

Nr. 07 / Juli 2008

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

BAG: Verhaltensbedingte Kündigung und vorausgegangene Abmahnung .....	2
BAG: Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung .....	2
Das Pflegezeitgesetz und seine Umsetzung in der Praxis .....	2
Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit und deren Ablehnung aus entgegenstehenden betrieblichen Gründen.....	3
Urlaubsabgeltung bei zweiter Elternzeit .....	3
BAG: Verringerung der Arbeitszeit und Festlegung des Verteilungswunschs .....	3
Auftragsnachfolge: kein Betriebsübergang .....	4
Keine Aufklärungspflicht über private Geldangelegenheiten .....	4
Doppelkündigung – eine Schutzklage gegen beide gültig .....	4
Neuregelung der Altersteilzeit-Förderung .....	5
Betriebsratsschulung zum AGG .....	5
Übernahme von Versicherungen führt zu Arbeitslohn .....	5
Anforderung an eine Verdachtskündigung .....	6
BAG: Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung .....	6
BAG: „Überflüssige“ Änderungskündigung bei zulässiger Versetzung .....	6
Falsche Zeitangaben rechtfertigen Kündigung .....	6
Keine Beiträge für Aushilfskraft .....	7
Verhaltensbedingte Kündigung wegen Löschens eines Computerprogramms von einem Notebook des Arbeitgebers .....	7
Veranstaltungen .....	7
„Fit Für ... die Lösung von steuerlichen Problemen“ .....	7

## **BAG: Verhaltensbedingte Kündigung und vorausgegangene Abmahnung**

Der zweite Senat entschied in seinem Urteil vom 13.12.2007 - 2 AZR 818/06 - wie folgt: Eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzt regelmäßig eine Abmahnung voraus. Liegt eine ordnungsgemäße Abmahnung vor und verletzt der Arbeitnehmer erneut seine vertraglichen Pflichten, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch künftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen. Dabei ist es für eine negative Prognose ausreichend, wenn die jeweiligen Pflichtverletzungen aus demselben Bereich stammen und somit Abmahnung und Kündigungsgrund in einem inneren Zusammenhang stehen. Das BAG führt damit seine Rechtsprechung vom 16.01.1992 - 2 AZR 412/91 - fort.

## **BAG: Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung**

Der neunte Senat entschied in seinem Urteil vom 22.01.2008 - 9 AZR 999/06 - wie folgt: In einem durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Ausbildungsverhältnis kann eine Ausbildungsvergütung in Höhe der Leistungssätze noch angemessen sein, obwohl sie das Tarifniveau um deutlich mehr als 20 Prozent unterschreitet.

## **Das Pflegezeitgesetz und seine Umsetzung in der Praxis**

Zum 01.07.2008 ist das Pflegezeitgesetz in Kraft getreten. Damit will der Gesetzgeber die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen schaffen, um die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung durch Beschäftigte zu ermöglichen. Er hat dafür zwei Ansprüche geschaffen: Bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation wird Beschäftigten das Recht eingeräumt, kurzzeitig der Arbeit fern zu bleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren bzw. die sofortige pflegerische Versorgung des betroffenen Angehörigen in dieser Zeit sicherzustellen. Darüber hinaus wurde ein besonderer Rechtsanspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (sogenannte Pflegezeit) gesetzlich festgelegt. Ein Sonderkündigungsschutztatbestand und neue Regelungen zum arbeitszeitlichen Befristungsrecht flankieren die neuen Beschäftigtenrechte.

Derzeit ist nicht absehbar, welche Bedeutung das Pflegezeitgesetz in der arbeitsrechtlichen Praxis einnehmen wird. Für die Arbeitgeberseite können sich finanzielle Belastungen in erster Linie bei Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts (kurzfristige Freistellung) ergeben. Ob dieses Risiko durch entsprechende Änderungen der Arbeitsverträge aufgefangen werden kann, ist noch umstritten. Insbesondere der Sonderkündigungsschutz kann sich in der Praxis als Problem erweisen. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein Beschäftigter erhebliche Zeit vor dem geplanten Beginn die Pflegezeit ankündigt und damit bereits die Rechtsfolgen des Sonderkündigungsschutzes ausüben will bzw. auslöst.

Nähere Informationen zu dem Pflegezeitgesetz können Sie unserem Infoblatt A35 „Pflegezeitgesetz“ entnehmen, das Sie im Internet unter <http://www.saarland.ihk.de>, Rubrik Recht & Fairplay, Merkblätter, einsehen können.

