



Newsletter-Recht

In dieser Ausgabe

Arbeitsrecht	2
Arbeitgeber darf Elternzeiten bei Urlaubsberechnung ausklammern	2
Verdachtskündigung und Anhörung	3
Datenschutz	3
Neues Formular zur Meldung von Datenpannen	3
LfDI BW: Erstes Bußgeld nach der DSGVO verhängt	4
OLG Hamburg: DSGVO-Verstöße abmahnfähig?	4
Gesellschaftsrecht	5
Keine Verwendung von „Partners“ bei Firma einer GmbH	5
Wettbewerbsrecht	6
Kundenzufriedenheitsbefragung ohne Einwilligung	6
Gewerblicher Rechtsschutz	6
Geschmack bleibt subjektiv	6
Onlinerecht	7
LMS kündigt konsequente Ahndung von Verstößen an	7
Steuern	7
Lohnsteuerliche Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten	7
Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1. Januar 2019	8
Wirtschaftsrecht	8
Dieselbetrug kann zum Haftungsrisiko werden	8
Bewachungsgewerbe: Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften	9
Bewachungsgewerbe: Änderung der Bewachungsverordnung	9
Veranstaltungen	10
„Die neue FinVermV in 90 Minuten“	10
„Das Direktionsrecht des Arbeitgebers“	10
„180 Tage DSGVO - wo stehen wir“	10
„Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen der neuen Gesetzgebung“	10
„1 Jahr DSGVO“	10

Arbeitgeber darf Elternzeiten bei Urlaubsberechnung ausklammern

Mit Urteil vom 4. Oktober 2018 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH C-12/17 - Maria Dicu) entschieden, dass Arbeitgeber den Jahresurlaubsanspruch für volle Elternzeitmonate um ein Zwölftel kürzen dürfen. Diese Kürzungsmöglichkeit war in den letzten Jahren umstritten. Damit hat der Gerichtshof die Frage endgültig geklärt, ob gemäß dem Europarecht während einer Elternzeit Urlaubsansprüche entstehen.

Die Arbeitnehmerin aus Rumänien befand sich nach der Geburt Ihres Kindes vom 4. Februar bis 16. September 2015 in Elternzeit. Nach der Beendigung nahm sie von ihrem insgesamt zustehenden 35 Urlaubstagen 30 Tage bezahlten Jahresurlaub. Den Resturlaub machte sie vor Gericht geltend. Das Tribunalul Botoşani (Landgericht Botoşani) lehnte den Antrag ab, da nach rumänischem Recht die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs an die Zeit tatsächlicher Arbeitsleistung innerhalb des laufenden Jahres gebunden sei. Die Dauer des Elternurlaubs wird bei der Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht als Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung angesehen. Das Berufungsgericht fragte den EUGH an.

Der EuGH weist darauf hin, dass nach dem Unionsrecht jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat. Der Erholungszweck beruht auf der Annahme, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat

Ausnahmen gibt es, wenn der Arbeitnehmer in bestimmten besonderen Situationen nicht in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen, z. B. im Falle von Krankheit oder Mutterschaftsurlaub. In diesem Fall kann der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht von der Voraussetzung abhängig gemacht werden, dass der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat.

Die klagende Arbeitnehmerin, die während des Bezugszeitraums Elternurlaub genommen hat, befindet sich jedoch nicht in einer solchen besonderen Lage. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich nicht vorhersehbar und nicht vom Willen des Arbeitnehmers abhängig. Mutterschaftsurlaub dient dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft und der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind. Diese Situation unterscheidet sich nach Ansicht des Gerichtshofs von der eines Arbeitnehmers im Elternurlaub.

EuGH, Urteil vom 4. Oktober 2018, C 12/17

Quelle: PM Nr. 149/18 vom 4. Oktober 2018

Praxistipp: Der EuGH bestätigt damit die deutsche Rechtspraxis, wonach Arbeitgeber im Arbeitsvertrag regeln können, dass der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch um ein Zwölftel kürzen kann, sofern der Mitarbeiter während der Elternzeit keine Teilzeitbeschäftigung bei ihm ausübt. Wenn im Arbeitsvertrag selbst dazu keine Regelung vorgesehen ist, sollte spätestens mit dem Bestätigungsschreiben zu der beantragten Elternzeit zugleich auch von der Kürzungsmöglichkeit nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch gemacht werden.

