

Nr. 05 / Mai 2008

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Vorsicht bei Verlängerung sachgrundloser Befristung	2
Frist für Einberufung zu Betriebsratssitzung	2
Ausbildungsvergütung muss angemessen sein – auch im Pflegebereich	2
Verhältnis von Änderungskündigung und Direktionsrecht	3
Betriebsbedingte Kündigung nach Umorganisation.....	3
Rückzahlungsvereinbarung – verständlich gestalten.....	4
Personenbedingte Kündigung wegen Krankheit.....	4
Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung	4
Manipulationen an der Stechuhr – fristlose Kündigung	5
Freiwilligkeitsvorbehalt ade?.....	5
Kein Abweichen des Endzeugnisses vom Zwischenzeugnis auch bei Betriebsübergang	6
Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes	6
Spesenbetrug - Nachschieben eines Kündigungsgrundes	6
BAG: Kündigung schwer behinderter Arbeitnehmer - Klagefrist	6
Brandschutz ist keine Privatsache	6
Kündigung nach Haftstrafe ohne Bewährung	6
Veranstaltungen	6
„Fit Für ... meine professionellen Webseiten“	6
„Erbstiftsteuerreform 2008“	6

Vorsicht bei Verlängerung sachgrundloser Befristung

Verlängert ein Arbeitgeber einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer, ist dies nur zulässig, soweit die Verlängerung die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreitet und die Verlängerung während der Laufzeit des Vertrages erfolgt und die übrigen Vertragsbedingungen unverändert bleiben. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Verkäuferin entschieden, deren befristeter Arbeitsvertrag innerhalb der Laufzeit von einem Jahr um ein weiteres Jahr verlängert worden war, allerdings unter Abänderung der wöchentlichen Arbeitszeit von 20 auf 30 Stunden. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (vgl. § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG) die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig sei. Die Verlängerung setze aber voraus, dass die Vereinbarung innerhalb der Vertragslaufzeit erfolge und die übrigen Arbeitsbedingungen unverändert blieben. Andernfalls handele es sich um den Neuabschluss eines Arbeitsvertrages, dessen Befristung ohne Sachgrund nicht zulässig sei. Wegen der Änderung der Arbeitszeit von 20 auf 30 Wochenstunden, ohne dass die Arbeitnehmerin darauf einen Anspruch gehabt habe, handele es sich nicht um eine Vertragsverlängerung sondern um einen Neuabschluss, dessen Befristung mangels Sachgrund unzulässig sei.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Januar 2008; Az.: 7 AZR 603/06)

Frist für Einberufung zu Betriebsratssitzung

Lädt ein Betriebsratsvorsitzender zu einer Betriebsratssitzung ein und lässt hierbei die Tagesordnung den Betriebsratsmitgliedern nicht so rechtzeitig zukommen, dass diese sich auf die Sitzung einrichten und vorbereiten können, steht das einer wirksamen Beschlussfassung entgegen. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines freigestellten Betriebsratsmitglieds entschieden, dessen Abberufung in einer Sitzung beschlossen wurde, zu der nur mit einem Vorlauf von zwei Tagen eingeladen worden war. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die rechtzeitige Einladung unter Mitteilung der Tagesordnung unverzichtbare Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Beschlusses sei. Abweichend davon könne der Mangel verspäteter Einladung nur geheilt werden, wenn der vollständige Betriebsrat einstimmig sein Einverständnis erklärt habe, den Tagesordnungspunkt dennoch zu behandeln. Für die Frage der Rechtzeitigkeit komme es auf die übliche Praxis im jeweiligen Betrieb an. Da vorliegend eine Zuleitung der Tagesordnung sechs bis sieben Tage vorher üblich gewesen sei, genüge die lediglich zwei Tage vorher übermittelte Tagesordnung diesem Erfordernis nicht. Der Beschluss sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Oktober 2007; Az.: 9 TaBV 54/07)

