

Nr. 03 / März 2009

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Neuregelung zur Kurzarbeit.....	2
Abgeltung wegen Krankheit nicht genommenen Urlaubs .....	2
BAG: Gleichbehandlungsgrundsatz bei betrieblicher Altersversorgung .....	2
Haftung des Geschäftsführers für Softwarediebstahl .....	2
Neues Urteil zum AGG: Nachweis der Diskriminierung durch Statistik .....	2
Gewerkschaftsinfo an betriebliche Emailadressen zulässig .....	3
Mitbestimmung bei betrieblichen Workshops .....	3
Fristlose Kündigung auch nach geringfügigem Arbeitszeitbetrug .....	4
Beurteilung aus Personalakte wegen Verfahrensfehler entfernen.....	4
Ungleichbehandlung bei Kündigungen nicht ohne Rechtfertigung .....	4
Kopftuch im Unterricht getragen: Kündigung.....	5
Vorsicht bei betriebsbedingter Kündigung bei Stellenprofil-Änderung .....	5
Rückzahlungsklausel muss angemessen sein .....	5
Fristlose Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen erfolgen.....	6
Veranstaltungen .....	6
„FIT FÜR ... die Wahl der richtigen Rechtsform“ .....	6
„FIT FÜR ... die Macht der Kommunikation“ .....	7
„Erbrecht und Erbschaftsteuer: Auswirkungen auf die Unternehmen“ .....	7
„Liquidität erhalten - Risiken minimieren - Rechtssicherheit schaffen!“ .....	7

### **Neuregelung zur Kurzarbeit**

Die Auswirkungen der internationalen Finanzkrise führen dazu, dass die Regelungen zur Kurzarbeit erneut positiv geändert werden. Hintergrund ist, die Kurzarbeit für alle Unternehmen und Beschäftigten attraktiver und unbürokratischer auszugestalten. Dies geschieht durch eine Erleichterung der Voraussetzungen und Vereinfachung der Antragstellung. Tagesaktuelle Informationen über alle Veränderungen beim Kurzarbeitergeld und wie Unternehmen sie konkret nutzen können, sind auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter: <http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de> einzusehen. Aktuelle Informationen, die auch die Kurzarbeit in Ausbildungsbetrieben behandelt, können Sie unserem Infoblatt A21 unter der Kennzahl 67 unserer Homepage <http://www.saarland.ihk.de> entnehmen.

### **Abgeltung wegen Krankheit nicht genommenen Urlaubs**

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 20.01.2009, Rs C-350/06 und C-520/06, entschieden, dass ein AN seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den er wegen einer Krankheit nicht ausüben konnte, nicht verliert und der nicht genommene Jahresurlaub abgegolten werden muss. Dieses EuGH-Urteil steht im Widerspruch zu der bisherigen Rechtsprechung des BAG. Danach kam eine finanzielle Abgeltung des Urlaubs nicht in Betracht, wenn der AN bis zum Ende des Übertragungszeitraumes arbeitsunfähig erkrankt war und dann ausschied.

### **BAG: Gleichbehandlungsgrundsatz bei betrieblicher Altersversorgung**

Das BAG hat mit Urteil vom 19.08.2008, Az.: 3 AZR 194/07, zu dem Gleichbehandlungsgrundsatz Folgendes entschieden: Dieser Grundsatz verbietet es dem Arbeitgeber nicht, einzelne Mitglieder einer grundsätzlich begünstigten Gruppe von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auszunehmen. Aber: Soll der einzelne Arbeitnehmer aus dem Kreis der Begünstigten herausgenommen werden, so muss der Arbeitgeber zuvor in einer allgemeinen Ordnung die Voraussetzungen festlegen, nach denen sich die Entscheidung (die Herausnahme) richten soll.

