugsrecht bei der geplanten Kapitalerhöhung und die Rechtsfolgen seines Schweigens ausdrücklich hingewiesen wurde. Der Gesellschafter hatte das Angebot zur Ausübung seines Bezugsrechts nicht angenommen, sondern geschwiegen und dann den Beschluss mit der Begründung angefochten, sein Bezugsrecht sei verletzt worden. Hier wird deutlich: Die Einladung hat nicht nur eine formelle Dimension bezüglich Frist und Umfang der übermittelten Informationen. Sie hat auch eine materiell-rechtliche Gestaltungswirkung, an der sich die Gesellschafter im Nachhinein festhalten lassen müssen.

### **BGH: Zahlungsunfähigkeit einer Gesellschaft**

Mit Urteil vom 09.10.2012 - II ZR 298/11 - hat der BGH entschieden: Die Zahlungsunfähigkeit wird durch eine Zahlung an den Gesellschafter nicht im Sinn des § 64 S. 3 GmbHG verursacht, wenn die Gesellschaft bereits zahlungsunfähig ist. Bei der Ermittlung der Zahlungsunfähigkeit nach § 64 S. 3 GmbHG ist eine fällige Forderung des Gesellschafters in der Liquiditätsbilanz zu berücksichtigen. Im Fall des § 64 S. 3 GmbHG kann die Gesellschaft die Zahlung an den Gesellschafter verweigern.

### **OLG München: Ankündigung der Löschung einer Gesellschaft wegen Vermögenslosigkeit im IuK-System**

Mit Beschluss vom 22.11.2012 - 31 Wx 421/12 - hat das OLG München entschieden: Die Ankündigung der Löschung einer Gesellschaft wegen Vermögenslosigkeit im IuK-System des Registergerichts muss keine Einzelheiten zu Inhalt und Ergebnis der vorangegangenen Ermittlungen enthalten.

### **Nullbilanz erfüllt Offenlegungspflicht**

Reicht der Geschäftsführer eine so genannte „Nullbilanz“ der GmbH beim elektronischen Bundesanzeiger ein, so erfüllt er damit seine Offenlegungsverpflichtung. Dies hat das Landgericht Bonn am 15.3.2013 (Az.: 37 T 730/12) entschieden. In dem zugrunde liegenden Fall wurde ein Jahresabschluss eingereicht, der kein Vermögen, keine Schulden und kein Stammkapital auswies. Die entsprechenden Bilanzpositionen waren leer. Die Bonner Richter sahen in dieser materiellen Unrichtigkeit keinen Verstoß gegen die Offenlegungspflicht, wohl aber einen Bußgeldtatbestand nach § 334 HGB. Der Bußgeldrahmen geht hier bis 50.000,00 EUR (Fundstelle: Betriebs-Berater 2013, S. 2033).

### **OLG Nürnberg zu Details zur grenzüberschreitenden Umwandlung**

Das OLG Nürnberg hat in seinem Beschluss vom 19.06.2013 zur grenzüberschreitenden Umwandlung einer GmbH nach luxemburgischem Recht in eine deutsche GmbH Stellung genommen. Auf Basis der EuGH-Entscheidung „VALE“ vom 12.07.2012 (Az.: C-378/10) hat das Gericht die Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Umwandlung nach §§ 190 ff. UmwG grundsätzlich bejaht.

Das OLG hat es als unbeachtlich angesehen, dass die Gesellschaft nach luxemburgischem Recht (SARL) knapp acht Monate vor dem Antrag auf Eintragung der deutschen GmbH bereits im luxemburgischen Register gelöscht wurde: „Im Rahmen europarechtskonformer Auslegung darf die Löschung der Gesellschaft nach luxemburgischen Recht im Rahmen einer grenzüberschreitenden formwechselnden Umwandlung der Annahme eines umwandlungsfähigen Rechtsträgers nicht entgegenstehen, wenn die Registerlöschung lediglich wegen der beim Register angemeldeten Sitzverlegung in das Ausland erfolgt. Andernfalls wäre eine formwechselnde grenzüberschreitende Umwandlung in Fallkonstellationen wie im Streitfall überhaupt nicht möglich.“

Das Verfahren ist an das Registergericht zurückverwiesen worden, das die übrigen Voraussetzungen der grenzüberschreitenden Umwandlung zu prüfen hat.