Ausbildungsvergütung muss angemessen sein – auch im Pflegebereich

Bildet ein Krankenhausträger als Arbeitgeber Schüler im Krankenpflegebereich aus, muss er eine angemessene Ausbildungsvergütung gewähren. Bei der Kontrolle der Angemessenheit gelten die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes (vgl. § 17 Abs. 1 BBiG) entwickelt hat. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer nach dem Krankenpflegegesetz in Schleswig-Holstein als Gesundheits- und Krankenpflegerin ausgebildeten Frau entschieden, deren Ausbildungsvergütung um 35,65 Prozent unter der tariflichen Ausbildungsvergütung lag. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Besonderheit der Krankenhausfinanzierung durch Budgetierung die Angemessenheitskontrolle nicht einschränke. Die Höhe der Ausbildungsvergütung orientiere sich nicht am Budget sondern das Budget habe die angemessene Vergütung zu berücksichtigen. Wenn die Ausbildungsvergütung bei nicht tarifgebundenen Vertragsparteien die tarifliche Vergütung um mehr als 20 Prozent un-

terschreite, sei nur ausnahmsweise die Angemessenheit gewahrt. Eine solche Ausnahme liege zum Beispiel vor, wenn bei beeinträchtigten Personengruppen die Ausbildung teilweise oder vollständig mit öffentlichen Mitteln finanziert werde. Diese Voraussetzungen seien vorliegend nicht erfüllt.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Februar 2008; Az.: 9 AZR 1091/06)

Verhältnis von Änderungskündigung und Direktionsrecht

Kann ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer im Rahmen seines Direktionsrechts eine bestimmte Tätigkeit zuweisen, ist bei einer Weigerung des Arbeitnehmers zur Übernahme der Tätigkeit eine Änderungskündigung unverhältnismäßig und unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Falle eines Küchenhelfers in einem Gastronomiebetrieb entschieden. Der Arbeitgeber hatte dem Küchenhelfer aufgrund einer Umstrukturierung durch Weisung die Tätigkeit als Küchenhelfer und Spüler zugewiesen. Nachdem der Küchenhelfer diese Tätigkeit abgelehnt hatte, sprach der Arbeitgeber eine Änderungskündigung mit dem Angebot der Weiterbeschäftigung als Küchenhilfe und Spüler aus. Der Arbeitnehmer nahm das Angebot nicht an und wandte sich gegen die Kündigung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Kündigung gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoße. Aufgrund des Direktionsrechts sei die Tätigkeit als Küchenhilfe und Spüler wirksam zugewiesen worden. Wenn der Arbeitnehmer sich weigere, die Tätigkeit auszuführen, entfalle der Vergütungsanspruch und der Arbeitgeber habe die Möglichkeit nach vorheriger Abmahnung verhaltensbedingt zu kündigen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. September 2007; Az.: 2 AZR 368/06)

Betriebsbedingte Kündigung nach Umorganisation

Lässt ein Arbeitgeber aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen eine Tätigkeit nicht mehr durch eigene Arbeitnehmer sondern durch selbständige Unternehmer ausführen, liegen betriebsbedingte Gründe vor, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Plakatanschlägers entschieden, der für ein Unternehmen der Städtewerbung mit der Befestigung von Plakatrahmen beschäftigt war. Nachdem der Arbeitgeber aus betriebswirtschaftlichen Gründen diese Tätigkeiten nicht mehr durch eigene Arbeitnehmer sondern durch selbständige Unternehmer ausführen ließ, kündigte er dem Plakatanschläger fristgerecht. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass aufgrund der Reorganisation die bisherige Tätigkeit entfallen sei. Dabei sei die Umgestaltung als unternehmerische Entscheidung vom Gericht nicht auf ihre organisatorische oder wirtschaftliche Zweckmäßigkeit sondern nur auf den Ausschluss von Willkür oder Rechtsmissbrauch zu überprüfen. Vorliegend gebe es nachvollziehbare Gründe für die Entscheidung des Arbeitgebers. Die aufgrund der Neuorganisation für den Arbeitgeber tätigen Plakatanschläger stünden auch nicht in einem Beschäftigungsverhältnis und unterlägen nicht seinem Weisungsrecht hinsichtlich Zeit, Ort, Art und Weise der Arbeitsleistung. Darüber hinaus seien sie nicht zur persönlichen Erbringung der Leistung verpflichtet, sondern könnten diese auch durch Dritte erbringen lassen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. März 2008; Az.: 2 AZR 1037/06)

