

Magazin

Übersicht:

Editorial	1
Tragen eines islamischen Kopftuchs in Einrichtungen der evangelischen Kirche	2
Benachteiligung wegen des Geschlechts bei Bewerbung	3
Unfallversicherung bei Betriebsausflug?	4
Bund der Steuerzahler gewinnt Musterverfahren...	5
Mitteilung Schwerbehinderung durch einen Bewerber	6
Elektronisch fristgerecht - nicht immer fristgerecht	7
Umsatzsteuer: Pkw-Nutzung durch Unternehmer	8
„Ein für alle Male abgefunden“ kann als Erbverzicht auszulegen sein	9
Geschwindigkeitsbegrenzung mit Zusatzschild „Schneeflocke“	10
Impressumpflicht bei geschäftlichen Netzwerken	11
Tricksen bei Zeiterfassung kostet Job	12
Werbung mit gesetzlich bestehenden Rechten	13
Änderungen im Insolvenzrecht	14
Werbung im taxLegis.de-Magazin	15
Informationen, Impressum	16



Impressum auf dem Titelblatt?

Auch in Zeitschriften besteht die Verpflichtung des Verlages, ein Impressum abzudrucken, um dem Leser die damit verbundenen Informationen zur Verfügung zu stellen. Niemand käme hier aber auf die Idee, dass das Impressum auf dem Titelblatt erscheint und das Wort „Impressum“ entsprechend der Hauptüberschrift der Titelstory entsprechen muss.

Für den Zeitungsleser ist es relativ einfach, wenn er sich für die Angaben im Impressum interessiert. Er blättert, bis er die entsprechende Seite findet, auf der der Abdruck erfolgt ist. Auch die häufig kleinere Schrift ist dabei unproblematisch. Dem Zeitungsleser ist dabei klar, dass der Verlag mit dem Impressum eine gesetzliche Pflicht erfüllt, aber eben kein Geld verdient und auch keine Nachrichten verbreitet, die auf breites Interesse stoßen.

Gänzlich anders sieht das Landgericht Stuttgart wohl die Anforderungen, die an die „Generation Internet“ zu stellen sind. Diese ist zwar in der Lage, sich durch Computerspiele durchzuarbeiten und mittels Nachrichtendiensten und sozialen Medien weltweit miteinander zu kommunizieren, nur die Orientierung auf einer Internetseite, die überfordert.

Hier sieht das Gericht wohl eine Überforderung, wenn der geneigte Nutzer mit der Maus „Hinunter-Scrollen“ muss bis zum Seitenende, bevor er das Impressum findet und dann ist dies auch noch in kleiner Schrift vorhanden.

Bei so viel justizieller Fürsorge wundert es, dass das Gericht an der Bezeichnung „Impressum“ festgehalten hat und hier nicht auch die Auffassung vertrat, dass dieser Begriff nicht von jedem Internet-Nutzer verstanden wird.

Tragen eines islamischen Kopftuchs in einer Einrichtung der Evangelischen Kirche

Das Tragen eines Kopftuchs als Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben und damit als Kundgabe einer abweichenden Religionszugehörigkeit ist regelmäßig mit der arbeitsvertraglichen Verpflichtung einer in einer Einrichtung der Evangelischen Kirche tätigen Arbeitnehmerin zu neutralem Verhalten nicht vereinbar.

Die Parteien streiten über Vergütung wegen Annahmeverzugs. Die Klägerin, die dem islamischen Glauben angehört, ist seit 1996 bei der beklagten Krankenanstalt - zuletzt als Krankenschwester - angestellt. Arbeitsvertraglich sind die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung (BAT-KF) sowie die sonstigen für die Dienstverhältnisse der Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu Grunde zu legen.

Die Klägerin befand sich in der Zeit vom 27. März 2006 bis zum 28. Januar 2009 in Elternzeit. Danach war sie arbeitsunfähig krank. Im April 2010 bot die Klägerin schriftlich eine Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit im Rahmen einer Wiedereingliederung an.

Dabei teilte sie der Beklagten mit, dass sie das von ihr aus religiösen Gründen getragene Kopftuch auch während der Arbeitszeit tragen wolle.

Die Beklagte nahm dieses Angebot nicht an und zahlte keine Arbeitsvergütung. Mit der Zahlungsklage fordert die Klägerin Arbeitsentgelt wegen Annahmeverzugs für die Zeit vom 23. August 2010 bis zum 31. Januar 2011.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat das Berufungsurteil auf die Revision der Klägerin aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht

zurückverwiesen.

Zwar kann einer Arbeitnehmerin in einer kirchlichen Einrichtung regelmäßig das Tragen eines islamischen Kopftuchs untersagt werden, es ist aber nicht geklärt, ob die Einrichtung der Beklagten der Evangelischen Kirche institutionell zugeordnet ist.

Zudem ist offen, ob die Klägerin im Streitzeitraum leistungsfähig war. Das Angebot, die Tätigkeit auf der Grundlage eines vom behandelnden Arzt erstellten Wiedereingliederungsplans aufzunehmen, indiziert die fehlende Leistungsfähigkeit der Klägerin.

(BAG, Urteil vom 24.09.2014, AZ: 5 AZR 611/12)

Frhr. Femimore von Bredow
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Köln
Kontakt: v.bredow@dvbw-legal.de



Benachteiligung wegen des Geschlechts bei einer Bewerbung

Bei einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts kann die besondere Benachteiligung des einen Geschlechts durch ein dem Anschein nach neutrales Kriterium mit einem Verweis auf statistische Erhebungen dargestellt werden. Die herangezogene Statistik muss aussagekräftig, d.h. für die umstrittene Fallkonstellation gültig sein.

Die Beklagte betreibt einen lokalen Radiosender und suchte im Frühjahr 2012 für eine Vollzeitstelle eine Buchhaltungskraft mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung.

Die Klägerin bewarb sich auf diese Stelle im April 2012, im beigefügten Lebenslauf wies sie auf ihre Ausbildungen als Verwaltungsfachfrau und zur Bürokauffrau hin. Außerdem gab sie dort an: „Familienstand: verheiratet, ein Kind“.

Anfang Mai 2012 erhielt die Klägerin eine Absage, auf dem

zurückgesandten Lebenslauf war der Angabe zum Familienstand hinzugefügt „7 Jahre alt!“, dies und die von der Klägerin stammende Angabe „ein Kind“ war unterstrichen.

