

Pforzheim, 10.03.2012

Mandanteninformation II/2012

Krankheitsbedingte Kündigung

Fristlose Kündigung auch noch während der Freistellung möglich

Rückzahlung erhaltener Weihnachtsgratifikation

Ärztliches Attest schon ab dem 1. Tag

Kündigung wegen Bezahlung privater Bauleistungen durch Geschäftspartner berechtigt

Neuregelung beim Kindergeld/-freibetrag durch den Wegfall der Einkünftegrenze bei volljährigen Kindern

Abo- und Kostenfallen im Internet - Gesetz gegen "Internetabzocke"

Haftung bei missbräuchlicher Abhebung von Bargeld an Geldautomaten

Abschleppkosten bei unberechtigt abgestelltem Fahrzeug

Kein Auskunftsanspruch des Mieters bei vereinbarter Betriebskostenpauschale

Fälligkeitstermine / Basiszinssatz / Verzugszinssatz

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Krankheitsbedingte Kündigung

Der Begriff der krankheitsbedingten Kündigung erfasst alle Fallgestaltungen, in denen eine arbeitgeberseitige Kündigung durch eine Erkrankung des Arbeitnehmers motiviert worden ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Erkrankung des Arbeitnehmers allein als solche eine Kündigung niemals begründen kann, d. h. nur mit dem Hinweis auf eine aktuelle oder frühere Krankheit kann der Arbeitgeber eine Kündigung sozial nicht rechtfertigen. Die Erkrankung des Arbeitnehmers spielt lediglich insoweit eine Rolle, als die Ursache der Betriebsstörung die Nichtbesetzung des Arbeitsplatzes ist und ggf. Daten für die negative Prognose für die Zukunft liefert. Krankheit ist andererseits auch kein Kündigungshindernis.

Eine Kündigung ist deshalb weder allein deswegen unwirksam, weil sie während einer Erkrankung ausgesprochen worden ist, noch hindert eine Erkrankung des Arbeitnehmers den Ablauf der Kündigungsfrist.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten können deshalb eine Kündigung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers dann rechtfertigen, wenn eine negative Gesundheitsprognose zu stellen ist und aufgrund der zu erwartenden Fehlzeiten des Arbeitnehmers in der Zukunft von unzumutbaren betrieblichen oder wirtschaftlichen Belastungen für den Arbeitgeber auszugehen ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine krankheitsbedingte Kündigung zusammengefasst im Rahmen einer Überprüfung nur dann sozial gerechtfertigt, wenn "

- aufgrund objektiver Umstände (insbesondere bisheriger Fehlzeiten) bei einer lang anhaltenden Erkrankung mit einer weiteren Arbeitsunfähigkeit auf nicht absehbare Dauer bzw. bei häufigen Kurzerkrankungen auch weiterhin ("Wiederholungsgefahr") mit erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten gerechnet werden muss (negative Gesundheitsprognose); "
- die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen des Arbeitgebers führen (erhebliche betriebliche Auswirkungen haben) und sich im Rahmen der umfassenden Interessenabwägung im Einzelfall eine unzumutbare betriebliche oder wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers ergibt.

Bestreitet der Arbeitnehmer durch substantiiertes Tatsachenvorbringen die Indizwirkung der Fehlzeiten in der Vergangenheit und entbindet er die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht, so ist eine Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber darlegt und beweist, dass bei prognostischer Beurteilung auch in Zukunft mit erheblichen weiteren krankheitsbedingten Fehlzeiten zu rechnen ist, die zu unzumutbaren Beeinträchtigungen führen.

Fehlzeiten, die die Dauer von 6 Wochen pro Kalenderjahr nicht übersteigen, sind dabei - ausgehend von den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes - noch nicht als kündigungsrelevant anzusehen.

Fristlose Kündigung auch noch während der Freistellung möglich

Im Falle einer schwerwiegenden Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten kommt auch bei einem von der Arbeitspflicht bis zum vereinbarten Beendigungstermin freigestellten Arbeitnehmer eine außerordentliche Kündigung in Betracht. Dies hat das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) in seinem Urteil v. 29.08.2011 entschieden.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Arbeitnehmer war seit Oktober 2008 bei einer Bank als Firmenkundenbetreuer tätig, seit April 2009 mit Prokura. Am 16.06.2010 vereinbarten die Parteien die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2010 und die Freistellung des Prokuristen ab 01.07.2010 bis 31.12.2010 bei Fortzahlung der Bezüge.

Am 29. und 30.06.2010 übermittelte der Prokurist insgesamt 94 E-Mails mit ca. 622 MB in 1660 Dateianhängen an sein privates E-Mail-Postfach. Dabei handelte es sich überwiegend um Daten, die dem Bankgeheimnis unterliegen. Darunter u. a. Daten der von ihm betreuten Kunden. Hiervon erfuhr die Bank am 07.07.2010 durch ihre Datenschutzkommission. Daraufhin kündigte sie am 20.07.2010 das Arbeitsverhältnis mit dem Prokuristen fristlos.

Das Hessische LAG kam zu dem Entschluss, dass der Prokurist eine schwerwiegende Vertragsverletzung begangen habe, die die fristlose Kündigung auch in einem tatsächlich nicht mehr vollzogenen Arbeitsverhältnis rechtfertige. Zwar komme es zur Begründung einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig auf die Prognose zukünftigen Verhaltens an. Hier stehe die fehlende Wiederholungsgefahr aber nicht entgegen. Der Prokurist habe das in ihn gesetzte Vertrauen seines Arbeitgebers durch die Mitnahme geheim zu haltender Bankdaten so schwer erschüttert, dass ihm das Festhalten an dem Arbeitsverhältnis und die Fortzahlung der Bezüge bis Dezember 2010 nicht mehr zumutbar seien. Das Fehlverhalten habe ein nahezu gleich großes Gewicht wie eine strafbare Handlung zulasten des Arbeitgebers.

Rückzahlung erhaltener Weihnachtsgratifikation

Die Weihnachtsgratifikation steht nicht automatisch unter dem Vorbehalt der Rückzahlung, falls der Arbeitnehmer nach Ablauf des Bezugszeitraums aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Eine Rückzahlungsklausel muss ausdrücklich in Form von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen etc. vereinbart werden. Rückzahlungsvorbehalte müssen sich nach derzeitiger Rechtslage innerhalb folgender Bereiche bewegen:

- Kleingratifikationen (100 €) dürfen keiner Rückzahlung unterworfen sein.
- Bei Gratifikationen unter einem Monatsgehalt ist eine Bindungsfrist bis zum 31.3. des Folgejahres zulässig.
- Eine längere Bindungsfrist wird nur mit Zahlung einer höheren Gratifikation erreicht. Beträgt die Gratifikation ein Monatsgehalt oder mehr, kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer bis zum 31.3. des Folgejahres auf eine Kündigung verzichtet und erst zu dem dann folgenden Termin kündigen kann.

Kommt es trotzdem zu einer Kündigung innerhalb der Fristen, so ist die Gratifikation stets in voller Höhe zurückzuzahlen. Hier gilt zu beachten, dass bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer auch eine ansonsten geschützte Kleingratifikation zurückzuzahlen ist.

Anmerkung: Ob die Verpflichtung zur Rückzahlung sowohl bei Arbeitnehmer- als auch bei einer Arbeitgeberkündigung gelten soll, hängt von der Vertragsgestaltung ab.

Ärztliches Attest schon ab dem 1. Tag

Erkrankt ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, muss er spätestens nach 3 Kalendertagen eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber vorlegen. **Der Arbeitgeber kann die Vorlage auch schon früher verlangen.** Es ist bislang unter Juristen umstritten, ob der Arbeitgeber dafür einen besonderen Anlass braucht.

Das hat das Landesarbeitsgericht Köln (LAG) in seinem Urteil vom 14.9.2011 verneint. Das Verlangen des Arbeitgebers, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag der Krankheit vorzulegen, bedarf danach weder einer Begründung noch ist die Aufforderung des Arbeitgebers vom Gericht auf "billiges Ermessen" zu überprüfen.

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

Anmerkung: Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Kündigung wegen Bezahlung privater Bauleistungen durch Geschäftspartner berechtigt

Dem Direktor und Vertriebsleiter einer Bank wurde mehrfach fristlos, u. a. am 02.12.2010 und am 14.02.2011 gekündigt. Die Bank wirft ihm vor, er habe sich von einem ihrer Geschäftspartner unberechtigt Vorteile gewähren lassen. Er habe sich private Bauleistungen (Erstellung einer Terrasse nebst Beleuchtung) von dem Geschäftspartner bezahlen lassen. Der Banker hat eine Absprache dahingehend, dass die Kosten der Bauleistungen von einem Dritten getragen werden sollen, bestritten. Die ihm erteilten Rechnungen habe er bezahlt.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts sahen es nach der Beweisaufnahme als erwiesen an, dass sich der Direktor die Erstellung der Terrasse nebst Beleuchtungsanlage wissentlich von dem Geschäftspartner hat bezahlen lassen. Es hat dabei die vorliegenden Indizien gewürdigt. So liegen u. a. Rechnungen vor, nach denen Teile der Kosten der Terrasse und der Beleuchtungsanlage von dem Geschäftspartner über ein anderes Projekt abgerechnet und nicht dem Bankdirektor in Rechnung gestellt worden sind.

Die Richter gingen weiter davon aus, dass der vernommene Handwerker, der die Bauleistung ausführte, nicht bestätigt hat, dass der Banker Kenntnis von der Übernahme der Kosten durch den Geschäftspartner hatte, bewusst die Unwahrheit sagte. Dies würdigte das Gericht als weiteres Indiz zulasten des Bankdirektors. Die Schmiergeldzahlung berechtigte die Bank zur fristlosen Kündigung.

Neuregelung beim Kindergeld/-freibetrag durch den Wegfall der Einkünftegrenze bei volljährigen Kindern

Nach der Rechtslage **bis 31.12.2011** werden die steuerlichen Freibeträge für Kinder bzw. das Kindergeld nur gewährt, wenn volljährige Kinder nicht über eigene Einkünfte und Bezüge, die zur Bestreitung des Unterhalts oder der Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind, von mehr als 8.004,00 € verfügen. Diese Einkünfte- und Bezügegrenze **entfällt ab dem 1.1.2012**.

Zukünftig bleibt jedoch eine Erwerbstätigkeit nur noch bis zum Abschluss der ersten Berufsausbildung eines Kindes außer Betracht. Der Besuch einer allgemein bildenden Schule gilt dabei nicht bereits als erstmalige Berufsausbildung. Es wird typischerweise davon ausgegangen, dass eine Ausbildung in der Regel mit einer Prüfung abgeschlossen wird. Volljährige Kinder, die für einen Beruf ausgebildet werden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden daher bis zum Abschluss einer erstmaligen berufsqualifizierenden Ausbildungsmaßnahme ohne weitere Voraussetzungen berücksichtigt.

Nach Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung wird widerlegbar vermutet, dass das Kind in der Lage ist, sich selbst zu unterhalten, und wird somit auch beim Kindergeld und Kinderfreibetrag nicht mehr berücksichtigt. Die Vermutung gilt durch den Nachweis als widerlegt, dass das Kind sich in einer weiteren Berufsausbildung befindet und tatsächlich keiner (schädlichen) Erwerbstätigkeit nachgeht, die Zeit und Arbeitskraft des Kindes überwiegend in Anspruch nimmt. Eine Erwerbstätigkeit gilt dann als unschädlich, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden unterschreitet oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis bzw. ein sog. Ein-Euro-Job vorliegt.

Begünstigt sind auch Ausbildungsgänge (z. B. Besuch von Abendschulen, Fernstudium), die neben einer (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit ohne eine vorhergehende Berufsausbildung durchgeführt werden. Durch eine Begünstigung dieser Fälle wird auch dem sozialpolitischen Aspekt Rechnung getragen, dass insbesondere Kinder aus Familien mit geringem Einkommen hiervon erfasst werden.

Befindet sich ein volljähriges Kind in einer Übergangszeit oder kann eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht begonnen oder fortgesetzt werden, wird das Kind nach Abschluss einer Berufsausbildung ebenfalls nur dann steuerlich berücksichtigt, wenn es nicht überwiegend erwerbstätig ist. Die Regelungen zur Berücksichtigung von behinderten Kindern werden nicht verändert.

Abo- und Kostenfallen im Internet - Gesetz gegen "Internetabzocke"

Unseriöse Geschäftemacher verschleiern die Kosten ihrer Onlineangebote. Internetleistungen werden als "gratis" angepriesen, als unverbindliche Gewinnspiele bezeichnet oder als Möglichkeit zum Herunterladen von Freeware getarnt. Erst wenn die Rechnung kommt, folgt das böse Erwachen.

Häufig zahlen die Internetnutzer aus Unkenntnis oder weil sie sich durch eine aggressive Verfolgung der vermeintlichen Zahlungsansprüche unter Druck gesetzt fühlen.

Das neue Gesetz gegen "Internetabzocke" soll hier Abhilfe schaffen. Ein Vertrag kommt künftig nur zustande, wenn der Verbraucher mit seiner Bestellung ausdrücklich bestätigt, dass er sich zu einer Zahlung verpflichtet. Der Button für die Bestellung muss gut lesbar mit nichts anderem als den Wörtern "zahlungspflichtig bestellen" beschriftet sein oder - wenn dies wie bei einem Gebot bei eBay oder einer vergleichbaren Internetauktionsplattform nicht zum Geschäftsmodell passt - mit einer entsprechend eindeutigen Formulierung. Auch müssen Preis, Lieferkosten, Mindestlaufzeiten sowie wesentliche Merkmale der Ware oder Dienstleistung unmittelbar vor der Bestellung klar und verständlich angezeigt werden.

Auf Initiative der Bundesregierung ist eine entsprechende Regelung auch in die europäische Verbraucherrechte-Richtlinie aufgenommen worden. Die Richtlinie räumt den Mitgliedstaaten eine Umsetzungsfrist von zwei Jahren ein. Die neuen Vorschriften sind ab dem 13.06.2014 anzuwenden. Das o. g. Gesetz wird die europäische Buttonlösung jedoch vorab umsetzen.

Haftung bei missbräuchlicher Abhebung von Bargeld an Geldautomaten

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat die Grundsätze für eine Haftung des Karteninhabers bei missbräuchlichen Abhebungen von Bargeld an Geldautomaten mit Karte und Geheimzahl fortentwickelt sowie über die Auslegung von Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen entschieden, die diese Haftung regeln.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall wurde einem Bankkunden von seiner Bank eine Kreditkarte zur Verfügung gestellt, die zur Abhebung von Bargeld an Geldautomaten zugelassen war. In den Allgemeinen Geschäftsbedingungen hat die Bank den Höchstbetrag für Bargeldauszahlungen auf 1.000 € pro Tag begrenzt. Weiter war danach der Karteninhaber verpflichtet, Verlust oder festgestellten Missbrauch der Karte der Bank unverzüglich anzuzeigen. Bis zum Eingang dieser Verlustmeldung sollte er grundsätzlich nur bis zu einem Höchstbetrag von 50 € haften. In der Nacht vom 12. auf den 13.08.2009 kam es an Geldautomaten von Kreditinstituten in Hamburg zu insgesamt sechs Abhebungen zu je 500,00 €, wobei die persönliche Identifikationsnummer (PIN) des Bankkunden verwendet wurde. Die Bank belastete das Girokonto des Kunden mit den abgehobenen Beträgen im Lastschriftverfahren. Der Bankkunde widersprach den Abbuchungen und kündigte den Kreditkartenvertrag.

Die Bank begehrt von ihrem Kunden im Wege des Schadensersatzes Ausgleich der Belastungsbuchungen und der Gebühren für Rücklastschriften. Nach ihrer Auffassung hat der Bankkunde die Geheimhaltungspflicht hinsichtlich der verwendeten PIN verletzt.

Zwar kann nach der Rechtsprechung des BGH in Fällen, in denen an Geldausgabeautomaten unter Verwendung der zutreffenden Geheimzahl Geld abgehoben wurde, der Beweis des ersten Anscheins dafür sprechen, dass entweder der Karteninhaber die Abhebungen selbst vorgenommen hat oder dass ein Dritter nach der Entwendung der Karte von der Geheimnummer nur wegen ihrer Verwahrung gemeinsam mit der Karte Kenntnis erlangen konnte. Das setzt nach Auffassung des BGH aber voraus, dass bei der missbräuchlichen Abhebung die Originalkarte eingesetzt worden ist, da bei Abhebung mithilfe einer ohne Kenntnis des Inhabers gefertigten Kartenkopie (z. B. durch Skimming) kein typischer Geschehensablauf dafür spricht, Originalkarte und Geheimzahl seien gemeinsam aufbewahrt worden. **Den Einsatz der Originalkarte hat dabei die Schadensersatz begehrende Bank zu beweisen.**

Weiter erfasst eine von der kontoführenden Bank im konkreten Fall in ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendete Klausel, nach der bis zum Eingang einer Verlustmeldung der Karteninhabers nur bis zu einem Höchstbetrag von 50,00 € haften soll, auch die Haftung des Karteninhabers bei schuldhafter Verletzung seiner Sorgfaltspflichten. Der Karteninhaber kann sich damit auf die Haftungsgrenze von 50,00 € unabhängig davon berufen, ob er schuldhaft gehandelt hat.