Verdachtskündigung und Anhörung

Die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers ist - anders als bei der sog. Tatkündigung - Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG). Dies folgt aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Wenn der Arbeitnehmer in gravierender Weise gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen hat, kann der Arbeitgeber in der Regel fristlos kündigen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Pflichtverstoß nachweisen kann. In den meisten Fällen kann der Arbeitgeber dies gerade nicht. Er kann sich nur auf mehr oder weniger gravierende Verdachtsmomente stützen. In einer solchen Lage hat der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG die Möglichkeit, eine Verdachtskündigung auszusprechen. Vor dem Ausspruch einer Verdachtskündigung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, alle ihm zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhaltes zu unternehmen. Denn: Es kann auch den Falschen treffen. Vor Ausspruch der Kündigung muss der Arbeitnehmer daher angehört werden.

Versäumt der Arbeitgeber dies, kann er sich im Prozess nicht auf den Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers berufen. Die Annahme, das Vertrauen sei bereits aufgrund des Verdachts eines erheblichen Fehlverhaltens des Arbeitnehmers zerstört, ist zumindest solange nicht gerechtfertigt, bis dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Verdachtsmomenten gegeben wurde.

Im entschiedenen Fall war die Arbeitnehmerin als Kassiererin bei einer kommunalen Sparkasse beschäftigt. Im Rahmen einer Bargeldbestellung durch ein Cash-Management-System kam es zu Unregelmäßigkeiten. Bei der Anlieferung eines Geldbehälters und der anschließenden alleinigen Öffnung durch die Arbeitnehmerin befand sich anstatt Geld Babynahrung und Waschmittel im Behälter.

BAG, Urteil vom 25. April 2018, 2 AZR 611/17

Praxistipp: Mehr Informationen zum Thema Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „[Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses](#)“, **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de nachlesen.

Datenschutz

Neues Formular zur Meldung von Datenpannen

Das Unabhängige Datenschutzzentrum des Saarlandes stellt auf seiner Internetseite ein Formular zur Meldung von Datenpannen zur Verfügung. Das Formular ist unter folgendem Link erreichbar:

<https://datenschutz.saarland.de/online-services/datenpanne-melden-fuer-verantwortliche/>

Unternehmen sind verpflichtet, Datenpannen spätestens innerhalb von 72 Stunden nach Kenntnis bei der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde zu melden. Eine Datenpanne liegt vor, wenn personenbezogene Daten vernichtet, verloren, verändert oder unbefugt offen gelegt wurden und ein Risiko für die Rechte und Freihei-

ten natürlicher Personen besteht. Nicht rechtzeitige oder gar unterbliebene Meldungen können mit einem Bußgeld geahndet werden.

Praxistipp: Informationen und Muster zum Datenschutz finden Sie auf unserer Internetseite unter der **Kennzahl 2158**.

LfDI BW: Erstes Bußgeld nach der DSGVO verhängt

Wegen eines Verstoßes gegen die nach Art. 32 DSGVO vorgeschriebene Datensicherheit hat die Bußgeldstelle des LfDI Baden-Württemberg mit Bescheid vom 21. November 2018 gegen einen baden-württembergischen Social-Media-Anbieter eine Geldbuße von 20 000 Euro verhängt und - in konstruktiver Zusammenarbeit mit dem Unternehmen - für umfangreiche Verbesserungen bei der Sicherheit der Nutzerdaten gesorgt. Innerhalb des Bußgeldrahmens sprach die sehr gute Kooperation mit dem LfDI in besonderem Maße zu Gunsten des Unternehmens. Die Transparenz des Unternehmens war ebenso beispielhaft wie die Bereitschaft, die Vorgaben und Empfehlungen des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit umzusetzen. Bei der Bemessung der Geldbuße wurde neben weiteren Umständen die finanzielle Gesamtbelastung für das Unternehmen berücksichtigt. Bußgelder sollen nach der DSGVO nicht nur wirksam und abschreckend, sondern auch verhältnismäßig sein. Unter Einbeziehung der aufgewendeten und avisierten Maßnahmen für IT-Sicherheit hat das Unternehmen einschließlich der Geldbuße infolge des Verstoßes einen Gesamtbetrag im sechsstelligen Euro-Bereich zu tragen.