Die Klägerin sieht sich als Mutter eines schulpflichtigen Kindes, die eine Vollzeitbeschäftigung anstrebt, benachteiligt. Die Notiz der Beklagten auf ihrem Lebenslauf spreche dafür, dass die Beklagte Vollzeittätigkeit und die Betreuung eines siebenjährigen Kindes nicht oder nur schlecht für vereinbar halte.

Die Beklagte hat eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts abgelehnt. Sie hat darauf verwiesen, eine junge verheiratete Frau eingestellt zu haben, die über eine höhere Qualifikation verfüge.

Die Revision der Beklagten, die vom Landesarbeitsgericht wegen mittelbarer Benachteiligung der Klägerin zu einer Entschädigung in Höhe von 3.000,00 €

verurteilt worden war, hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Die vom Berufungsgericht herangezogene Statistik (Mikrozensus) für den Anteil von Ehefrauen mit Kind an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten lässt keine Aussagen für den Fall der Klägerin zu.

Das Landesarbeitsgericht als Tatsachengericht wird aber zu prüfen haben, ob in dem Verhalten der Beklagten nicht eine unmittelbare Benachteiligung der Klägerin als Frau zu sehen ist, was eine Auslegung des Vermerks auf dem zurückgesandten Lebenslauf erfordert.

(BAG, Urteil vom 18. September 2014, AZ: 8 AZR 753/13)

Michael Henn
Rechtsanwalt/
Fachanwalt für Arbeitsrecht/
Fachanwalt für Erbrecht
Stuttgart
Kontakt: henn@drgaupp.de



Unfallversicherung bei Betriebsausflug?

Die Frage, ob ein Arbeitsunfall vorliegt oder nicht, beschäftigt die Gerichte seit vielen Jahren, ohne dass wirklich immer nachvollziehbar ist, wo eigentlich die Abgrenzung verläuft.

Einen interessanten Fall hatte das Hessische Landessozialgericht Ende Juli diesen Jahres zu entscheiden.

Geklagt hatte eine Angestellte der Deutschen Rentenversicherung in Hessen, die insgesamt ca. 2.300 Menschen beschäftigt. Die gesamte Dienststelle hatte einen sogenannten Weihnachtsumtrunk organisiert, an dem ca. 230 Mitarbeiter teilnahmen. Den Unterabteilungen war es zudem gestattet, eigene Weihnachtsfeiern während der Dienstzeit zu organisieren, sodass die Abteilung der Klägerin eine Wanderung organisierte. An dieser Wanderung nahmen 10 von insgesamt 13 Personen teil. Die Klägerin stürzte bei diesem Ausflug und verletzte sich am Ellenbogen sowie am Handgelenk.

Die Berufsgenossenschaft lehnte eine Anerkennung als Arbeitsunfall ab, weil die Veranstaltung nicht allen Betriebsangehörigen offen gestanden habe. Die Klage hatte keinen Erfolg. Nach Auffassung des Gerichtes liegt hier ein Arbeitsunfall gemäß § 8 SGB VII nicht vor, weil man darunter Unfälle von Beschäftigten in Folge der versicherten Tätigkeit versteht, so dass Arbeitnehmer auf jeden Fall während ihrer Arbeit gesetzlich unfallversichert sind. Der Unfallversicherungsschutz umfasst darüber hinaus aber auch unter bestimmten Voraussetzungen betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen, unabhängig davon, ob die Teilnahme freiwillig ist oder nicht. Sie kann der versicherten Tätigkeit zugerechnet werden, weil derartige Veranstaltungen den Zusammenhalt in der Belegschaft und mit der Unternehmensführung fördern können.

Diese Ausweitung des Versicherungsschutzes ist allerdings eng zu begrenzen, Voraussetzung ist, dass die Veranstaltung von der Unternehmensleitung als betriebliche Ge-

meinschaftsveranstaltung angesehen wird und allen Beschäftigten offensteht. Bei großen Betrieben kann anstelle des Gesamtbetriebes auch eine einzelne Abteilung treten.

Berücksichtigt man diese Grundsätze, so scheidet hier eine Anerkennung des Sturzes als Arbeitsunfall aus, weil „Abteilung eines großen Unternehmens“ im Sinne der Rechtsprechung die örtliche Dienststelle der Klägerin mit 230 Beschäftigten ist, nicht jedoch die kleine Unterabteilung mit lediglich 13 Mitarbeitern.

(Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 29.07.2014, AZ: L 3 U 125/13)

Stefan Engelhardt

Rechtsanwalt

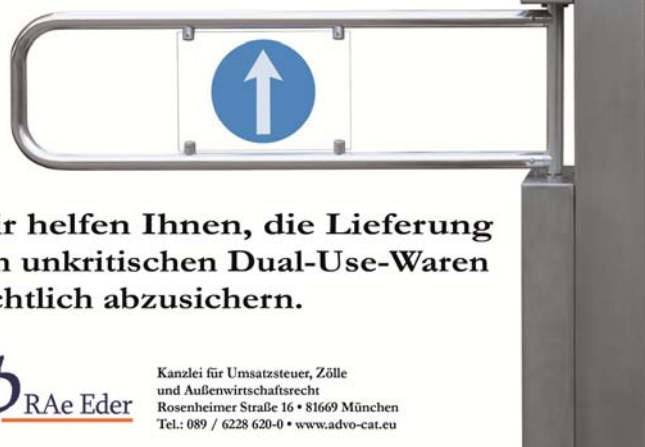
Hamburg

Kontakt:

stefan.engelhardt@roggelin.de



Betrifft Sie ein Embargo?



Wir helfen Ihnen, die Lieferung von unkritischen Dual-Use-Waren rechtlich abzusichern.



Kanzlei für Umsatzsteuer, Zölle
und Außenwirtschaftsrecht
Rosenheimer Straße 16 • 81669 München
Tel.: 089 / 6228 620-0 • www.advo-cat.eu

Bund der Steuerzahler gewinnt Musterverfahren zu Pensionsrückstellungen - Finanzamt knickt ein

Laut einer aktuellen Pressemitteilung des Bund der Steuerzahler (BdSt) dürfen Finanzämter das Pensionsalter, das zwischen einem Gesellschafter und der GmbH vereinbart worden ist, nicht eigenmächtig anheben. Das hat kürzlich der Bundesfinanzhof entschieden. Wohl aus Angst vor einer erneuten Schlappe, hat das Finanzamt die Revision in einem vom BdSt unterstützten Parallelverfahren jetzt zurückgenommen (I R 50/13). Damit wird das Urteil der ersten Instanz rechtskräftig. Dies hatte der Steuerzahler gewonnen.