## **Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit und deren Ablehnung aus entgegenstehenden betrieblichen Gründen**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 13.11.2007, Az.: 9 AZR 36/07, entschieden, dass der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz die Zustimmung zu einem Verringerungsverlangen verweigern kann, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein solches Verweigerungsrecht besteht, wenn die gewünschte Arbeitszeitreduzierung eine erhebliche Störung des im Betrieb praktizierten Arbeitszeitsystems bewirkt, weil der Arbeitgeber entweder den Arbeitnehmer, der den Teilzeitwunsch äußert, oder andere mittelbar betroffene Arbeitnehmer nicht mit der gesamten Arbeitszeit einsetzen kann. Diese Störung ist schon deshalb erheblich, weil der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nicht in vollem Umfange nachkommen kann und in Folge dessen u. a. Annahmeverzugsansprüche (durch den anderen betroffenen Arbeitnehmer) entstehen können.

## **Urlaubsabgeltung bei zweiter Elternzeit**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG), 9. Senat, ist nun mit seinem Urteil vom 20.05.2008 - 9 AZR 219/07 - von seiner bisherigen Rechtsauffassung abgewichen. Bislang hat das BAG § 17 Abs. 2 Bundeserziehungsgeldgesetz, BErzGG (jetzt § 17 Abs. 2 BEEG) so ausgelegt, dass der aufgrund einer ersten Elternzeit übertragene Urlaub auch dann mit Ablauf des auf diese Elternzeit folgenden Jahresurlaubes verfällt, wenn er wegen einer zweiten Elternzeit nicht mehr genommen werden kann. Nun die Aufgabe dieser Rechtsprechung. Das BAG hat entschieden, dass der Resturlaub weiter übertragen wird, wenn er nach dem Ende der ersten Elternzeit wegen einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann.

## **BAG: Verringerung der Arbeitszeit und Festlegung des Verteilungswunschs**

Der Arbeitnehmer kann sein Angebot auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 8 Abs. 2 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber auch seinem Verteilungswunsch hinsichtlich der reduzierten Arbeitszeit zustimmt. Er unterbreitet damit ein einheitliches Vertragsangebot. Der Arbeitnehmer darf aufgrund des Ergebnisses der Erörterung nach § 8 Abs. 3 TzBfG seinen Verteilungswunsch erstmals äußern oder einen vorher geäußerten Verteilungswunsch ändern. Danach ist er hieran gebunden (Urteil vom 24.06.2008 - 9 AZR 514/07).

Die Klägerin ist seit 1995 in der Rechtsanwaltskanzlei des Beklagten als Rechtsanwaltsfachangestellte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Nachdem die Parteien ihren Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit erörtert hatten, beantragte sie im Januar 2006 eine Verringerung der Arbeitszeit auf 33 Stunden bei einer Verteilung von Montag bis Donnerstag von 8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr sowie am Freitag von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr. Das lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 16.01.2006 ab. Mit ihrer beim ArbG erhobenen Klage hat sie eine entsprechende Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit geltend gemacht. Im Verlaufe des Prozesses hat sie ihren Verteilungswunsch mehrfach geändert. Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das LAG (Sachsen-Anhalt - 7 Sa 627/06) hat der Klage stattgegeben. Der Neunte Senat hat das klageabweisende Urteil des ArbG wiederhergestellt.

Die Klägerin durfte ihren Verteilungswunsch nicht mehr im Prozess ändern. Ihr verbleibt nur, erneut die Verringerung der Arbeitszeit zu beantragen und „dabei“ (§ 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG) die Festlegung der nunmehr gewünschten Verteilung zu verlangen.