Quelle: PM LfDI BW vom 22. November 2018

Praxistipp: In Portugal hat die Aufsichtsbehörde ein Bußgeld von 400.000 € gegen ein Krankenhaus verhängt. Für das Jahr 2019 wurde deutschlandweit angekündigt, dass die ersten DSGVO-Kontrollen in Betrieben durchgeführt werden sollen.

OLG Hamburg: DSGVO-Verstöße abmahnfähig?

Nun hat sich auch das Oberlandesgericht (OLG) Hamburg ein Urteil getroffen. Während zuletzt das Landgericht Bochum eine Abmahnfähigkeit ablehnte, nimmt das OLG einen vermittelnden Standpunkt ein.

Zum Sachverhalt: Die Klägerin und die Beklagte sind beide auf dem Gebiet der Herstellung und des Vertriebs von Therapieallergenen tätig. Die Klägerin wirft der Beklagten vor, Bestellbögen zu verwenden, bei denen keine Einwilligung der Patienten zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Gesundheitsdaten eingeholt werden.

Die Bestellbögen werden vom Arzt ausgefüllt. In den Bestellbögen der Beklagten ist vorgesehen, dass nicht nur Name und Geburtsdatum des Patienten, sondern unter anderem auch die Kassen-Nr., die Versicherten-Nr., der Status des Versicherten und Informationen über die jeweiligen Allergien des Patienten eingetragen werden. Unter der Unterschrift der Arztes befindet sich ein „Hinweis“, in dem es heißt, dass der Arzt versichert, dass der Bestellbogen mit dem Patientennamen zum Zwecke der Qualitätssicherung und der Abwicklung der Bestellung mit Einverständnis des Patienten an die Beklagte übermittelt wird. Die Beklagte versichert in dem Hinweis sodann, dass sie die Daten ausschließlich zu den genannten Zwe-

cken und zur Erleichterung von Nachbestellungen nutzt. Das Formular weist keinen Bereich auf, in welchem der Patient selbst eine Erklärung über die Einwilligung zur Nutzung seiner Daten erteilen kann.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass die Beklagte nach Inkrafttreten der DSGVO nicht mehr klagebefugt sei. Eine Klagebefugnis von Mitbewerbern sei mit dem Sanktionssystem der DSGVO, das abschließend sei und Wettbewerbern keine Klagebefugnis einräume, nicht zu vereinbaren.

Das OLG ist der Ansicht, dass die Klägerin klagebefugt ist. Dabei setzte es sich ausführlich mit dem Meinungsstreit auseinander, ob Verstöße gegen die DSGVO durch Mitbewerber abmahnfähig sind.

Zusammengefasst: Die DSGVO enthält kein abschließendes Sanktionssystem. Es besteht ausdrücklich für „jede Person“ das Recht, Rechtsbehelfe einzulegen. In der Sache selbst verneinte das OLG einen Unterlassungsanspruch, da die gerügte Norm keine Marktverhaltensregelung darstelle.

Das vollständige Urteil können Sie [hier](#) nachlesen.

OLG Hamburg, Urteil vom 25. Oktober 2018, 3 U 66/17

Praxistipp: Das OLG ist damit das zweite Gericht, das der Auffassung ist, dass Verstöße gegen die DSGVO durch einen Mitbewerber grundsätzlich abmahnfähig sind.

Gesellschaftsrecht

Keine Verwendung von „Partners“ bei Firma einer GmbH

Das Kammergericht (KG) Berlin hat bestätigt, dass eine GmbH die Bezeichnung „Partners“ nicht in der Firma verwenden kann. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Bezeichnung als Hinweis auf einen Zusammenschluss mehrerer Personen verstanden werden kann. Im Zweifel ist die Verwendung untersagt. Das Gericht hat die Anmeldung zurückgewiesen und die Beschwerde hatte keinen Erfolg. Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Partnerschaftsgesellschaftsgesetz (PartGG) ist der Zusatz „Partnerschaft“ oder „und Partner“ Gesellschaften nach dem PartGG vorbehalten. Auch die untechnische Verwendung des Begriffs ist anderen Gesellschaften außerhalb des PartGG nicht möglich.

KG Berlin, Beschluss vom 17. September 2018, Az. 22 W 57/18

Praxistipp: Mehr Informationen zum Firmennamen finden Sie in unserem Infoblatt →GR40 „[Firma und Gegenstand - Eintragung im HR](#)“, Kennzahl 1339.

Wettbewerbsrecht

Kundenzufriedenheitsbefragung ohne Einwilligung

Eine Kundenzufriedenheitsbefragung in einer E-Mail fällt auch dann unter den Begriff der (Direkt-)Werbung, wenn diese im Zusammenhang mit der Übersendung einer Rechnung für ein zuvor gekauftes Produkt erfolgt. Dies entschied der Bundesgerichtshof (BGH).

Der Kläger hatte bei der Beklagten über Amazon Ware bestellt. Die Rechnung kam per E-Mail. In der E-Mail wurde der Kläger gebeten, eine 5-Sterne-Bewertung für den Kauf abzugeben. Der Kläger sieht in der E-Mail eine unaufgeforderte unerlaubte Zusendung von Werbung. Der BGH stellt in seinem Urteil klar, dass der Versand einer E-Mail zu Werbezwecken ohne Einwilligung des Empfängers grundsätzlich eine unzumutbare Belästigung und einen Eingriff in sein allgemeines Persönlichkeitsrecht darstellt. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Bereich privater Lebensgestaltung. Es gibt dem Betroffenen das Recht, selbst darüber zu entscheiden, mit welchen Personen - und gegebenenfalls in welchem Umfang - er mit ihnen Kontakt haben will.

Die Tatsache, dass die Kundenzufriedenheitsbefragung mit dem Versand der Rechnung gekoppelt war, ändert an dieser Bewertung nichts. Zwar liegt in der Übersendung einer Rechnung selbst noch keine Werbung. Dies hat aber nicht zur Folge, dass die in der E-Mail enthaltene Bitte um Abgabe einer positiven Bewertung von vornherein keine (Direkt-)Werbung darstellen könnte. Die E-Mail wurde von der Beklagten vielmehr in zweifacher Hinsicht - nämlich für die nicht zu beanstandende Übersendung der Rechnung und zusätzlich für Zwecke der Werbung - genutzt.

Praxistipp: Das Gericht stellt klar, dass der Ausnahmetatbestand des § 7 Abs. 3 UWG nicht vorliegt. Danach ist eine Werbung für ähnliche Produkte oder Dienstleistungen auch ohne ausdrückliche Einwilligung des Adressaten zulässig ist. Voraussetzung: Der Kunde wurde bereits bei der Erhebung der E-Mail-Adresse darauf hingewiesen, dass er der Verwendung jederzeit widersprechen kann. Ein solcher Hinweis seitens der Beklagten wurde nicht gegeben.

BGH, Urteil vom 10. Juli 2018, VI ZR 225/17

Gewerblicher Rechtsschutz

Geschmack bleibt subjektiv

Es ist schon erstaunlich, mit was sich der EuGH befassen muss. In einem aktuellen Urteil durfte sich der EuGH mit der Frage beschäftigen, ob der Geschmack von Käse urheberrechtlich schutzfähig ist. Dies hat er verneint und damit die Lebensmittelbranche vor großen Problemen bewahrt. Menschliches Geschmackempfinden ist schließlich sehr subjektiv und auch schwerlich in Akten zu dokumentieren. Konkret ging es um den Geschmack eines niederländischen Streichkäses.