Hintergrund:

Im Jahr 2008 hatte die Finanzverwaltung festgelegt, dass für die Berechnung von Pensionszusagen bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern von einem Mindestpensionsalter von 66 bzw. 67 Jahren auszugehen ist. Bei vielen Gesellschaften mussten die Pensionszusagen neu bewertet werden. Im Einzelfall führte dies sogar zu einem höheren steuerlichen Gewinn der GmbH und damit zu mehr Steuern.

Dagegen richteten sich mehrere Klageverfahren.“

Im konkreten Streitfall war zwischen einer GmbH und ihrem Geschäftsführer ein Pensionsalter von 65 Jahren vereinbart worden. Ab diesem Lebensalter sollte der Geschäftsführer im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge pensionsbe-

rechtigt gegenüber der GmbH sein. Auf Basis dieser Pensionszusage wurde bei der GmbH entsprechend auch die erforderliche Pensionsrückstellung gebildet.

Die Finanzverwaltung wollte dieses Pensionseintrittsalter jedoch nicht anerkennen und legte bei der steuerlichen Beurteilung der Pensionsrückstellung das höhere Eintrittsalter aus der gesetzlichen Rentenversicherung an.

Zur Begründung dieser Entscheidung berief sich das Finanzamt auf eine von der Finanzverwaltung eigens zu diesem Zweck selbst geschaffene Richtlinie (R 41 Abs. 9 Satz 1 EStR 2001, R 6a Abs. 8 EStR 2012).

Mit Urteil vom 22. Mai 2013, 4 K 3070/11, hat das zuständige Hessische Finanzgericht dieser Verwaltungspraxis einen Riegel vorgeschoben, da nach der gesetzlichen Regelung die Finanzverwaltung das Pensionsalter nicht selbstständig bestimmen dürfe.

Gegen diese Entscheidung des Hessischen Finanzgerichts legte das Finanzamt zwar noch Revision beim Bundesfinanzhof ein, ließ es dann aber im Revisionsverfahren I R 50/13 nicht mehr zur Entscheidung kommen, sondern nahm die Revision zurück.

Dies wohl vor dem Hintergrund, dass der Bundesfinanzhof in einem vergleichbaren Verfahren mit Urteil vom 11. September 2013, I R 72/12, die Ansicht des BdSt bestätigt hatte, wonach ein Mindestpensionsalter auch für die Pensionszusage gegenüber

dem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH nicht vorausgesetzt wird.

Fazit:

Das Finanzamt wollte eine erneute Schlappe vor dem Bundesfinanzhof und damit eine allgemein gültige Entscheidung zu Gunsten aller pensionsberechtigten GmbH-Geschäftsführer vermeiden und hat durch entsprechende Rücknahme der Revision die Notbremse gezogen.

Von der Thematik betroffene Gesellschaften sollten sich daher unter keinen Umständen auf die Rechenweise der Finanzverwaltung zur Pensionsrückstellung einlassen, sondern – soweit erforderlich im Rechtsbehelfsverfahren - auf dem vertraglich mit dem Geschäftsführer vereinbarten Pensionseintrittsalter bestehen.

Arnd Lackner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht,
Fachanwalt für Handels- und
Gesellschaftsrecht
Saarbrücken
Kontakt: wagner@webvocat.de



Mitteilung der Schwerbehinderung durch einen Bewerber

Ein Mensch, der schwerbehindert ist und bei seiner Bewerbung um eine Stelle den besonderen Schutz und die Förderung nach dem SGB IX in Anspruch nehmen will, muss die Eigenschaft, schwerbehindert zu sein, grundsätzlich im Bewerbungsschreiben mitteilen. Eine solche Mitteilung muss bei jeder Bewerbung erfolgen. Auf Erklärungen bei früheren Bewerbungen kommt es nicht an.

Der Kläger in dem hier entschiedenen Verfahren ist ein schwerbehinderter Mensch mit einem GdB von 50.

Im Juni 2010 bewarb er sich erstmalig bei der Beklagten. Dieses Bewerbungsverfahren, zu dem auch die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen worden war, blieb erfolglos.

Ende Juli 2010 bewarb sich der Kläger für eine andere, neu ausgeschriebene Stelle bei der Beklagten. Die Bewerbung wurde bei der Beklagten von einer anderen personalführenden Stelle als die erste Bewerbung bearbeitet. Weder im Bewerbungsanschreiben noch im Lebenslauf

wies der Kläger auf seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch hin.

Allerdings hatte er in einem Konvolut von Anlagen (Umfang 29 Blatt) als Blatt 24 eine Fotokopie seines Schwerbehindertenausweises beigefügt. Auch diese Bewerbung scheiterte, ohne dass der Kläger von der Beklagten, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war.

Der Kläger verlangt eine Entschädigung, weil er sich wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt sieht. Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes hätte ihn die Beklagte aufgrund seiner Schwerbehinderung in jedem Fall zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen.

Anders als in den Vorinstanzen hatte die Klage vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Auf die Schwerbehinderteneigenschaft ist gegebenenfalls im Bewerbungsanschreiben oder unter deutlicher Hervorhebung im Lebenslauf hinzuweisen.

Unauffällige Informationen oder ei-

ne in den weiteren Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie eines Schwerbehindertenausweises gelten nicht als ausreichende Information des angestrebten Arbeitgebers (Senat 26. September 2013 - 8 AZR 650/12 - Rn. 30).

Die Mitteilung hat bei jeder einzelnen Bewerbung erneut zu erfolgen.

Entscheidend ist die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des SGB IX im Zeitpunkt der Bewerbung, nicht zu einem früheren Zeitpunkt. Auch ist das Datenschutzrecht zu berücksichtigen.

Es liegt in der Entscheidung des schwerbehinderten Menschen, ob er die Schwerbehinderung bei der Bewerbung nach SGB IX berücksichtigt haben will oder nicht. (BAG, Urteil vom 18. September 2014, AZ: 8 AZR 759/13)

Jens Klarmann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Kiel
Kontakt: j.klarmann@pani-c.de



Elektronisch fristgerecht ist nicht immer fristgerecht

Wer seine Steuererklärung oder einen Einspruch elektronisch via Elster übermittelt, muss aufpassen, wenn es um die Einhaltung von Fristen geht.