## Steuerrecht

### **Verpflegungsmehraufwand eines Unternehmensberaters bei Dienstreisen**

Nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 5 EStG ist der Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen wegen Auswärtstätigkeit auf die ersten drei Monate einer längerfristigen vorübergehenden Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte beschränkt. In einem vom BFH durch Urteil vom 28.02.2013 - III R 94/10 - entschiedenen Streitfall war der Kläger als Unternehmensberater im Streitjahr 1999 an 153 Tagen in B bei der Fa. X beschäftigt. Die Tätigkeit bei der Fa. X hatte der Kläger auch bereits im Vorjahr 1998 in den Monaten Oktober bis Dezember ausgeübt. In jeder Woche war er jeweils mehrere Tage - insgesamt 41 - in B im Rahmen der genannten Projekte beschäftigt. An weiteren 27 Tagen des Streitjahres 1999 befand er sich auf Dienstreisen in anderen Städten, wo er für andere Kunden Beratungsleistungen erbrachte. Die restliche Arbeitszeit in 1999 verwandte er auf Vor- und Nachbereitungen, Konzeptentwicklungen, Informationsbeschaffung u. ä. Diese Arbeiten verrichtete er in seinem Heimatort O in einem Büro der GmbH. Die Beratungszeiten bei der Fa. X wurden jeweils kurzfristig vereinbart. Der Kläger wurde diesbezüglich immer wieder neu beauftragt.

Für das Streitjahr 1999 hatte der III. Senat des BFH zu beurteilen, wie die Begrenzung der Verpflegungsmehraufwandspauschale anzuwenden ist, wenn ein Unternehmensberater über einen längeren Zeitraum hinweg in den Räumlichkeiten seines Kunden tätig ist und dort viele hintereinander geschaltete Einzelaufträge abarbeitet, ohne dass es zu einer zeitlichen Zäsur in Form einer längeren Pause ohne Auftrag kommt.

Der BFH entschied, die Dreimonatsfrist sei zu Beginn des Streitjahres 1999 bereits abgelaufen gewesen, da der Kläger im Jahr 1998 für denselben Auftraggeber tätig gewesen sei und diese in 1998 begonnene Auswärtstätigkeit im Streitjahr noch angedauert habe. Zu rechtlich erheblichen Unterbrechungen einer Auswärtstätigkeit, die zu einem Neubeginn der Dreimonatsfrist aufgrund einer „neuen Dienstreise“ hätten führen können, sei es nicht gekommen. Dass ihrem Charakter nach vorübergehende Unterbrechungen der Auswärtstätigkeit (Wochenendheimfahrten, einzelne Arbeitstage im heimischen Büro, kurzfristige Auswärtstätigkeiten in anderen Orten, Krankheits- und Urlaubszeiten) unschädlich für den Ablauf der Dreimonatsfrist seien und nicht jeweils zu einem Neubeginn derselben führten, habe der BFH bereits mehrfach entschieden. Danach liege noch dieselbe und nicht bereits eine neue Dienstreise vor, wenn der Steuerpflichtige nach einer Unterbrechung die Auswärtstätigkeit mit gleichem Inhalt, am gleichen Ort und im zeitlichen Zusammenhang mit der bisherigen Tätigkeit ausübe. Hinsichtlich des zeitlichen Zusammenhangs könne typisierend darauf abgestellt werden, dass erst bei einer Unterbrechung von mindestens vier Wochen eine neue Dienstreise anfangen könne und in diesem Fall die Dreimonatsfrist zu laufen beginne.

## Wettbewerbsrecht

### **BGH: Preiswerbung ohne Angabe des Grundpreises - Traum-Kombi**

Ein Lieferdienst, der neben der Lieferung von Speisen, die noch zubereitet werden müssen (hier: Pizza), auch die Lieferung anderer, in Fertigpackungen verpackter Waren (hier: Wein oder Eiscreme) zu einem bestimmten Preis anbietet, muss in seinen Preislisten und in der Werbung für diese Angebote neben dem Endpreis auch den Grundpreis dieser Waren angeben.

(BGH, Urteil vom 28.06.2012 - I ZR 110/11)