### **Haftung des Geschäftsführers für Softwarediebstahl**

Wenn Mitarbeiter Lizenzverstöße bei Computerprogrammen begehen, kann das für den betreffenden Geschäftsführer teuer werden. Das OLG Karlsruhe hat in seiner Entscheidung, Az.: 6 U 180/06, sehr strenge Maßstäbe angelegt. Es war der Meinung, dass die Verwendung von Software einen zentralen Bereich der Tätigkeit des Unternehmens betraf. Die Richter waren der Meinung, dass die Firmenrechner leicht so eingerichtet hätten werden können, dass nur der Systemadministrator neue Software installieren kann. Wenn lediglich ein Merkblatt an die Belegschaft herausgegeben wird, um einer Pflichtverletzung zu entgehen, ist dies nach Ansicht der Karlsruhe Richter nicht ausreichend. Der betreffende Geschäftsführer musste eine Geldstrafe in Höhe von 40.000 Euro zahlen.

### **Neues Urteil zum AGG: Nachweis der Diskriminierung durch Statistik**

Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 26.11.2008, Az.: 15 Sa 517/08, ein neues Urteil zum AGG getroffen. Als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung bei einer Beförderung auf einen Führungsposten kann laut Gericht eine Statistik über die Geschlechtsverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen herangezogen werden. Sind alle 27 Führungspositionen mit Männern besetzt, obwohl Frauen zwei Drittel der Belegschaft stellen, ist dies für das Gericht ein ausreichendes Indiz im Sinne von § 22 AGG. Erfolgt die Auswahl für eine Führungsposition ohne

eine Stellenausschreibung oder sonstige schriftlich dokumentierte Auswahlkriterien, kann der Arbeitgeber regelmäßig mit seinen Einwendungen nicht gehört werden. Das Landesarbeitsgericht ließ auch nicht den Einwand des beklagten Arbeitgebers gelten, dass die klagende Arbeitnehmerin nicht die best geeignete Kandidatin gewesen sei. Der nach § 15 Abs. 1 AGG zu leistende materielle Schadensersatz ist die Vergütungsdifferenz zwischen der tatsächlich erhaltenen und der Vergütung, die auf der höherwertigen Stelle gezahlt wird. Dieser materiellrechtliche Schadensersatzanspruch wurde durch das Gericht zeitlich nicht begrenzt.

#### **Praxistipp**

*Dieses Urteil ist neu, da der Nachweis der Diskriminierung durch Statistik erfolgt. Deshalb ist in der Praxis dringend zu raten, Auswahl und Entscheidungsprozesse transparent und sachbezogen zu gestalten. Zu Beginn eines jeden Besetzungsverfahrens soll ein Anforderungsprofil erstellt werden, in dem ausschließlich stellenbezogene Anforderungen festzulegen sind. Die Auswahl des Bewerbers muss anschließend anhand eines Abgleichs des Bewerbungsprofils mit dem Anforderungsprofil erfolgen.*

#### **Gewerkschaftsinfo an betriebliche Emailadressen zulässig**

Wendet sich eine tarifzuständige Gewerkschaft mit Werbung und Informationen an die Arbeitnehmer über betriebliche Emailadressen, ist das rechtlich nicht zu beanstanden, soweit nennenswerte Störungen im betrieblichen Ablauf oder wirtschaftliche Belastungen unterbleiben. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Dienstleistungsunternehmens der Informationstechnologie entschieden, das der Gewerkschaft Verdi die Versendung von Emails an die betrieblichen Adressen der Arbeitnehmer untersagen wollte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Ansprache der Arbeitnehmer auf elektronischem Weg Teil der durch das Grundgesetz geschützten Betätigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) sei. Soweit dadurch Grundrechte des Arbeitgebers (Eigentumsrecht, Recht am ausgeübten Gewerbebetrieb) betroffen seien, gelte es die kollidierenden Rechtspositionen gegeneinander abzuwägen. Danach müssten die Interessen des Arbeitgebers zurücktreten, solange der Emailversand nicht zu nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbaren wirtschaftlichen Belastungen führe. Derartige Beeinträchtigungen habe der Arbeitgeber vorliegend nicht geltend gemacht, sodass der Versand nicht zu beanstanden sei. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 20. Januar 2009; Aktenzeichen.: 1 AZR 515/08).