Je nach gewähltem Übermittlungsverfahren zählt manchmal erst der Zugang des unterschriebenen Formulars – auf Papier – und nicht der fristgerechte Eingang der Daten beim Finanzamt.

Das hat nun auch ein Steuerpflichtiger gelernt, der gegen einen Schätzbescheid Einspruch eingelegt hatte. Die relevanten Daten schickte er in Form einer komprimierten Steuererklärung rechtzeitig elektronisch ab – und hielt doch nicht die Einspruchsfrist ein.

Grund: Nach der Übermittlung der Daten an das Finanzamt

muss der Steuerpflichtige anschließend ein unterschriebenes Formular hinterher schicken, denn nur anhand der auf dem Papierdokument vermerkten sogenannten Telemummer kann der Fiskus die Daten entschlüsseln. Der Zugang dieses Formulars ist maßgeblich für die Einhaltung von Fristen. Die elektronische Übermittlung der Daten bis zum Fristablauf reicht allein nicht aus. Das stellte das Niedersächsische Finanzgericht im März dieses Jahres fest.

Um diese Stolperfalle zu umgehen, sollten Betroffene anstelle einer komprimierten elektronischen Erklärung einfach ein formloses Einspruchsschreiben gegen den Steuerbescheid per Fax – das Sendeprotokoll dient als Eingangsbestätigung – oder per Post mit Einschreiben/Rückschein einreichen.

Weiterer Vorteil: Zeitgewinn bis zur Abgabe der Steuererklärung.

Denn diese stellt ja lediglich die Einspruchsbegründung dar, welche auch nach Einlegen des Einspruchs noch nachgereicht werden kann.

(Niedersächsisches Finanzgericht, Urteil vom 13. März 2014, AZ: 4 K 32/12)

Alexander Littich
Rechtsanwalt
Betriebswirt (FH)
Landshut

Kontakt: landshut-ra@ecovis.com



Die Barbara-Gawlik Stiftung unterstützt nationale und internationale Projekte von Plan.



Durch die Stiftung wird die konkrete Mittelverwendung, z.B. für die Anschaffung von Nutztieren in dörflichen Gemeinschaften kontrolliert.
Die Stiftung ist für jede Spende dankbar.

Die Bankdaten des Spendenkontos lauten:
IBAN: DE95 7002 0500 3781 2101 21 - BIC: BFSWDE33MUE

Die Barbara-Gawlik Stiftung ist in Rheinland-Pfalz sowie beim Oberlandesgericht Stuttgart in die Bußgeldliste aufgenommen. Für die Empfehlung zur Zuweisung bei Geldauflagen oder Bußgeldern wäre die Stiftung ebenso dankbar.

Das Sonderkonto für Bußgelder lautet:
IBAN: DE64 7002 0500 3781 2100 00 - BIC: BFSWDE33MUE

Umsatzsteuer: PKW-Nutzung durch einen Unternehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte

Der XI. Senat des Bundesfinanzhofs (BFH) hat entschieden, dass die Verwendung eines dem Unternehmen zugeordneten PKW für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte nicht für Zwecke erfolgt, die außerhalb des Unternehmens liegen, und mithin nicht als unentgeltliche Wertabgabe der Umsatzbesteuerung zu unterwerfen ist.

Nach § 3 Abs. 9a Nr. 1 des Umsatzsteuergesetzes (UStG) wird einer sonstigen Leistung gegen Entgelt gleichgestellt „die Verwendung eines dem Unternehmen zugeordneten Gegenstands, der zum vollen oder teilweisen Vorsteuerabzug berechtigt hat, durch einen Unternehmer für Zwecke, die außerhalb des Unternehmens liegen, oder für den privaten Bedarf seines Personals, sofern keine Aufmerksamkeiten vorliegen“.

Der Kläger betrieb ein Einzelunternehmen. Zugleich war er alleiniger Gesellschafter und Geschäftsführer einer GmbH, deren Sitz am Wohnsitz des Klägers in A lag und deren Niederlassung (Produktionsstätte) sich in einem anderen Ort (B) befand.

Zwischen dem Kläger (als Organträger) und der GmbH (als Organgesellschaft) bestand eine umsatzsteuerrechtliche Organschaft. Der Kläger hatte Anspruch auf Benutzung eines der GmbH gehörenden PKW auch für private Zwecke.

Die GmbH nutzte im Wohnhaus des Klägers in A einen Kellerraum aufgrund vertraglicher Gestattung zur Unterbringung eines Serverstranges.

Im Anschluss an eine Lohnsteuer-Außenprüfung bei der GmbH vertrat das Finanzamt die Auffassung, bei dem beruflich genutzten Kellerraum handele es sich um ein häusliches Arbeitszimmer des Klägers, so dass nicht, wie vom Kläger angenommen, Dienstreisen zwischen A und B, sondern vielmehr Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gegeben seien.

Das Finanzamt erfasste dementsprechend beim Kläger einen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteil. Ferner unterwarf das Finanzamt, was streitig war, die Fahrten des Klägers zwischen seinem Wohnsitz in A und der GmbH-Niederlassung in B als unentgeltliche Wertabgabe gemäß § 3 Abs. 9a Nr. 1 UStG der Umsatzsteuer. Das Finanzgericht wies die Klage ab.

Dem folgte der BFH dagegen nicht. Auf die Revision des Klägers hin hob er die Vorentscheidung auf und gab der Klage statt.

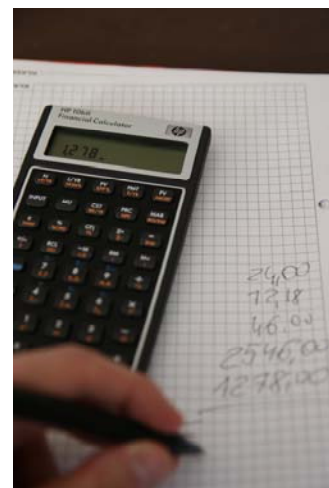
Während ein Arbeitnehmer (arbeitsrechtlich) verpflichtet sei, während der vereinbarten Zeit an der Arbeitsstätte zu sein, sodass es grundsätzlich keinen unternehmerischen (betrieblichen) Grund gebe, den Arbeitnehmer vom Wohnort zum Unternehmen (Betrieb) und zurück zu befördern, gelte dies bei entsprechenden Fahrten des Unternehmers nicht.

Anders als ein Arbeitnehmer suche ein Unternehmer, wie im Streitfall der Kläger, als Organträger der GmbH seinen Betrieb auf, um dort unternehmerisch tätig zu sein. Seine Fahrten zwischen Wohnort und Unternehmen (Be-

trieb) dienten der Ausführung von Umsätzen.