Schließlich schützt ein in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Bank festgelegter Höchstbetrag für Bargeldauszahlungen pro Tag mit einer konkreten Karte auch den Karteninhaber, sodass dessen Haftung im Falle eines Kartenmissbrauchs auf diesen Betrag begrenzt sein kann, wenn die die Karte ausstellende Bank ihrer Pflicht, die Einhaltung dieses Höchstbetrags zu sichern, nicht genügt hat.

Abschleppkosten bei unberechtigt abgestelltem Fahrzeug

Eine Autofahrerin stellte - trotz Hinweisschildes, dass unberechtigt parkende Fahrzeuge kostenpflichtig entfernt werden - ihren Pkw unbefugt auf dem Kundenparkplatz eines Supermarktes ab. Aufgrund eines Rahmenvertrages mit dem Betreiber des Supermarktes, der u. a. die Abtretung von Ansprüchen gegen unberechtigte Nutzer enthält, schleppte ein Unternehmen das Fahrzeug ab und verbrachte es auf einen öffentlichen Parkgrund.

Da die Autofahrerin nicht bereit war, den Rechnungsbetrag über netto 219,50 € ("Grundgebühr mit Versetzung") zu begleichen, gab das Abschleppunternehmen ihr den Standort des Fahrzeugs nicht bekannt. Nachdem das Unternehmen der Falschparkerin den Standort des Fahrzeuges mitgeteilt hatte, verlangte diese Nutzungsentschädigung in Höhe von 3.758 €. Die Richter des Bundesgerichtshofs verneinten den Anspruch auf Zahlung einer Nutzungsentschädigung, da sich das Abschleppunternehmen mit der Herausgabe des Fahrzeugs bzw. der Bekanntgabe seines Standortes nicht in Verzug befunden habe.

Es habe zu Recht ein Zurückbehaltungsrecht wegen der ihr abgetretenen Schadensersatzforderung der Supermarktbetreiberin ausgeübt. Die mit dieser vereinbarten Abschleppkosten in Höhe von netto 219,50 € seien angemessen. Zu den erstattungsfähigen Kosten für die Entfernung eines unbefugt auf einem Privatgrundstück abgestellten Fahrzeugs zählen nicht nur die Kosten des reinen Abschleppens, sondern auch die Kosten, die im Zusammenhang mit der Vorbereitung des Abschleppvorgangs entstehen.

Nicht erstattungsfähig sind dagegen die Kosten, die nicht der Beseitigung der Besitzstörung dienen, sondern im Zusammenhang mit deren Feststellung angefallen sind, wie etwa die Kosten einer Parkraumüberwachung.

Kein Auskunftsanspruch des Mieters bei vereinbarter Betriebskostenpauschale

Die zulässige Vereinbarung einer Betriebskostenpauschale erspart dem Vermieter die genaue Abrechnung der Betriebskosten und entlastet ihn damit von dem ansonsten jährlich anfallenden Arbeitsaufwand. Stünde dem Mieter demgegenüber - jährlich - ohne Weiteres ein Auskunftsanspruch über die tatsächliche Höhe der anfallenden Betriebskosten zu, würde diese Arbeitserleichterung für den Vermieter entfallen, während der Mieter den mit der Pauschale verbundenen Vorteil behielte, zumindest vorerst von einem auch zukünftig gleich bleibenden, festen Betrag der Betriebskosten ausgehen zu können.

Eine solche Unausgewogenheit widerspräche dem Sinn und Zweck der vereinbarten, im beiderseitigen Interesse liegenden Pauschale. Deshalb kann dem Mieter ein Auskunftsanspruch über die tatsächliche Höhe der von einer Pauschale abgedeckten Nebenkosten nur dann zustehen, wenn konkrete Anhaltspunkte für eine - nachträgliche - Ermäßigung der Betriebskosten ohne Kompensation in anderen Bereichen bestehen. Grundsätzlich ist der Vermieter nicht zur Abrechnung verpflichtet.

Fälligkeitstermine / Basiszinssatz / Verzugszinssatz

Basiszins / Verzugszins

Verzugszinssatz ab 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:

Basiszinssatz + 8%-Punkte

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB

maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 01.01.2012 = 0,12 %

01.07.2011 - 31.12.2011 = 0,37 %

01.07.2009 - 30.06.2011 = 0,12 %

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de