#### **Mitbestimmung bei betrieblichen Workshops**

Bietet ein Arbeitgeber Workshops für die Arbeitnehmer an, um sie zu Moderatoren zu qualifizieren, besteht hierfür ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn bei der Maßnahme nach einem vorgegebenen didaktisch-methodischen Konzept Hintergrundwissen und Erfahrungen per Selbsterfahrung vermittelt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Betriebsrats entschieden, der dem Arbeitgeber die Durchführung entsprechender Workshops ohne vorherige Mitbestimmung des Betriebsrats untersagen wollte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es entscheidend darauf ankomme, ob den Arbeitnehmern Kenntnisse und Fähigkeiten nach einem Lehrplan auf ein Lernziel hin systematisch vermittelt würden oder die Maßnahmen unter didaktischen Aspekten gestaltet und auf die Erreichung eines bestimmten Lernziels ausgerichtet seien. Unerheblich sei es dabei, dass bei der geplanten Maßnahme kein passives Konsumieren des Lernstoffes erfolge sondern der Lernprozess auf einem aktiven Dazulernen beruhe. Vorliegend ziele die Maßnahme erkennbar auf die Erreichung bestimmter Lernziele ab und unterscheide sich dadurch von Veranstaltungen zum reinen Erfahrungsaustausch. (Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 9. Oktober 2008; Aktenzeichen: 15 TaBV 96/07).

### **Fristlose Kündigung auch nach geringfügigem Arbeitszeitbetrug**

Betrügt ein Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitberechnung, rechtfertigt das auch bei geringfügiger Manipulation eine fristlose Kündigung. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall einer Assistentin eines Flughafen-Serviceunternehmens entschieden, die nachmittags ihren Arbeitsplatz 45 Minuten früher verlassen und dies auf ihrem Arbeitsplatznachweis nicht angegeben hatte. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für eine fristlose Kündigung, die Arbeitnehmerin machte geltend, sie habe die Angabe beim Ausfüllen des Stundennachweises lediglich vergessen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitszeitbetrug vorliege und damit eine zur fristlosen Kündigung berechtigende Straftat. Der Arbeitgeber müsse nicht dulden, dass die Arbeitszeitangabe manipuliert werde. Das gelte auch dann, wenn der dabei entstandene Schaden bei einer Dreiviertelstunde nicht sehr groß sei. (Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Frankfurt/Main vom 27 August 2008; Aktenzeichen: 7 Ca 10063/07)

### **Beurteilung aus Personalakte wegen Verfahrensfehler entfernen**

Begeht ein Arbeitgeber bei der Beurteilung eines Arbeitnehmers einen Verfahrensfehler, der sich auf das Ergebnis der Beurteilung auswirken kann, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entfernung der Beurteilung aus der Personalakte. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Angestellten beim Hauptzollamt entschieden, deren dienstliche Regelbeurteilung ihr entgegen dem vorgeschriebenen Verfahren nicht binnen einer Frist von sechs Monaten bekanntgegeben und mit ihr besprochen wurde. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt sei, Eignung, Befähigung und fachliche Leistung seiner Arbeitnehmer zu beurteilen und die Beurteilungen zur Personalakte zu nehmen. Solche dienstlichen Beurteilungen seien nur begrenzt gerichtlich darauf nachprüfbar, inwieweit allgemeine Beurteilungsmaßstäbe eingehalten, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und ein fehlerfreies Verfahren eingehalten seien. Bei den Verfahrensvorschriften sei zu unterscheiden zwischen solchen mit reinem Ordnungscharakter und solchen, deren Nichteinhaltung sich auf das Beurteilungsergebnis auswirken könne. Vorliegend handele es sich nicht um eine bloße Formalität. Die Fristüberschreitung erschwere die Stellungnahme der Verfahrensbeteiligten in der Besprechung mit dem Beurteilten ebenso wie die Möglichkeit des Beurteilten, sich sachgerecht gegen unzutreffende Sachverhaltsdarstellungen zu wehren (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 18. November 2008; Aktenzeichen: 9 AZR 865/07).