Angesichts des klaren Überwiegens der unternehmerischen Verwendung sei es unbeachtlich, dass die Heimfahrten auch privaten Charakter hätten. (BFH, Urteil vom 05. Juni 2014, AZ: XI R 36/12)

Jörg Passau
Steuerberater
Kiel
Kontakt: stb@PaNI-C.de



Formulierung "Ein für alle Male abgefunden" kann als Erbverzicht auszulegen sein

Erklärt ein Abkömmling nach dem Tode seines Vaters in einem notariellen Erbauseinandersetzungsvertrag mit seiner Mutter, er sei mit der Zahlung eines bestimmten Betrages "vom elterlichen Vermögen unter Lebenden und von Todes wegen ein für alle Male abgefunden", kann das als Verzicht auf das gesetzliche Erbrecht nach dem Tode der Mutter auszulegen sein.

Der 1991 im Alter von 62 Jahren verstorbene Familienvater aus Bergkamen wurde von seiner 1935 geborenen Ehefrau und seinen beiden Kindern, einer 1960 geborenen Tochter und einem 1972 geborenem Sohn, beerbt.

Mit den Kindern schloss die Ehefrau im Jahre 1991 einen notariellen Erbauseinandersetzungsvertrag. Nach dem Vertrag erwarb der Sohn gegen die Zahlung von insgesamt 100.000 DM den Erteil seiner Schwester. In dem Vertrag heißt es u.a., die Schwester erkläre mit der Zahlung "vom elterlichen Vermögen unter Lebenden und von Todes wegen ein für alle Male abgefunden" zu sein.

Im Jahre 2013 verstarb die Mutter, ohne ein Testament zu hinterlassen. Der Sohn hat daraufhin einen ihn als Alleinerben ausweisenden Erbschein beantragt. Dem ist seine Schwester mit der Begründung entgegengetreten, sie sei gesetzliche Miterbin geworden, auf ihr Erbrecht nach ihrer Mutter habe sie im Jahre 1991 nicht verzichtet.

Der 15. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Hamm hat dem Sohn Recht gegeben und die Voraussetzungen für die Ertei-

lung des von ihm beantragten Erbscheins für festgestellt erachtet.

Seine Schwester habe in dem im Jahre 1991 abgeschlossenen Erbauseinandersetzungsvertrag auf ihr gesetzliches Erbe nach dem Tode ihrer Mutter verzichtet. Der Verzicht ergebe sich aus der Vertragsbestimmung, nach der die Schwester nach Zahlung eines bestimmten Betrages "ein für alle Male abgefunden sei".

Insoweit sei nicht erforderlich, dass der Vertrag den Begriff "Erbverzicht" verwende. Es sei ausreichend, wenn sich der Verzichtswille aus dem Inhalt des Vertrages ergebe. Hiervon sei nach dem Vertragswortlaut auszugehen.

Die in Frage stehende Vertragsbestimmung beziehe sich auf das "elterliche Vermögen" und lasse so erkennen, dass nicht nur der väterliche Nachlass geregelt werden solle.

Die weiteren Formulierungen "unter Lebenden und von Todes wegen" sowie "ein für alle Male abgefunden", sprächen dafür, dass das Erbrecht nach Vater und Mutter endgültig geregelt werden solle und dass die Schwester nach dem Tode der Mutter nichts mehr zu erwarten haben sollte. Dieses Verständnis müsse auch einem juristischen Laien klar vor Augen stehen.

Der weitere Vertragsinhalt ergebe keine Anhaltspunkte für ein anderes Auslegungsergebnis. Der Vertrag enthalte vielmehr Regelungen zum Erbrecht des Sohnes nach dem Tode der Mutter, was dafür spreche, dass er auch das Erbrecht der Tochter insoweit habe regeln sollen.

Abgesehen davon sei den Vertragsbeteiligten klar gewesen, dass die an die Tochter zu leistenden Zahlungen aus dem elterlichen Vermögen bestritten werden würden - der noch in der Ausbildung befindliche Sohn habe nicht über die erforderlichen Geldmittel verfügt - und diese Zahlungen die Tochter im Ergebnis so stellen, als habe sie ihren Erbanteil von $\frac{1}{4}$ nach dem Tode des Vaters nahezu verdoppelt.

(OLG Hamm, Beschluss vom 22. Juli 2014, AZ: 15 W 92/14)

Michael Henn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Erbrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Stuttgart
Kontakt: henn@drgaupp.de



Oberlandesgericht Hamm: Geschwindigkeitsbegrenzung mit Zusatzschild "Schneeflocke" gilt auch, wenn es nicht schneit

Das Zusatzschild "Schneeflocke" zu einer Geschwindigkeitsbegrenzung erlaubt auch bei nicht winterlichen Straßenverhältnissen keine höhere als die angeordnete Geschwindigkeit.

Der im Jahre 1991 geborene Betroffene aus Rennerod befuhr im Januar 2014 mit seinem Pkw Seat in Burbach die B 54, von der BAB 45 kommend.

Am Tattage begrenzte ein elektronisch gesteuertes Verkehrszeichen die zulässige Höchstgeschwindigkeit auf 80 km/h. Unter diesem Verkehrszeichen war - ohne weitere Zusätze - das Zusatzschild "Schneeflocke" angebracht. Bei einer polizeilichen Geschwindigkeitskontrolle fiel der Betroffene auf, weil er mit seinem Fahrzeug 125 km/h fuhr.

Diese Geschwindigkeitsüberschreitung ahndete das Amtsgericht, der Bußgeldkatalogverordnung entsprechend, mit einer Geldbuße von 160 Euro und ei-

nem einmonatigen Fahrverbot.

Der Betroffene hat Rechtsbeschwerde eingelegt und u.a. gemeint, dass ihm keine Geschwindigkeitsüberschreitung von 45 km/h angelastet werden könne, weil keine winterlichen Straßenverhältnisse geherrscht hätten. Die mit dem Zusatzschild "Schneeflocke" angeordnete Geschwindigkeitsbegrenzung auf 80 km/h sei deswegen zumindest irreführend gewesen.