Rückzahlungsvereinbarung – verständlich gestalten

Trifft ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Finanzierung eines Studiums als Darlehen mit Rückzahlungsvereinbarung für den Fall der vorzeitigen Vertragsauflösung, muss diese Vereinbarung klar und verständlich formuliert sein. Andernfalls ist die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Sozialversicherungsfachwirts entschieden, der von seinem Arbeitgeber ein Studium der „Gesundheitsökonomie im Praxisverbund“ finanziert bekam, dann aber nach Abschluss des Studiums die angebotene Stelle mit einer Vergütung als Sozialversicherungsfachwirt ablehnte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Anspruch auf Rückzahlung des Darlehens in Höhe von 23.921 Euro nicht bestehe, weil die Vereinbarung das Transparenzgebot (vgl. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB) verletze und den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige. Sie sei nicht klar und verständlich, weil nicht eindeutig geregelt worden sei, welche Tätigkeit mit welcher Vergütung der Arbeitnehmer aufnehmen sollte. Dadurch würden dem Arbeitgeber unangemessen weite Entscheidungsspielräume eröffnet, deren Auswirkungen für den Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss nicht vorhersehbar gewesen seien.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. März 2008; Az.: 9 AZR 186/07)

Personenbedingte Kündigung wegen Krankheit

Weist ein Arbeitnehmer erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten auf, kann bei prognostizierten weiteren erheblichen krankheitsbedingten beruhenden Fehlzeiten mit erheblichen Beeinträchtigungen der Betriebsabläufe eine personenbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Croupiers in einem Spielkasino entschieden, der über einen Zeitraum von acht Jahren aufgrund unterschiedlicher Krankheiten immer wieder erhebliche Fehlzeiten aufwies (1995: 144 Arbeitstage = At; 1996: 71 At; 1997: 169 At; 1998: 234 At; 1999: 365 At; 2000: 193 At; 2001: 252 At; 2002: 244 At; 2003: bis zur Kündigung 74 At). In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine von Sachverständigen festgestellte negative Gesundheitsprognose vorliege, die zu erheblichen Beeinträchtigungen betrieblicher Interessen führe. Solche Interessenbeeinträchtigungen könnten auch in wirtschaftlichen Belastungen aufgrund von einem Zeitraum von jährlich mehr als sechs Wochen überschreitenden Entgeltfortzahlungskosten liegen. Entgeltfortzahlungskosten seien auch dann als wirtschaftliche Belastungen zu berücksichtigen, wenn sie teilweise aus einem Tronc beglichen würden und damit zugleich die Vergütungsansprüche anderer Arbeitnehmer reduzierten.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8. November 2007; Az.: 2 AZR 292/06)

Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

Stellt ein Arbeitgeber im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung eine Punktetabelle auf und bildet dabei Altersgruppen, ist das rechtlich nicht zu beanstanden, wenn mit der an das Lebensalter anknüpfenden Regelung legitime betriebliche Interessen (zum Beispiel die Sicherung der erforderlichen Altersstruktur) verfolgt werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Grafikdesigners in einem Betrieb für Unternehmens- und Finanzkommunikation entschieden, dem nach erheblichen Umsatzrückgängen und einer Umstrukturierung gekündigt worden war. Dabei musste der Bereich Grafikdesign von elf auf fünf Personen verkleinert werden. Zur Auswahl hatte der Arbeitgeber drei Altersgruppen (30-40 Jahre, 41-50 Jahre, 51-60 Jahre) gebildet.