## **Offenbar nicht auszurotten: Versteckte Kosten bei Telekommunikationsanbietern**

Das LG Düsseldorf hat einem Telekommunikationsunternehmen wegen Verstoßes gegen § 5 Abs. 1 Nr. 2 UWG untersagt, den Verkauf von Multimediageräten unter der Angabe eines Preises zu bewerben, wenn das Produkt nicht zu dem beworbenen Preis angeboten wird (Urteil vom 12.04.2013 - 38 O 106/12). Der Anbieter hatte im Internet für eine „Playstation Vita 3 G“ mit der herausgestellten Preisangabe „49,90 Euro“ geworben, obwohl zu diesem Preis noch monatliche Kosten von 19,99 Euro über eine Laufzeit von 24 Monaten sowie eine Anschlussgebühr von 29,99 Euro hinzukamen, die direkt beim Angebot nicht genannt waren. Das Unternehmen hatte sich vergeblich damit verteidigt, dass sich in unmittelbarer räumlicher Nähe zur Preisangabe „49,99 Euro“ die Angabe „mit Mobile Internet Starter“ befunden habe. Die Aktivierung der als Link ausgestalteten Eingabe „jetzt bestellen“ führe dann zu allen erforderlichen Preisbestandteilen. Der technikaffine Nutzer wisse, dass die Konsole einen Wert von rund 400 Euro habe und dass weitere Preisinformationen auf weiteren, durch einen Link verbundenen Seiten zu finden seien. Beides reichte dem Gericht jedoch nicht: Die Unlauterkeit bestehe gerade darin, den Verbraucher anzulocken und erst später den wahren Umfang der Verpflichtungen aufzudecken.

## **Wirtschaftsrecht**

### **Ursprungslandangaben und Verbraucherschutz passen nicht zusammen**

Die EU-Kommission scheiterte Anfang dieses Jahres mit dem Versuch, für Produkte aus Staaten außerhalb der EU eine verpflichtende Ursprungslandangabe „made in ...“ einzuführen. Diese sollte für bestimmte Branchen und Produkte, z. B. für Lederwaren und Schmuck, gelten. Jetzt taucht der Vorschlag nahezu wortgleich im Verordnungsentwurf über die Sicherheit von Verbraucherprodukten (KOM (2013), 78, Artikel 7) wieder auf. Die EU-Kommission begründet dies vorwiegend mit dem Schutz des Verbrauchers und der Rückverfolgbarkeit gefährlicher Produkte. Doch wie sinnvoll ist die Regelung?

#### **Regelungen für Rückrufaktionen reichen aus.**

Die neu aufgelegte Ursprungslandangabe sorgt weder für schnellere Rückrufaktionen noch für mehr Verbraucherschutz. Im Gegenteil: Sie ist sogar überflüssig. Die Vorgaben für Hersteller und Importeure in der bestehenden Produktsicherheits-Verordnung gewährleisten bereits heute, dass gefährliche Produkte im Markt zügig verfolgt und gegebenenfalls entfernt werden können. Es bestehen bereits Aufbewahrungspflichten von zehn Jahren für Unterlagen, die Auskunft darüber geben, woher, von wem bzw. über wen diese Waren bezogen wurden. Außerdem müssen diese Angaben auf den Produkten vermerkt sein.

#### **Zollrecht dient der Steuererhebung und nicht dem Verbraucherschutz**

Die Ursprungslandangabe soll sich laut Entwurf nach dem europäischen Zollrecht richten. Dieses regelt bisher ausschließlich handelspolitische Aspekte wie Einfuhrabgaben. Im Rahmen globaler Wertschöpfungsketten werden Produkte oft in verschiedenen Ländern hergestellt. Der zollrechtliche Ursprung richtet sich in der Regel nur nach dem letzten Produktionsschritt. Der Verbraucher erwartet bei der „made in ...“-Kennzeichnung dagegen eine Art Gütesiegel über Entwicklung, Technik, Qualität und Design, was mit dieser Regelung aber nicht erreicht werden kann.

#### **Kein Schutz vor Produkt- und Markenpiraterie**

Die verpflichtende Ursprungslandangabe schützt auch nicht vor Produkt- und Markenpiraterie, wie die Kommission behauptet. Für Wirtschaftskriminelle ist es kein Problem, neben dem Markenlogo und Design auch Prüfzeichen und Ursprungslandangaben zu fälschen. Außerdem: Schon heute können in Deutschland allenfalls zwei Prozent der Warenströme tatsächlich durch die Zollbehörden überprüft werden. Es fehlt an Personal und technischen Kontrollmöglichkeiten.

### **Ziel verfehlt**

Die schon bestehenden Angabe- und Aufbewahrungspflichten sind vollkommen ausreichend. Entgegen der Meinung der EU-Kommission bringt der Vorschlag noch mehr Dokumentationspflichten und damit erheblichen Mehraufwand für die Unternehmen mit sich und torpediert damit das Ziel der EU, den Bürokratieabbau voranzutreiben. Auch für den Verbraucher gibt es keinen wirklichen Nutzen. Ihn kann die Kennzeichnung sogar in die Irre führen. Der von der Kommission gewählte Umweg über den Verbraucherschutz weckt falsche Erwartungen an einen Zugewinn an Sicherheit für die Verbraucher – das Ziel der Verordnung, gefährliche Produkte aus dem Markt zu verbannen, wird aber nicht gewährleistet. Es besteht stattdessen die Gefahr, dass die verpflichtende Ursprungslandangabe zu einer Diskriminierung der Produkte von Handelspartnern außerhalb der EU führt und diese ihrerseits ihre Importbedingungen zu Ungunsten von EU-Importen ändern.