Die vom Betroffenen gegen das amtsgerichtliche Urteil eingelegte Rechtsbeschwerde ist erfolglos geblieben. Der 1. Senat für Bußgeldsachen des Oberlandesgerichts Hamm hat die Entscheidung des Amtsgerichts bestätigt. Das eine "Schneeflocke" darstellende Zusatzschild enthalte bei sinn- und zweckorientierter Betrachtungsweise lediglich einen - entbehrlichen - Hinweis darauf, dass die Geschwindigkeitsbegrenzung Gefahren möglicher winterlicher Straßenverhältnisse abwehren

solle.

Mit diesem Hinweis solle die Akzeptanz der angeordneten Geschwindigkeitsbegrenzung erhöht werden. Der Hinweis bezwecke nur die Information der Verkehrsteilnehmer und enthalte - anders als das Schild "bei Nässe" - keine zeitliche Einschränkung der angeordneten zulässigen Höchstgeschwindigkeit.

Kraftfahrer müssten die die Geschwindigkeit begrenzende Anordnung daher auch bei trockener Fahrbahn beachten. (OLG Hamm, Beschluss vom 04. September 2014, AZ: 1 RBs 125/14)

Klaus Schmidt-Strunk
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Familienrecht
Fachanwalt für Verkehrsrecht
Limburg
Kontakt: rechtsanwalt@schmidt-strunk.de



Zur Impressumspflicht auf geschäftlichen Netzwerken

Ende Juni 2014 urteilte das Landgericht Stuttgart über die negative Feststellungsklage eines Rechtsanwalts. Dieser wollte sich gegen die Abmahnung eines Kollegen wehren. Diese Abmahnung beanstandete unter anderem das Fehlen eines Impressums auf der Profilseite des klagenden Rechtsanwalts in dem geschäftlichen Netzwerk XING. Das Gericht wies die Klage ab und verschärft somit die Anforderungen, welche die Impressumspflicht an die Betreiber von Webseiten und Seiten auf sozialen Netzwerken stellt.

Die Parteien stritten im vorliegenden Fall zum einen über die Pflicht, auf der Seite eines geschäftlichen Netzwerks ein Impressum vorzuhalten, und zum anderen über die Anforderungen der Erkennbarkeit und Erreichbarkeit eines solchen Impressums.

Kläger war ein, in dem Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes tätiger Rechtsanwalt. Auf dessen Profil in dem geschäftlichen Netzwerk XING fand sich neben Angaben zu seiner Person und Werdegang auch eine mit „Impressum“ betitelte Verlinkung, worüber der Nutzer bei Betätigung zu dem Impressum der Kanzlei des Klägers weitergeleitet wurde. Diese Verlinkung war am unteren rechten Rand des Profils angeordnet, da genau dort von XING ein entsprechendes Impressumsfeld vorgegeben wurde.

Der Beklagte, ebenfalls Rechtsanwalt, beanstandete dieses Profil und mahnte seinen Kollegen ab. Begründet wurde die Abmahnung mit der Nichtvorhaltung eines Impressums auf dem Profil des geschäftlichen Netzwerks.

Der Kläger erhob hieraufhin negative Feststellungsklage beim Landgericht Stuttgart.

Das LG wies die Klage ab und stellte zunächst fest, dass auch Profile auf geschäftlichen Netzwerken grundsätzlich zu der Vorhaltung eines Impressums verpflichtet, sofern es sich bei diesen um einen eigenen Informations- und Kommunikationsdienst handelt. Ein Informations- und Kommunikationsdienst ist beispielsweise gegeben, sofern sich ein Profil aus der Sicht eines objektiven Dritten als eigenständiges, von dem Betreiber des Netzwerks unabhängiges, Informations- und Kommunikationsangebot darstellt.

Im vorliegenden Fall war dies bei dem Netzwerk XING unproblematisch gegeben, so dass grundsätzlich eine Impressumspflicht bestand. Es stellt sich allerdings die Frage, welche Anforderungen an die Erkennbarkeit und Erreichbarkeit eines solchen Impressums auf dem Profil eines Netzwerks zu stellen sind.

Das LG stellt hierbei folgende Anforderungen an die Erreichbarkeit eines Impressums:

1. Der Link, der zu der Seite mit der Anbieterkennzeichnung führe, müsse für sich genommen leicht erkennbar, d. h. effektiv optisch wahrnehmbar sein.
2. Der Link müsse so eindeutig gekennzeichnet sein, dass für die angesprochenen Adressaten ohne weiteres erkennbar sei, dass über diesen Link die gesetzlich vorgeschriebene Anbieterkennzeichnung erreicht werden könne.

Unstreitig hatte der Kläger auf seinem Profil eine Verlinkung auf ein vollständiges Impressum ein-

gerichtet und dies auch den Anforderungen des LG entsprechend gekennzeichnet. Laut LG fehlte es allerdings an der „effektiven optischen Wahrnehmbarkeit“. Angeprangert wurde unter anderem, dass der Link erst durch ein Hinunter-Scrollen erreicht werden könne und in sehr kleiner Schriftgröße gehalten sei, durch welche der Link deutlich hinter den übrigen Textpassagen des Profils zurückbleibe. Insgesamt sei der Link „leicht übersehbar“.

Fazit:

Das LG setzt mit seinem Urteil neue Maßstäbe für die Anforderungen, welche an die Erkennbarkeit und Erreichbarkeit eines Impressums auf Profilen in sozialen Netzwerken gestellt werden. Ist in dem Punkt der eigentlichen Impressumspflicht auch auf geschäftlichen Seiten in sozialen Netzwerken dem LG noch zu folgen, irritieren die Ausführungen zu der Erkennbarkeit und Erreichbarkeit, insbesondere, wenn eine Angabe des Impressums von dem Netzwerk in einem bestimmten Bereich vorgegeben wird. Es bleibt abzuwarten, welche Folgen sich aus diesem Urteil entwickeln und ob dies zu einer Abmahnwelle führen wird. In jedem Fall empfiehlt es sich, als Betreiber einer Seite in einem sozialen Netzwerk die Vorgaben des LG einzuhalten und das Impressum deutlich erkennbar an erster, prominenter Stelle zu platzieren.
(LG Stuttgart, Urteil vom 27. Juni 2014, AZ: 11 O 51/14)

Manfred Wagner
Rechtsanwalt
Saarbrücken
Kontakt: wagner@webvocat.de



Tricksen bei der Zeiterfassung kostet Job! Fristlose Kündigung nach mehr als 25-jähriger Betriebszugehörigkeit

Das Hessische Landesarbeitsgericht Frankfurt hat soeben die fristlose Kündigung eines Mitarbeiters nach mehr als 25-jähriger Betriebszugehörigkeit bestätigt, der bei der Zeiterfassung getrickst hatte.