In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass aufgrund der unternehmerischen Entscheidung dringende betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung entgegenstünden. Das Verbot der Altersdiskriminierung stehe an das Lebensalter anknüpfenden Regelungen nicht entgegen, wenn sie durch berechnete betriebliche Interessen, wie vorliegend der Sicherung erforderlichen Altersstruktur, gerechtfertigt seien. Vorliegend sei die Erhaltung der ausgewogenen Personalstruktur erforderlich gewesen, weil im künstlerischen Bereich des Grafikdesigns mit unterschiedlichsten Kunden eine Überalterung der Mitarbeiter zu vermeiden gewesen sei. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. September 2007; Az.: 2 AZR 387/06)

Manipulationen an der Stechuhr – fristlose Kündigung

Manipulationen an der Stechuhr rechtfertigen eine fristlose Kündigung. Das geht aus einem am Dienstag veröffentlichten Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz hervor. Nach Auffassung des Gerichts liegt darin ein schwerer Vertrauensbruch, da ein Lohnanspruch für eine Zeit nur vorgetäuscht wurde (Urteil vom 8. November 2007; Az.: 4 Sa 996/06).

Das Gericht wies mit seinem Urteil die Kündigungsschutzklage einer Arbeitnehmerin ab. Die Klägerin hatte mehrfach ihren Arbeitsplatz aus privaten Gründen verlassen, ohne die Stempeluhr zu betätigen. Als der Arbeitgeber dies bemerkte, kündigte er der Mitarbeiterin „aus wichtigem Grund“ fristlos.

Das LAG sah die Kündigung als berechtigt an. Verlässt ein Mitarbeiter den Arbeitsplatz, ohne die Stempeluhr zu betätigen, behalte er auch für diese Zeit seinen Lohnanspruch, obwohl keine Arbeitsleistung erbracht wurde, betonte das Gericht. Das sei ein schwerer Vertrauensbruch. Als unerheblich wertete das LAG, ob auch strafrechtlich ein Betrug vorliegt.

Freiwilligkeitsvorbehalt ade?

In Arbeitsverträgen findet sich oft die Regelung, dass der Arbeitnehmer eine bestimmte Zusatzleistung (Weihnachtsgeld, Treueprämie, Bonuszahlung etc) erhält und diese Leistung ergänzend mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verknüpft wird.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 24. Oktober 2007 zu einer Bonuszahlung entschieden, dass es gegen das in § 307 I BGB enthaltene Transparenzgebot verstößt, wenn im Arbeitsvertrag erst ein Anspruch auf die Zahlung begründet und dieser Anspruch sodann mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen wird. In dem vom BAG entschiedenen Fall war vom Arbeitgeber die Formulierung „der Arbeitnehmer erhält einen Bonus und nimmt an dem Bonussystem teil“ verwendet worden. Das BAG schloss aus diesen Formulierungen auf die Begründung einer Verpflichtung. Die – für den Arbeitgeber – fatale Folge ist, dass (lediglich) der Freiwilligkeitsvorbehalt wegfällt, der Arbeitnehmer somit die Zahlung jedes Jahr verlangen kann.

Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, die Entscheidung zum Anlass zu nehmen, die in ihren Standardarbeitsverträgen enthaltenen Freiwilligkeitsklauseln zu prüfen und gegebenenfalls überarbeiten zu lassen.

Nähere Infos: Liane Allmann, Geschäftsstellenleiterin, Eurojuris Deutschland e.V., Cecilienallee 59, 40474 Düsseldorf, Tel.: 0211 / 2398744, E-Mail: info@eurojuris.de, Internet: www.eurojuris.de.

Kein Abweichen des Endzeugnisses vom Zwischenzeugnis auch bei Betriebsübergang

Das BAG hat mit Urteil vom 16.10.2007, Az.: 9 AZR 248/07, sich mit der Frage beschäftigt, ob ein Arbeitgeber an den Inhalt des Zwischenzeugnisses gebunden ist, wenn er ein Endzeugnis erteilt. Das BAG hat diese Frage bejaht. Dies gilt, so das BAG, auch für den Fall, wenn der Betriebsveräußerer das Zwischenzeugnis vor einem Betriebsübergang erteilt hat und der Arbeitnehmer das Endzeugnis nun vom Betriebserwerber verlangt. Vor dem Hintergrund dieser Entscheidung ist jedem Betriebserwerber zu empfehlen, den Betriebsveräußerer bereits im Rahmen des Übernahmevertrages zu verpflichten, für jeden Mitarbeiter ein Zwischenzeugnis auszustellen oder zumindest Bewerbungs- und Tätigkeitsbeschreibungen zur Verfügung zu stellen. Denn: Das Zeugnis muss sich grundsätzlich auf die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses beziehen.