## **Auftragsnachfolge: kein Betriebsübergang**

Wird einem Arbeitgeber ein Teil von Auftragsdienstleistungen entzogen und auf einen anderen Dienstleister übertragen, liegt hierin kein Betriebsübergang. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Unternehmens für Müllsortierung auf einer Deponie entschieden, nachdem der Insolvenzverwalter Arbeitsverhältnisse gekündigt hatte, weil das Unternehmen nach Entzug eines Teils von Sortiertätigkeiten durch den Deponiebetreiber den Betrieb einstellen musste. Die Sortierschichten wurden fortan in fremden Sortieranlagen durchgeführt. Ein Arbeitnehmer machte unter Hinweis auf das Vorliegen eines Betriebsübergangs die Sozialwidrigkeit seiner Kündigung geltend. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Betriebsübergang (vgl. § 613a Abs. 1 BGB) die Wahrung der Identität der betreffenden wirtschaftlichen Einheit voraussetze. Sie bestehe aus einer organisatorischen Gesamtheit von Personen und Sachen zur dauerhaft angelegten Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Das sei anzunehmen, wenn ein neuer Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführe, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernehme, das der Vorgänger für die Tätigkeit eingesetzt habe. Demgegenüber stelle die bloße Fortführung der Tätigkeit durch einen anderen Auftragnehmer oder eine reine Auftragsnachfolge keinen Betriebsübergang dar.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. September 2007; Aktenzeichen: 8 AZR 941/06)

## **Keine Aufklärungspflicht über private Geldangelegenheiten**

Nimmt ein Arbeitnehmer bei einer Bank ein Darlehen auf und nimmt dabei zur Sicherheit eine Lohnabtretung vor, muss er seinen Arbeitgeber darüber nicht informieren, wenn sein Arbeitsvertrag über eine solche Verpflichtung keine Vereinbarung enthält. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall eines Mitarbeiters in einem Reinigungsunternehmen entschieden, dessen Arbeitgeber ihm verhaltensbedingt kündigte, nachdem sich herausgestellt hatte, dass der Arbeitnehmer ein Bankdarlehen erhalten und als Sicherheit auf sein Gehalt verwiesen hatte. Der Arbeitgeber machte geltend, der Arbeitnehmer hätte ihn über die Sicherheitsleistung informieren müssen, weil er ihm auch ein Arbeitgeberdarlehen gewährt habe. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass private Zahlungsverpflichtungen zur persönlichen Angelegenheit des Arbeitnehmers gehörten; darüber müsse der Arbeitgeber nicht informiert werden, selbst wenn sich daraus möglicherweise eine Gehaltspfändung ergeben könne. Etwas anderes gelte nur dann, wenn im Arbeitsvertrag eine ausdrückliche Vereinbarung über eine Informationspflicht hierüber enthalten sei.

(Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt vom 16. Januar 2008; Az.: 7 Ca 4387/07)

## **Doppelkündigung – eine Schutzklage gegen beide gültig**

Spricht ein Arbeitgeber am selben Tag wegen desselben Tatvorgangs mit zwei getrennten Schreiben sowohl eine Tatkündigung als auch eine Verdachtskündigung aus, richtet sich eine dagegen eingereichte Kündigungsschutzklage gegen beide Kündigungen. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, deren Anwalt innerhalb der Klagfrist Kündigungsschutzklage eingereicht hatte, die aber neben der Tatkündigung nicht ausdrücklich auch auf die Verdachtskündigung zielte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass es allein auf den Empfängerhorizont des Arbeitgebers als Adressat ankomme und ausreiche, dass dem Arbeitgeber damit Gewissheit verschafft werde, dass der Arbeitnehmer nicht nur gegen eine von mehreren Kündigungen vorgehen wolle sondern gegen einen einheitlichen Kündigungsvorgang. Für das Verständnis der Kündigungsschutzklage sei auch von Bedeutung, dass die Erhebung der Klage nahezu sinnlos sei, wenn sich der klagende Arbeitnehmer ohne wirtschaftliches Interesse nur gegen eine von zwei am selben Tag zugegan-

genen Kündigungen wehre und die andere hinnehme. Auch aus der Klagebegründung gehe hervor, dass nicht nur der Tatvorwurf beseitigt werden solle sondern auch der entsprechende Verdacht dazu.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 5. März 2008; Az.: 6 Ta 443/08)

## **Neuregelung der Altersteilzeit-Förderung**

Um älteren Erwerbstätigen den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu erleichtern wurde 1996 das Altersteilzeitgesetz auf den Weg gebracht. Noch bis zum 31. Dezember 2009 kann eine Altersteilzeit-Förderung nach altem Gesetz beantragt werden. Arbeiter, Angestellte und Beamte haben bis dahin die Möglichkeit, nach Vollendung des 55. Lebensjahres die Hälfte ihrer bisherigen Stunden weniger arbeiten zu müssen. Wird durch Altersteilzeitarbeit ein Arbeitsplatz frei und durch einen Erwerbslosen wiederbesetzt, erstattet die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber die der sozialen Absicherung des Arbeitnehmers dienenden und vom Arbeitgeber zu zahlenden gesetzlichen Mindestaufstockungsleistungen zum Entgelt sowie zu den Rentenversicherungsbeiträgen für den neuen Mitarbeiter.