Der verheiratete 46 Jahre alte Kläger, der Vater eines Kindes ist,

war seit mehr als 25 Jahren in einer Großmetzgerei beschäftigt. Beim Verlassen des Produktionsbereichs wegen privater Arbeitsunterbrechungen müssen die Mitarbeiter eine Zeiterfassung über einen Chip bedienen. Ebenso müssen sie sich rückmelden, wenn sie den Produktionsbereich wieder betreten. Der Kläger wurde

dabei beobachtet, dass er den Chip in seiner Geldbörse ließ, oder diesen mit seiner Hand abschirmte, wenn er ihn vor das Zeiterfassungsgerät zum An- und Abmelden hielt.

Eine Kontrolle durch den Arbeitgeber ergab, dass der Kläger in 1,5 Monaten so Pausen von insgesamt mehr als 3,5 Stunden gemacht hatte, ohne sich an- und abzumelden. Die Zeiten waren bezahlt worden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs für gerechtfertigt gehalten. Die Zeiterfassung piepe, wenn ein Mitarbeiter sich an- oder abmelde. Ein Versehen des Klägers sei ausgeschlossen. Dieser habe bewusst nur so getan, als würde er die Anlage bedienen. Wegen des fehlenden akustischen Signals habe dieser gewusst, dass er den Chip erfolgreich abgedeckt hatte.

Dem Arbeitgeber sei es wegen des vorsätzlichen Betrugs nicht zumutbar, nur mit einer Abmahnung zu reagieren. Der Vertrauensbruch wiege schwerer als die lange Betriebszugehörigkeit. Das Hessische Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen. (LAG Hessen, Urteil vom 17.02.2014, AZ: 16 Sa 1299/13)

Frhr. Fenimore von Bredow
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Köln
Kontakt: v.bredow@dvbw-legal.de

NoRA GmbH
Rudolf-Diesel-Str. 32
49479 Ibbenbüren
Telefon: 05451/921-0
Fax: 05451/921-88
Web: www.NoRA-Software.de
E-Mail: info@NoRA-Software.de



NoRA Advanced Software für Juristen




Wettbewerbsrecht: Werbung mit gesetzlich bestehenden Rechten „14-tägige Geld-zurück-Garantie“

Nach Auffassung des BGH handelte ein Online-Händler unlauter i. S. von Nr. 10 des Anhangs zu § 3 Abs. 3 UWG (Gesetz über den unlauteren Wettbewerb), indem er gegenüber Verbrauchern mit einer „14-tägigen Geld-zurück-Garantie“ warb. Die konkrete Werbeaussage lautete: „Sollten Sie mit einem kompatiblen Produkt nicht zufrieden sein, haben Sie eine 14-tägige Geld-Zurück-Garantie. Das Porto der Rücksendung übernehmen wir.“

Das Gericht stellte fest, dass die beworbene „Geld-zurück-Garantie“ in keiner Weise über das 14-tägige Widerrufsrecht bzw. Rückgaberecht nach der damaligen Rechtslage hinausgeht, welches dem Verbraucher bei sogenannten Fernabsatzverträgen, worunter auch der Online-Handel fällt, ohnehin zusteht. Das Urteil lässt sich insoweit auf die geltende Rechtslage übertragen, als im Fernabsatz weiterhin ein 14-tägiges Widerrufsrecht gilt.

Gem. Nr. 10 des Anhangs zu § 3 Abs. 3 UWG ist es stets unlauter, gegenüber Verbrauchern wahrheitswidrig anzugeben oder den Eindruck zu erwecken, gesetzlich bestehende Rechte stellten eine Besonderheit des Angebots dar. Der Unternehmer darf also eine Selbstverständlichkeit nicht als besonderen Service ausgeben.

Das Berufungsgericht hatte einen Verstoß gegen diese Vorschrift mit der Begründung verneint, es fehle an einer hervorgehobenen Darstellung der vermeintlichen Besonderheit des Angebots. Der BGH stellte jedoch klar, dass sich weder aus der deutschen Vorschrift, noch

aus der zugrundeliegenden Europäischen Richtlinie 2005/29/EG das Erfordernis einer hervorgehobenen Darstellung ergibt. Erforderlich, aber auch ausreichend sei es vielmehr, dass beim Verbraucher der unrichtige Eindruck erweckt wird, der Unternehmer hebe sich bei seinem Angebot dadurch von den Mitbewerbern ab, dass er dem Verbraucher freiwillig ein Recht einräumt.

Im konkreten Fall folge dieser Eindruck aus der Tatsache, dass die beanstandete Werbeaussage im Zusammenhang mit den Vorzügen des beworbenen Produkts stehe und zudem die ebenfalls beworbene zweijährige Gewährleistung ausdrücklich als gesetzliches Recht dargestellt wurde.

Ebenso sei die Aussage, der Verbraucher trage nicht das Risiko des Versands, wettbewerbswidrig, da beim Verbrauchsgüterkauf die Gefahr des zufälligen Untergangs ohnehin erst dann auf den Verbraucher übergehe, wenn dieser die Kaufsache in Besitz nehme oder in Annahmeverzug gerate.

Leider lassen sich keine klaren Regeln dafür definieren, wann ein Hinweis auf Verbraucherrechte in der Werbung noch als solcher zulässig ist, und ab wann von einer wettbewerbswidrigen Darstellung als Besonderheit des Angebots auszugehen ist.

Hinweise auf Verbraucherrechte innerhalb sonstiger Werbeaussagen wie vorliegend sollten jedoch in jedem Fall vermieden werden, sofern nicht ausdrücklich klargestellt wird, dass diese Rechte gesetzlich verbrieft sind.

Wie durch das vorliegende Urteil

klargestellt wird, kommt es auf eine hervorgehobene Darstellung nicht an.

Der nicht ausdrücklich behandelte Zusatz „Das Porto der Rücksendung übernehmen wir“ muss jedenfalls nach der aktuellen Rechtslage auch als Hinweis auf eine Besonderheit des Angebots als zulässig angesehen werden.

Bereits nach altem Recht konnte der Unternehmer dem Verbraucher die Kosten der Rücksendung auferlegen, wenn der Wert der Ware 40,00 € nicht überstieg.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der Verbraucherrechtlicherichtlinie am 13. Juni 2014 trägt der Verbraucher grundsätzlich die Kosten der Rücksendung, unabhängig vom Wert der Ware.