Der Geschmack ist nach Auffassung des EuGH kein urheberrechtliches "Werk", da er als einer der fünf menschlichen Sinne nicht so präzise objektiviert werden könne, wie dies etwa bei akustischen oder optischen Wahrnehmungen der Fall sei. Geschmack könne nicht so dargestellt werden, dass seine Besonderheiten durch

jedermann gleich festgestellt und damit von anderen Geschmäckern einheitlich abgegrenzt werden können. Das Rezept eines Lebensmittels sei hierzu nicht geeignet, da es nur den Weg zum Ziel beschreibe, nicht aber das Ergebnis selbst. Weder das menschliche Empfinden noch technische Mittel seien geeignet, den Geschmack genau und objektiv zu identifizieren. Beim Menschen ist das Geschmacksempfinden durch Alter, Ernährungsvorlieben und Konsumgewohnheiten so unterschiedlich entwickelt, dass dies nach Auffassung des Gerichts der Objektivierung entgegensteht.

EuGH, Urteil vom 13. November 2018, C 310/17

Onlinerecht

LMS kündigt konsequente Ahndung von Verstößen an

Ab dem 1. Januar 2019 endet die Schonzeit für Verstöße gegen die Impressumspflicht - auch bei Social Media Profilen. Das teilte die Landesmedienanstalt (LMS) Saarland in einer Pressemitteilung mit.

Anbieter von Telemedien, also insbesondere Anbieter von Webseiten, aber - was häufig vergessen wird - auch von Social Media Profilen, Fan-Seiten oder Webkanälen müssen sich als Anbieter zu erkennen geben. Sie unterfallen in der Regel der sogenannten Anbieterkennzeichnung bzw. Impressumspflicht. Sinn des Impressums ist, dass der Verbraucher weiß, an wen er sich bei Beschwerden wenden bzw. wem gegenüber er Ansprüche geltend machen kann.

Die LMS ist zuständige Stelle für die Ahndung von Verstößen gegen die Impressumspflicht für saarländische Betreiber. Ein fehlendes oder nicht vorschriftsmäßiges Impressum stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Die LMS kann bei einfach gelagerten Fällen ein Verwarngeld bis höchstens 55 € und ein Bußgeld von maximal 50.000 € aussprechen.

Quelle: Pressemeldung der LMS vom 16. November 2018

Praxistipp: Informationen zum Impressum auf der Homepage finden Sie in unserem Infoblatt →R13 „[Anbieterkennzeichnung bei einer Firmen-Homepage - Impressum](#)“ unter der **Kennzahl 44** unter www.saarland.ihk.de. Einen „Leitfaden zur Impressumspflicht“ finden Sie auch auf der Seite der LMS.

Steuern

Lohnsteuerliche Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten

Das BMF hat mit Schreiben vom 16. November 2018 die lohnsteuerliche Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten der Arbeitnehmer ab Kalenderjahr 2019 bekannt gegeben. Die Sachbezugswerte ab Kalenderjahr 2019 betragen für ein Mittag- oder Abendessen 3,30 Euro und für ein Frühstück 1,77 Euro.

Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert nach der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV) zu bewerten. Dies gilt nach § 8 Absatz 2 Satz 8 EStG auch für Mahlzeiten, die dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellt werden, wenn der Preis der Mahlzeit 60 Euro nicht übersteigt.

Das Schreiben des BMF finden Sie [hier](#).

Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1. Januar 2019

Aufgrund des § 9 Absatz 4a Satz 5 ff. Einkommensteuergesetz (EStG) werden im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder die in der anliegenden Übersicht ausgewiesenen Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für beruflich und betrieblich veranlasste Auslandsdienstreisen ab 1. Januar 2019 bekannt gemacht (Fettdruck kennzeichnet die Änderungen gegenüber der Übersicht ab 1. Januar 2018 - BStBl 2017 I S. 1457).

Das Schreiben des BMF finden Sie [hier](#).

Wirtschaftsrecht

Dieselmotoren können zum Haftungsrisiko werden

Unternehmen, die eine vom Abgasskandal betroffene Fahrzeugflotte unterhalten, sollten - wie auch immer - prüfen, ob Schadenersatzansprüche bestehen. Bestehende Ansprüche nicht geltend zu machen, kann gegen die Sorgfaltspflichten von Vorstand und Geschäftsführung verstoßen. Hier besteht aber ein Ermessensspielraum. Der Dieselskandal betrifft eine Vielzahl sehr komplexer Fallgestaltungen. Grund und Umfang eines Schadens, die Art der Gewährleistung als auch die Wahrscheinlichkeit einer Durchsetzung müssen in jedem Einzelfall geprüft werden.