Zur Debatte steht nun eine Neuregelung. Ein wesentlicher Faktor dabei ist die bereits stufenweise geltende Verlängerung der allgemeinen Lebensarbeitszeit.

Nähere Infos: Ralf E. Geiling, Itterstraße 24, 41469 Neuss, Tel.: 02137 / 929070, E-Mail: [info@gms-infoservice.de](mailto:info@gms-infoservice.de).

## **Betriebsratsschulung zum AGG**

Wenn ein Betriebsrat die Schulung des Betriebsratsvorsitzenden zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für erforderlich halten darf, ist der Arbeitgeber zur Freistellung und Kostenübernahme verpflichtet. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Betriebsrats entschieden, der für den Vorsitzenden die Teilnahme an einem knapp viertägigen Betriebsräteseminar (SeminarKosten 770 Euro, Kosten für Unterbringung und Verpflegung 340 Euro) zum neuen AGG beschlossen hatte. Der Arbeitgeber verweigerte die Freistellung und verwies auf ein von ihm geplantes eintägiges Inhouse-Seminar zu diesem Thema. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, das Betriebsräteseminar, das sich mit den Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates im Rahmen des AGG und der Ausarbeitung einer Musterbetriebsvereinbarung dazu befasse, sei unabhängig davon erforderlich, ob konkrete Diskriminierungen oder Ungleichbehandlungen im Betrieb vorlägen. Vom AGG gingen mannigfache individualrechtliche und kollektivrechtliche Auswirkungen auf die Betriebsratstätigkeit aus, die alle Bereiche des Arbeitslebens betreffen. Der Betriebsratsvorsitzende müsse sich auch nicht auf ein eintägiges Inhouse-Seminar verweisen lassen, das allenfalls einen kursorischen Überblick verschaffen könne.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 24. Oktober 2007; Az.: 9 TaBV 84/07)

## **Übernahme von Versicherungen führt zu Arbeitslohn**

Mit Urteil vom 26. Juli 2007 entschied der Bundesfinanzhof (BFH) einen Fall, in dem der Arbeitgeber einer angestellten Rechtsanwältin die Berufshaftpflichtversicherung der Angestellten übernommen hat. Die Richter entschieden, dass es sich bei der Übernahme um steuerpflichtigen Arbeitslohn handelt, weil die Rechtsanwältin zum Versicherungsabschluss verpflichtet ist und daher kein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Chefs vorlag. Unter dem Strich wird nicht nur Lohnsteuer, sondern auch noch Sozialversicherung anfallen (Az.: VI R 64/06).

## **Anforderung an eine Verdachtskündigung**

Das BAG hat mit Urteil vom 28. November 2007 – 5 AZR 952 / 06 folgendes entschieden: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Verdachtskündigung anhören. Der Umfang richtet sich dabei nach den Umständen des Einzelfalls. Kennt der Arbeitnehmer die gegen ihn erhobenen Vorwürfe einschließlich der den Verdacht begründenden Indiztatsachen, bedarf es keiner weiteren Vorhaltung oder Einzelbefragung. Vielmehr genügt es, dem Arbeitnehmer Gelegenheit zum Vorbringen der entlastenden Tatsachen und Gesichtspunkte zu geben. Damit ist in der Praxis folgendes zu beachten: Arbeitgeber müssen vor Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung besondere Sorgfalt walten lassen. Übertreiben muss es der Arbeitgeber aber nicht, insbesondere dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die gegen ihn erhobenen Vorwürfe bereits aus anderen Umständen heraus kennt. Äußert der Arbeitnehmer sich nicht, hat der Arbeitgeber alles Erforderliche getan. Da die Anhörung eine formelle Voraussetzung ist, sollte ein Arbeitgeber ihr große Aufmerksamkeit widmen und stets versuchen, den Vorwurf so detailliert dazustellen, wie es ihm zu dem Zeitpunkt der Anhörung möglich ist. Beachtet er dies und hört den Arbeitnehmer zügig an, beginnt auch die 2-Wochen-Frist nach § 626 Abs. 2 BGB für den Ausspruch der fristlosen Kündigung erst mit dem Ende des Anhörungsverfahrens.