### **Ungleichbehandlung bei Kündigungen nicht ohne Rechtfertigung**

Differenziert ein Arbeitgeber bei von mehreren Arbeitnehmern begangenen gleichartigen Pflichtverletzungen, indem er einigen Arbeitnehmern kündigt, anderen jedoch nicht, muss für diese Differenzierung eine Rechtfertigung ersichtlich sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall von Mitarbeitern eines großen Einzelhandelsunternehmens entschieden, denen der Missbrauch von Payback-Sondercoupons durch Mehrfacheinlösung der Coupons vorgeworfen wurde. Als Konsequenz sprach der Arbeitgeber in mehreren Fällen außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigungen aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass zwar eine strafbare Handlung in der unberechtigten Gutschrift von Payback-Punkten gesehen werden und dies eine Kündigung rechtfertigen könne. Es sei aber zuvor eine Abmahnung geboten gewesen. Denn der Arbeitgeber habe vorliegend nicht widerspruchsfrei belegen können, dass die Kassiererinnen nach einmaliger Nutzung der Sondercoupons zur Vernichtung aufgefordert worden seien. Als maßgeblicher Gesichtspunkt sei mittelbar auch der Gleichbehandlungsgrundsatz in die Abwägung einzubeziehen. Bei gleicher Ausgangslage müsse der Arbeitgeber bei einer selbst gesetzten Regel darlegen, warum er in einem Fall hiervon abweiche. Der Arbeitgeber habe vorliegend nicht dargelegt, warum er bei dem von mehreren Arbeitnehmern begangenen Prämienbetrug zwei Arbeitnehmern gekündigt und zwei ebenso belasteten lediglich eine Verwarnung erteilt habe. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 10. September 2008; Aktenzeichen.: 6 Sa 384/08).

### **Kopftuch im Unterricht getragen: Kündigung**

Wenn eine Lehrerin nach einschlägiger Abmahnung und entgegen gesetzlicher Bestimmung weiterhin das islamische Kopftuch trägt, verletzt sie ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, was eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigt. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer Lehrerin in Nordrhein-Westfalen entschieden, die unter Berufung auf ihre Glaubensfreiheit und das Grundrecht der Religionsausübung das islamische Kopftuch im Unterricht trug. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Lehrerin damit das im nordrhein-westfälischen Schulgesetz normierte Verhaltensgebot (vgl. § 57 Abs. 4 SchulG NW) verletze. Danach dürfen Lehrer in der Schule keine politischen, religiösen, weltanschaulichen oder ähnliche äußere Bekundungen abgeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes gegenüber Schülern und Eltern oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Schulfrieden zu gefährden oder stören. Diese Norm enthalte einen abstrakten Gefährdungstatbestand, gegen den bereits verstoßen werde, wenn die Gefahr einer Störung bestehe. Das sei beim Tragen des islamischen Kopftuches im Unterricht der Fall. Diese Kopfbedeckung habe als religiöses Symbol Bekundungscharakter und signalisiere gegenüber Dritten, dass die Trägerin sich zum Islam bekenne. Das sei geeignet, die Neutralität des Landes gegenüber Schülern und Eltern sowie den Schulfrieden zu stören oder gefährden. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 16. Oktober 2008; Aktenzeichen: 11 Sa 572/08).