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Der Bundestag hat das „Gesetz zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes“ verabschiedet (vgl. BT-Dr 16/8217). Es ist nicht zustimmungspflichtig und ist am 01.04.2008 in Kraft getreten. In arbeitsrechtlicher Hinsicht sieht das Gesetz insbesondere die Schaffung eines neuen Gerichtsstands des „Arbeitsortes“ in § 48 I a ArbGG vor. Damit wird vor allem die uneinheitliche Rechtsprechung der Instanzgerichte hinsichtlich der örtlichen Zuständigkeit bei Außendienstmitarbeitern obsolet. Gleiches gilt insoweit für die Änderung des § 5 KSchG, nach der nunmehr der Instanzenzug bis zum BAG eröffnet wird.

Spesenbetrug - Nachschieben eines Kündigungsgrundes

Das BAG hat sich mit Urteil vom 06.09.2007, Az.: 2 AZR 264/06, mit dem Nachschieben eines Kündigungsgrundes befasst. Es kam zu dem Ergebnis, dass ein im Kündigungszeitpunkt existenter, aber dem Kündigungsberechtigten nicht bekannter Kündigungsgrund, grundsätzlich auch im Kündigungsschutzverfahren zur Begründung einer ansonsten unwirksamen Kündigung nachgeschoben werden kann. Zum Sachverhalt: Dem Arbeitnehmer war zunächst außerordentlich sowie hilfsweise ordentlich wegen des Vorwurfs der sexuellen Belästigung der Lebensgefährtin eines Kunden des Arbeitgebers gekündigt worden. Im Kündigungsschutzverfahren wurde der Vorwurf der sexuellen Belästigung nicht mehr aufrechterhalten, sondern der Arbeitgeber stützte die Kündigung nunmehr auf einen Spesenbetrug. Das BAG kam in seinem Urteil zu dem Ergebnis, dass ein Spesenbetrug grundsätzlich einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellt und zwar selbst dann, wenn es sich um einen einmaligen Vorfall handelt mit zudem nur sehr geringen finanziellen Auswirkungen. Das BAG sah auch in dem Wechsel von dem Vorwurf der sexuellen Belästigung zu dem Vorwurf des Spesenbetrugs ein zulässiges Auswechseln von Kündigungsgründen vor. Entscheidend ist also, dass objektiv ein wichtiger Grund im Kündigungszeitpunkt vorliegt.

BAG: Kündigung schwer behinderter Arbeitnehmer - Klagefrist

Der zweite Senat entschied in seinem Urteil vom 13. Februar 2008 – 2 AZR 864/06 -, dass die dreiwöchige Klagefrist nach § 4 KSchG erst ab der Bekanntgabe der Entscheidung des Integrationsamtes an den Arbeitnehmer beginnt, wenn der Arbeitgeber ihm in Kenntnis von dessen Schwerbehinderteneigenschaft, ohne zuvor nach § 85 SGB IX die erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung einzuholen, kündigt.

Brandschutz ist keine Privatsache

Ein Arbeitnehmer leerte einen Aschenbecher und verursachte durch eine brennende Zigarette einen Schaden von 100.000 Euro. Das Hessische Landesarbeitsgericht wies die Schadensersatzklage des Arbeitgebers ab. Im Büro sei Rauchen Privatsache, doch das Leeren des Aschenbechers eine betrieblich bedingte Reinigungstätigkeit im Interesse des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hafte daher nur teilweise (Az.: 11 Sa 121/04).