Bestehen Ansprüche, gibt es Möglichkeiten, verjährungshemmende Maßnahmen zu ergreifen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass mögliche Ansprüche mit Ablauf des Jahres 2018 erlöschen.

Für Kläger, die nicht Verbraucher sind, könnte eine Änderung in der Zivilprozessordnung (ZPO) eine Rolle spielen: Die neu eingeführte Aussetzung nach § 148 Abs. 2 ZPO ermöglicht es Betrieben, die Aussetzung einer eigenen Klage vor einem Landgericht zu beantragen, um das Ergebnis der derzeit vor dem Bundesgerichtshof anhängigen Musterfeststellungsklage abzuwarten.

Bewachungsgewerbe: Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften

Der Bundestag hat den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften - Drucksache 19/3829 - angenommen.

Für das nationale Bewacherregister wird eine Übergangsregelung eingeführt. Es wird statt zum 1. Januar 2019 erst zum 1. Juni 2019 funktionsfähig sein. Die Erfassung der Gewerbedaten im Register beginnt nach Information des BMWi gleichwohl in der 45. KW Woche.

Bewachungsgewerbe: Änderung der Bewachungsverordnung

Das BMWi führt derzeit die Verbändekonsultation zu dem Referentenentwurf - Entwurf einer Verordnung zur Neufassung der Bewachungsverordnung durch. Die Bewachungsverordnung muss im Zuge der Errichtung des Bewacherregisters zum 01.06.2019 beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle und der Regelungen des Zweiten Gesetzes zur Änderung bewachungsrechtlicher Vorschriften angepasst werden. Die Bewachungsverordnung wird bei dieser Gelegenheit insgesamt neu gefasst. Die Verordnung bedarf der Zustimmung des Bundesrates.

Veranstaltungen

„Die neue FinVermV in 90 Minuten“

Donnerstag, 17. Januar 2019, 14.00 - 16.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Martin Andreas Duncker, Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht, Zertifizierter Compliance-Beauftragter (IHK), Compliance-Officer (TÜV), Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB, Heidelberg

Anmeldungen **bis 16. Januar 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Das Direktionsrecht des Arbeitgebers“

Dienstag, 5. Februar 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Herr RA Eric Schulien - Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen **bis 4. Februar 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„180 Tage DSGVO - wo stehen wir“

Montag, 11. Februar 2019, 15.00 - 17.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Stefan Staub, Geschäftsführer der Verimax GmbH

Anmeldungen **bis 8. Februar 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen der neuen Gesetzgebung“

Donnerstag, 28. März 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Frank Gust, Training und Beratung im Arbeitsrecht.

Anmeldungen **bis 27. März 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„1 Jahr DSGVO“

Donnerstag, 23. Mai 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referenten: Herr RA Hubert Beeck und Frau RAin Jennifer Hohmann, Homburg

Anmeldungen **bis 22. Mai 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. 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:**Ass. iur. Heike Cloß**

Tel.: 0681 9520-600

Fax: 0681 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de**Arbeitsrecht, Datenschutz, Gewerblicher
Rechtschutz, Onlinerecht, Wirtschaftsrecht****Ass. iur. Kim Pleines**

Tel.: 0681 9520-640

Fax: 0681 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de**Datenschutz, Gewerblicher Rechtschutz,
Onlinerecht, Wettbewerbsrecht, Wirt-
schaftsrecht****Ass. iur. Georg Karl**

Tel.: 0681 9520-610

Fax: 0681 9520-689

E-Mail: georg.karl@saarland.ihk.de**Gesellschaftsrecht****Ass. iur. Thomas Teschner**

Tel.: 0681 9520-200

Fax: 0681 9520-690

E-Mail: thomas.teschner@saarland.ihk.de**Gewerberecht****Jochen Engels**

Tel.: 0681 9520-510

Fax: 0681 9520-588

E-Mail: jochen.engels@saarland.ihk.de**Steuerrecht**

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

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 681 9520-0, Fax + 49 (0) 681 9520-888, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020