### **Vorsicht bei betriebsbedingter Kündigung bei Stellenprofil-Änderung**

Wenn ein Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht und das mit einer Neubestimmung des Anforderungsprofils des betroffenen Arbeitsplatzes begründet, muss er hinsichtlich zusätzlicher Qualifikationen konkret darlegen, um welche nachvollziehbaren, arbeitsplatzbezogenen Kriterien es sich handelt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Senior-Vertriebsbeauftragten-Automotive in einem IT-Unternehmen entschieden, dem unter Hinweis auf eine erfolgte Umstrukturierung gekündigt worden war. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Stellenprofilierung im Zusammenhang mit einer organisatorischen Maßnahme stehen müsse, die nach ihrer Durchführung bezogen auf den veränderten Beschäftigungsbedarf auch die Anforderungen an den Inhaber des von der Kündigung betroffenen Arbeitsplatzes erfasse. Ungeeignet für eine Stellenprofilierung sei die Festlegung rein persönlicher Merkmale ohne hinreichenden Bezug zur Arbeitsaufgabe oder solcher Merkmale, die an das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers anknüpfen. Ein derartiges Vorbringen zeige, dass die Anhebung des Stellenprofils nicht auf einer Änderung des Beschäftigungsbedarfs beruhe, sondern aus Sicht des Arbeitgebers an mangelnder Eignung des Arbeitnehmers. Damit lasse sich aber eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen. Es handele sich dann um den Versuch einer unzulässigen Austausch Kündigung. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 10. Juli 2008; Aktenzeichen.: 2 AZR 1111/06).

### **Rückzahlungsklausel muss angemessen sein**

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Rückzahlung von Ausbildungskosten, muss die Rückzahlungsverpflichtung bei vorzeitiger Kündigung angemessen sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall eines Studenten an der Fachhochschule der Wirtschaft entschieden, der ein vom Betrieb finanziertes dreijähriges Studium der Informatik (Aufwendungen in Höhe von 24.523 €) absolvierte und dafür eine dreijährige Bindung im Betrieb als Softwareentwickler einging. Nachdem der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vorzeitig kündigte, verlangte der Arbeitgeber die Rückzahlung der anteiligen Ausbildungskosten. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass grundsätzlich die Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel zulässig sei, die bei einem Ausscheiden vor Ablauf der Bindungsfrist eine Rückzahlung vorsehe, es sei denn, das Arbeitsverhältnis werde vom Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen gekündigt oder der Arbeitnehmer kündige wegen außerordentlichen Gründen. Unzulässig sei allerdings, die Rückzahlung ohne Differenzierung für jeden Fall des Ausscheidens vorzusehen.

Eine Rückzahlungsklausel stelle nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn der Arbeitnehmer es in der Hand habe, durch Betriebstreue der Rückzahlungspflicht zu entgehen. Diesem Erfordernis habe die vereinbarte Regelung entsprochen, sodass sie zulässig sei. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Niedersachsen vom 31. Oktober 2008; Aktenzeichen: 10 Sa 346/08).

### **Fristlose Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen erfolgen**

Die fristlose Kündigung eines Mitarbeiters ist nur innerhalb von zwei Wochen zulässig, nachdem der Arbeitgeber von vermeintlichen Verfehlungen erfahren hat. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz hervor. Nach Ablauf dieser Frist muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter selbst dann vorerst weiterbeschäftigen, wenn das Fehlverhalten für seine fristlose Entlassung ausgereicht hätte (Urteil vom 23.10.2008 - 10 Sa 428/08).

Das Gericht gab mit seinem Urteil der Kündigungsschutzklage eines EDV-Technikers statt. Der Arbeitgeber hatte den Kläger fristlos entlassen, nachdem er unter anderem erfahren hatte, dass er bei Kunden privat EDV-Arbeiten erledigt habe. Allerdings hatte der Arbeitgeber nicht innerhalb von zwei Wochen, nachdem er von dem angeblichen Fehlverhalten erfahren hatte, die Kündigung ausgesprochen.

Das LAG ließ daher offen, ob die fristlose Kündigung in der Sache berechtigt gewesen wäre. Die Zwei-Wochen-Frist sei nicht verlängerbar, denn sie diene der Rechtssicherheit. Insbesondere könne die pauschale Behauptung des Arbeitgebers, er habe noch weitere Tatsachen ermitteln müssen, um seinen Vorwurf zu untermauern, eine Fristverlängerung nicht rechtfertigen. (Internet: [www.lagrp.justiz.rlp.de](http://www.lagrp.justiz.rlp.de))