### **Zweite Stufe der Insolvenzrechtsreform tritt 2014 in Kraft**

Am 18. Juli wurde das Gesetz zur Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und zur Stärkung der Gläubigerrechte verkündet. Es enthält Änderungen der Insolvenzordnung, des Rechtspflegergesetzes, der Zivilprozessordnung, der Schuldnerverzeichnisführungsverordnung, der insolvenzrechtlichen Vergütungsverordnung, des Einführungsgesetzes zur Insolvenzordnung, des Gerichtskostengesetzes und des Genossenschaftsgesetzes.

Die Änderungen treten mit wenigen Ausnahmen zum 1. Juli 2014 in Kraft.

Der weitreichendste Aspekt der neuen Regelungen sind die umfangreichen Neuregelung zur Restschuldbefreiung, wonach das Restschuldbefreiungsverfahren auf drei Jahre verkürzt wird, wenn der Schuldner die Verfahrenskosten berichtigt und 35 Prozent seiner Schulden beglichen hat. Nach fünf Jahren ist außerdem eine Restschuldbefreiung möglich, wenn zumindest die Verfahrenskosten zum Ausgleich gebracht sind. Ansonsten bleibt es bei der derzeitigen Dauer des Verfahrens von sechs Jahren. Ob der Schuldner überhaupt Restschuldbefreiung erlangen kann, stellt künftig das Insolvenzgericht durch Beschluss fest.

### **Einrede des nicht erfüllten Vertrags nur bei eigener Erfüllungsbereitschaft**

Der BGH hat mit seinem Urteil vom 17.07.2013 - VIII ZR 163/12 - seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, dass nur jemand, der vertragstreu und erfüllungsbereit ist, sich auf die Einrede des nicht erfüllten Vertrags gemäß § 320 BGB berufen kann. Denn diese Einrede hat gerade die Funktion, die geschuldete Gegenleistung zu erzwingen. Wer selbst den Vertrag nicht erfüllen will, kann sich hierauf nicht berufen. Liegt sogar ein Schreiben vor, in dem die weitere Vertragserfüllung ausdrücklich abgelehnt wird, ist der Fall klar.

### **Kündigungs- und Vertragsstrafenregelungen in Vertriebsverträgen**

Bei Kündigungsklauseln und Vertragsstrafenregelungen ist in Vertriebsverträgen immer dann besondere Vorsicht geboten, wenn der Vertrag als AGB einzustufen ist.

Eine formularmäßige, mehrmalige Verwendung (oder die Absicht dies zu tun) durch einer der Vertragsparteien führt zur Anwendbarkeit der §§ 305 ff. BGB und damit zu verschärften Wirksamkeitsvoraussetzungen für eine Vielzahl von Klauseln. Das gilt in erster Linie für den B2C-Bereich, aber auch zwischen Unternehmen (B2B) finden die Katalog der §§ 308, 309 BGB über § 307 BGB faktische Anwendung.

Der BGH entschied in seinem Urteil vom 21.03.2013 - VII ZR 224/12 -, dass eine Klausel, wonach ein Handelsvertreter erstmalig nach drei Jahren und dann nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 12 Monaten kündigen konnte, wegen unangemessener Benachteiligung des Handelsvertreters unwirksam ist. Auch wenn der Handelsvertreter hier nur nebenberuflich tätig war, sah der BGH auch bei ihm ein Schutzbedürfnis vor einer derart langen vertraglichen Bindung ohne Kündigungsmöglichkeit.

Auch für die Verwirkung von Vertragsstrafen hat der BGH Grenzen gesetzt: jedenfalls eine Klausel, welche die Verwirkung der Vertragsstrafe unabhängig vom Verschulden des Vertragspartners vorsieht, ist nicht mit § 307 Abs. 1 BGB vereinbar. Hier ist also eine Differenzierung geboten, um ein angemessenes Verhältnis zwischen dem durch die Verwirkung eintretenden Nachteil und dem Verhalten des Vertragspartners zu schaffen.