Kündigung nach Haftstrafe ohne Bewährung

Wird ein Arbeitnehmer zu einer Haftstrafe ohne Bewährung verurteilt, kann der Arbeitgeber das grundsätzlich zum Anlass für eine Kündigung nehmen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Betriebselektrikers entschieden, der zu einer Haftstrafe von vier Jahren ohne Bewährung verurteilt worden war und dem der Arbeitgeber deshalb gekündigt hatte. Der Arbeitnehmer vertrat die Ansicht, es sei dem Arbeitgeber zuzumuten, bis zur Rückkehr aus der Haft zu warten. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine Kündigung aufgrund einer Haftstrafe ohne Bewährung grundsätzlich sozial gerechtfertigt sei. Es sei zwar für die Resozialisierung eines Straftäters hilfreich, wenn er nach der Haftentlassung gefestigte Strukturen vorfinde, das könne aber nicht bedeuten, dass ein Arbeitgeber unabhängig von der Haftdauer abwarten müsse, bis der Straftäter seine Haft verbüßt habe. Es sei für die übrigen Arbeitnehmer nicht nachvollziehbar, wieso sie während seines Haftaufenthaltes seine Arbeit in Überstunden miterledigen sollten. Ein Abwarten sei damit auch dem Arbeitgeber nicht zumutbar. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 25. September 2007; Az.: 9 Sa 387/07)

Veranstaltungen

„Fit Für ... meine professionellen Webseiten“

Dienstag, 17. Juni 2008, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Der eigene Internetauftritt gehört für Unternehmen längst zum guten Ton. Aber wie effektiv ist Ihre Internetseite? Welche Rolle spielen Design, Benutzerfreundlichkeit, Aktualität und Professionalität bei einer Webseite? Und kann ich Web 2.0 auch für mein Unternehmen sinnvoll einsetzen?

Diese Fragen stellen sich viele Unternehmen, nachdem sie Zeit und Geld in ihre Webseite investiert haben und nun unzufrieden sind mit der Besucherresonanz oder der Zahl der Neukunden, die über die Webseite gewonnen wurden. Gerade kleinere Webpräsenzen scheitern mitunter daran, dass der Aufwand falsch eingeschätzt wird. Dabei ist ein professioneller und gut vermarkteter Online-Auftritt ein idealer Weg, um potenzielle Kunden zu erreichen und zu binden. Doch was können Sie tun, um potenzielle Kunden auf Ihre Seite zu locken und sie auch zu halten? Die **Vertreter des Kompetenzzentrums für elektronischen Geschäftsverkehr, Frau Sabine Betzholz-Schlüter und Herr Dipl.-Inf. Johannes Hoen**, vermitteln Ihnen das notwendige Grundwissen, welches zur Planung und Umsetzung kundenoptimierter Webseiten erforderlich ist.

Anmeldungen **bis 16. Juni 2008** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Erbschaftsteuerreform 2008“

Montag, 23. Juni 2008, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Räume 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Lebenszeit eines erfolgreichen Unternehmens ist praktisch unbegrenzt, die eines Unternehmers hingegen leider nicht. Wer will, dass seine unternehmerischen Erfolge auch an die nächste Generation weitergegeben werden, muss deshalb Vorsorge treffen. **Herr Rechtsanwalt Karl Michael Krempel, Saarbrücken**, wird uns über die verschiedenen Aspekte des Erbrechts informieren.

Als Themen sind vorgesehen: die gesetzliche Erbfolge, warum also im Hinblick auf die Besteuerung und auf das Pflichtteilsrecht etwas geregelt werden muss; wie die Erbfolge in Einzelunternehmen und Kapitalgesellschaften aussieht und welches Bindeglied zwischen Erbrecht und Gesellschaftervertrag besteht. Schwerpunkt des Abends sind die Gestaltungsmöglichkeiten im gesetzlichen Rahmen, die **Auswirkungen der Erbschaftsteuerreform 2008** und die geplanten **Änderungen des Erbrechts** durch den Gesetzgeber.

Herr Krempel wird im Anschluss an seinen interessanten Vortrag auch für Fragen zur Verfügung stehen.

Anmeldungen bis **20. Juni 2008** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

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

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

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

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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