## **Veranstaltungen**

### **„FIT FÜR ... die Wahl der richtigen Rechtsform“**

**Dienstag, 17. März 2009, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Rechtsform ist **die** Grundlage für Ihre unternehmerische Tätigkeit. Jeder Gründer kann unter verschiedenen Rechtsformen die für ihn Passende wählen. Für Ein-Personen-Gründungen steht neben dem Einzelunternehmen und den anderen bisherigen Rechtsformen seit November 2008 auch die Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) – auch „Mini-GmbH“ genannt – zur Verfügung. Auch für eine Gründung mit mehreren Personen gibt es unterschiedliche Personen- und Kapitalgesellschaften. Als Gründerin oder Gründer haben Sie also die Qual der Wahl: Jede Rechtsform hat ihre Vor- und Nachteile. Sie sollten also unbedingt schon bei der Gründung die für Sie optimale Rechtsform suchen. Ob diese auf Dauer die Richtige ist, zeigt dann die Entwicklung Ihres Unternehmens.

**Herr Ass. Georg Karl, Teamleiter Handels- und Firmenrecht IHK Saarland**, zeigt Ihnen die typischen Merkmale der einzelnen Rechtsformen auf. Er geht außerdem kurz darauf ein, welche finanziellen und rechtlichen Auswirkungen die Entscheidung für eine bestimmte Rechtsform hat.

Anmeldungen **bis 16. März 2009** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **„FIT FÜR ... die Macht der Kommunikation“**

**Dienstag, 21. April 2009, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Geschäftsleben wird durch Kommunikation geprägt. Quer durch alle Branchen hinweg wird die Kommunikation mit dem Kunden zum mitentscheidenden Faktor des Erfolgs. Als Unternehmer müssen Sie erfolgreiche Verhandlungen führen, gleichzeitig wollen Sie Ihre Kunden durch eine kundenorientierte Kommunikation an sich und Ihr Unternehmen binden. Um dies alles zu erreichen, ist es zwingend erforderlich, dass Sie Ihre Kommunikation auf die Bedürfnisse Ihrer Zielgruppe, also speziell Ihre Kunden, ausrichten.

**Herr Thomas Schommer, PR-Berater und Journalist, Kleinblittersdorf**, wird Ihnen in unserer Veranstaltung aufzeigen, wie Sie für sich und Ihr Unternehmen ein schlüssiges Kommunikationskonzept aufbauen können.

Anmeldungen **bis 20. April 2009** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **„Erbrecht und Erbschaftsteuer: Auswirkungen auf die Unternehmen“**

**Mittwoch, 25. März 2009, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 0, 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 werden behandelt: 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. Themenschwerpunkte sind die erbrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten im gesetzlich vorgegebenen Rahmen sowie die geplanten Änderungen des Erbrechts. Seit dem 1. Januar 2009 gilt bereits das neue Erbschaftsteuerrecht, wodurch auch Veränderungen für Unternehmen zu bedenken sind.

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

Anmeldungen **bis 24. März 2009** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **„Liquidität erhalten - Risiken minimieren - Rechtssicherheit schaffen!“**

**Donnerstag, 2. April 2009, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9

Wie kann ein Unternehmer seine eigene Wertschöpfung und Ertragsmargen nachhaltig sichern? Diese Frage stellen sich viele Unternehmer gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Krise, unabhängig von der Größe des Betriebes und der jeweiligen Branche.

Die Referenten, **Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach & Gust, Saarbrücken,** und **Herr Joachim Lenoir, Leiter Haftungsmanagement, Büchner & Barella GmbH & Co. KG Assekuranzmakler, St. Ingbert,** werden Ihnen anhand konkreter Fälle aufzeigen, wie Sie etwa durch ein funktionierendes Haftungsmanagement, geeignete Einkaufsstrategien und abteilungsübergreifende Kommunikation einen positiven Einfluss auf die Liquidität im Unternehmen ausüben können.

Handlungsbedarf besteht immer, auch und gerade jetzt in der Wirtschaftskrise. Wir freuen uns auf einen spannenden Abend mit Ihnen.

Anmeldungen **bis 1. April 2009** 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)