## Veranstaltungen

### Das neue Internetrecht: Worauf sich Onlinehändler einstellen müssen

**Dienstag, 5. November 2013, 16.00 bis 18.45 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1 - 3, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Am 14.06.2014 kommt es: das neue Verbraucherrecht. Es bringt grundlegende Änderungen in den vertraglichen Informationspflichten für Verbraucherverträge, die im stationären Handel ebenso wie auch im Internet geschlossen werden. Auch das Widerrufsrecht muss bei den Onlinehändlern in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen komplett neu geregelt werden.

Viele Onlinehändler kennen sie: die Abmahnungen wegen fehlerhafter Informationsangaben und insbesondere wegen veralteter Widerrufsbelehrungen. Nunmehr kommt es auch vermehrt zu Abmahnungen wegen Verstößen gegen das Datenschutzrecht im Onlinehandel. Das OLG Hamburg hat entschieden, dass Verstöße gegen Datenschutzrecht als wettbewerbswidrig abgemahnt werden können. Somit sind alle Onlinehändler gut beraten, bei der Erstellung und Aktualisierung von Datenschutzerklärungen ebenso wie bei der Erstellung von AGB und Widerrufsbelehrung ein hohes Maß an Genauigkeit an den Tag zu legen.

**Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland**, wird über den Internetrechtsteil informieren, **Herr RA Marcus Dury LL.M. (IT-Recht), Rechtsanwaltskanzlei Dury, Saarbrücken**, wird die Teilnehmer über die aktuellen Datenschutzbestimmungen im Internet informieren.

Anmeldungen **bis 4. November 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### FIT FÜR... die Führung von Bankengesprächen

**Dienstag, 12. November 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstraße, 66119 Saarbrücken

#### Impressum:

Geld ist nicht alles, aber ohne Geld ist fast alles nichts. Viele Unternehmen führen deshalb im Vorfeld ihrer Existenzgründung bzw. beim Aufbau ihres Unternehmens Gespräche mit Banken. Bankengespräche müssen, damit sie zu dem gewünschten Erfolg führen, vorbereitet sein. Jeder Unternehmer muss deshalb seine Papiere sichten und entsprechende Planungen vorlegen. Diese Geschäftsplanungen beziehen sich auf Ertrag, Liquidität und Personal.

**Herr Karl Lehmann, Saarländische Investitionskreditbank AG (SIKB), Saarbrücken**, gibt Ihnen praktische Tipps, wie Sie das Gespräch mit Ihrer Hausbank und auch der SIKB am effektivsten vorbereiten sollen und auch können. Er wird darüber hinaus informieren über die Möglichkeiten der Gründungsförderung sowie auch die Möglichkeiten einer subventionierten Darlehensgewährung durch die SIKB aufzeigen.

Anmeldungen **bis 11. November 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## Das Arbeitszeugnis zwischen Pflicht und Kür

**Donnerstag, 14. November 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1 - 3, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Jeder Unternehmer ist verpflichtet, seinem ausscheidenden Mitarbeiter ein Arbeitszeugnis zu erstellen. Nur: Wie soll ein rechtssicheres und aussagekräftiges Arbeitszeugnis aussehen? Was ist die Rechtsgrundlage für die Abfassung des Arbeitszeugnisses? Was soll und was kann Inhalt des Arbeitszeugnisses sein? Und vor allem: wie soll die Zeugnissprache sein?

**Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken**, wird Ihnen aufzeigen, wie ein Arbeitszeugnis juristisch korrekt zu formulieren ist. **Herr Thomas Engel, Leiter Personalwesen der AG der Dillinger Hüttenwerke**, wird aus der praktischen Sicht eines Personalleiters darstellen, wie die von den Bewerbern eingereichten Zeugnisse in einer Personalakte zu Auskünften herangezogen werden.

Beide Referenten zeigen Ihnen auf, welchen Spielraum Sie als Arbeitgeber bei der Formulierung Ihres Arbeitszeugnisses haben. Mit dem Wissen, wie ein korrektes Arbeitszeugnis zu erstellen ist, wird dieses nämlich zur Kür und nicht nur zur Pflicht.

Anmeldungen **bis 13. November 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

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

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

### Ihre Ansprechpartner:

**Heike Cloß**

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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

**Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht****Georg Karl**

Tel.: (0681) 9520-610

Fax: (0681) 9520-689

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

**Gesellschaftsrecht****Thomas Teschner**

Tel.: (0681) 9520-200

Fax: (0681) 9520-690

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

**Wettbewerbsrecht****Dr. Heino Klingen**

Tel.: (0681) 9520-410

Fax: (0681) 9520-489

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

**Steuerrecht**