## **BAG: Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung**

Der neunte Senat entschied in seinem Urteil vom 22. Januar 2008 – 9 AZR 999 / 06 – wie folgt: In einem durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Ausbildungsverhältnis kann eine Ausbildungsvergütung in Höhe der Leistungssätze noch angemessen sein, obwohl sie das Tarifniveau um deutlich mehr als 20 % unterschreitet.

## **BAG: „Überflüssige“ Änderungskündigung bei zulässiger Versetzung**

Kann der Arbeitgeber die beabsichtigte Änderung der Arbeitsbedingungen im Wege des Direktionsrechts einseitig durchsetzen, ist eine mit demselben Ziel ausgesprochene Änderungskündigung überflüssig und daher unverhältnismäßig, wenn der Arbeitnehmer einer vorherigen Versetzung widersprochen hatte und auch das anschließende Angebot zu geänderten Bedingungen weiterzuarbeiten vorbehaltlos ablehnte. Dem Arbeitgeber ist es zuzumuten, von seinem Direktionsrecht Gebrauch zu machen. Weigert sich der Arbeitnehmer, die Tätigkeit auszuüben, ist der Arbeitgeber mangels Annahmeverzug nicht verpflichtet, die Vergütung zu zahlen. Zudem kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach erfolgter Abmahnung verhaltensbedingt kündigen. Dies hat das BAG mit Urteil vom 6. September 2007 – 2 AZR 368 / 06 entschieden.

## **Falsche Zeitangaben rechtfertigen Kündigung**

Einem Arbeitnehmer kann fristlos gekündigt werden, wenn er bei der Erfassung seiner Arbeitszeit falsche Angaben macht. Für den Arbeitgeber ist eine Weiterbeschäftigung wegen des Vertrauensbruches unzumutbar. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in Mainz (Az.: 2 Sa 537 / 07) hervor. Der Kläger hatte seine Zeiterfassungsblätter am Computer selbst ausgefüllt. Die eingetragenen Daten dienten als Grundlage für das Erfassen von Überstunden und die Vergütung.

## **Keine Beiträge für Aushilfskraft**

Das baden-württembergische Landessozialgericht hat entschieden, dass ein Arbeitgeber nicht rückwirkend Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen muss, wenn eine bei ihm auf geringfügiger Basis beschäftigte Aushilfskraft nebenher bei anderen Arbeitgebern noch weitere geringfügige Beschäftigungen ausübt und daher die gesetzliche Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze eintritt. In dem Urteilsfall war eine Studentin als geringfügig Beschäftigte mit bis zu 350 Euro monatlich in einem Architekturbüro beschäftigt. Daneben hatte sie bei einem anderen Arbeitgeber für einige Monate noch eine weitere Beschäftigung mit 114 Euro (Az.: L 5 R 2125 / 07)

## **Verhaltensbedingte Kündigung wegen Löschens eines Computerprogramms von einem Notebook des Arbeitgebers**

Das LAG Sachsen hat mit Urteil vom 17. Januar 2007 – 2 Sa 808 / 05 folgendes entschieden: Spielt eine Arbeitnehmer ein Programm auf den Computer des Arbeitgebers auf, so wird der Arbeitgeber Eigentümer des Programms. Auf ein entsprechendes Verlangen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer den Computer samt Programm regelmäßig an den Arbeitgeber herauszugeben. Kommt der Arbeitnehmer dem berechtigten Herausgabeverlangen des Arbeitgebers nicht nach und löscht ohne Einwilligung das von ihm installierte Programm mit der Folge, dass der Arbeitgeber nicht ohne Weiteres auf elektronisch gespeicherte wichtige Daten zugreifen kann, so kann dies eine ordentliche Kündigung rechtfertigen

## **Veranstaltungen**

### **„Fit Für ... die Lösung von steuerlichen Problemen“**

**Dienstag, 19. August 2008, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn und seine finanzielle Situation auswirken. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wo sie welche Erklärungen abzugeben und welche Rücklagen zu bilden sind. **Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, Saarbrücken**, wird Ihnen in ihrem Referat aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Frau Christiane Fritz-Nagel, Saarbrücken, steht als gestandene Expertin den Teilnehmern nach ihrem Vortrag Rede und Antwort für Fragen und Probleme.

Anmeldungen **bis 18. August 2008** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)