Übernimmt der Unternehmer die Kosten der Rücksendung, geschieht dies freiwillig, so dass er hiermit auch werben dürfen muss. (BGH, Urteil vom 19. März 2014, AZ: I ZR 185/12)

Manfred Wagner
Rechtsanwalt
Saarbrücken
Kontakt:wagner@webvocat.de

Aufgepasst: Änderungen im Insolvenzrecht!

Angepriesen als Möglichkeit, das Verbraucherinsolvenzverfahren, insbesondere den Zeitraum für die Wohlverhaltensphase abkürzen zu können, wurde zum 01. Juli 2014 die Insolvenzrechtsreform in Kraft gesetzt.

Tatsächlich besteht nun nach § 300 InsO die Möglichkeit, das Verfahren auf drei Jahre zu verkürzen, wenn der Schuldner in der Lage ist, 35 % der angemeldeten Schulden sowie die gesamten Verfahrenskosten zu bezahlen.

Im Verhältnis zu den Insolvenzvorschriften anderer Staaten, wie beispielsweise Großbritannien immer noch ein Zeitraum, der wenig attraktiv ist, wenn man berücksichtigt, dass dort ein Insolvenzantrag gestellt werden kann, sobald der Nachweis erbracht ist, dass man dort 180 Tage seinen Wohnsitz hatte und das Verfahren dann in der Regel binnen weiterer sechs Monate erledigt ist.

Die weitere Verkürzungsmöglichkeit erscheint hingegen attraktiv, auch wenn es sich lediglich um ein Jahr handelt, welches eingespart werden kann.

Voraussetzung hierzu ist, dass die Verfahrenskosten, die in der Regel zwischen 1.500 und 3.000 € liegen, bezahlt werden können. Da diese Verfahrenskosten im Normalfall allenfalls gestundet werden, also auf jeden Fall vom Schuldner zu bezahlen sind, dürfte sich dieser Aufwand lohnen.

Die Verkürzungen kommen für alle Verfahren in Betracht, die nach dem 01. Juli 2014 eröffnet werden.

Gewichtiger sind die Änderungen in Bezug auf die Restschuldbefreiung, obwohl diese in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen wurden.

Waren bislang nur Verbindlich-

keiten aus vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung von der Restschuldbefreiung ausgenommen, so gilt dies nun auch für pflichtwidrig nicht gezahlten Unterhalt und Steuerschulden.

Hier jedoch nur, wenn eine rechtskräftige Verurteilung erfolgt ist. Ob dies dazu führt, dass die Behörden künftig weniger Verfahren gegen Geldauflage einstellen, um den Versagensgrund zu schaffen, bleibt abzuwarten.

Auch die Verletzung der Erwerbsobliegenheit führt zur Versagung, d.h. künftig müssen Schuldner viel mehr nachweisen, dass sie sich um Arbeit bemüht haben, damit „Geld in die Kasse kommt“.

Jürgen Möhrath
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Strafrecht
Worms
Kontakt: kanzlei@ramoethrath.de



**Geschenke
mit individuellen
Motiven ...**

**Den Zugang zu den
Online-Shops
finden Sie unter
www.jam-foto.de**

Werbung im taxLegis.de - Magazin für freie Werbepartner

Wir bieten Anzeigengrößen im Format von 1/8, 1/4, 1/2, und einer kompletten (1/1) DIN-A4-Seite.

Nachstehend unsere Preisliste für Anzeigenwerbung:

Größe	Monatspreis 1 Ausgabe	Werbepaket 1 4 Ausgaben	Werbepaket 2 8 Ausgaben	Werbepaket 3 12 Ausgaben
1/8 Seite	125,00 €	375,00 €	750,00 €	1.250,00 €
1/4 Seite	225,00 €	675,00 €	1.350,00 €	2.025,00 €
1/2 Seite	400,00 €	1.200,00 €	2.400,00 €	3.600,00 €
1/1 Seite	700,00 €	2.100,00 €	4.200,00 €	6.300,00 €

(Die vorgenannten Preise sind Nettopreise zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer)

**Für unsere Mitglieder sowie die Kooperationspartner
gelten Sondertarife bei den Werbepaketen 2 und 3.
Bei Interesse wenden Sie sich bitte an schriftleitung@taxlegis.de.**

Auftrag per Fax an: 06241-93800-58

Hiermit erteile ich verbindlich Auftrag für eine Werbeanzeige im taxLegis.de-Magazin in folgender Größe (Vorlage wird als Datei geliefert):

- 1/8 Seite**
 1/4 Seite
 1/2 Seite
 1/1 Seite

für folgende Zeitdauer:

- 1 Monat**
 4 Monate (= Werbepaket 1)
 8 Monate (= Werbepaket 2)
 12 Monate (= Werbepaket 3)

Kontaktdaten:

Name

Firma

Straße, Nr.

Plz, Ort

Telefon

Telefax

Ort, Datum

Unterschrift

Impressum



taxLegis.de
Verband
für den Mittelstand
in Deutschland e.V.

Walkerdamm 1
24103 Kiel

Eingetragen beim Amtsgericht
- Registergericht - Kiel
VR 5686 KI

TELEFON:
(0431) 9743050

FAX:
(0431) 9743055

E-MAIL:
info@taxlegis.de

INTERNET:
www.taxLegis.de

Redaktion:
Ralf Hartmann
Redakteur
München

Schriftleitung:
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Strafrecht
Jürgen Möhrath
Worms

Layout und Fotos:
© Angelika Möhrath
(soweit nicht anders vermerkt)
Management & Consulting
Worms
www.jam-foto.de

Mitglieder von taxLegis.de

haben (kostenlos) folgende Möglichkeiten:

Eine kurze Firmenpräsentation

In jeder weiteren Ausgabe werden wir Mitgliedsunternehmen vorstellen:
Geschichte - Produkte - Personen
Unsere Redaktion steht hierbei zur Verfügung

Kleinanzeigen auf www.taxLegis.de im „Marktplatz“ unter den Rubriken:

- Unternehmensabgabe/Unternehmenssuche
- Nachfolger gesucht
- Geschäftspartner gesucht
- Kapitalmarkt/Unternehmensbeteiligungen
- Karriere-/Arbeitsmarkt (Stellenangebote/ -suche)
- Immobilienmarkt

Zum Vorzugstarif: Anzeigen (auch farbig) im Magazin

Dieses Exemplar des taxLegis.de-Magazins
wurde Ihnen überreicht durch: