

Nr. 09 / September 2009

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

BAG: Mitbestimmung bei AGG-Beschwerdestelle	2
BSG: Sperrzeit für Arbeitslosengeld nach Altersteilzeit	2
BSG: Minijob - Überwachung durch Arbeitgeber	2
Vertragsstrafe bei Missachtung der vertraglichen Kündigungsregelung	2
BAG: Ausgleichsklausel in der Abwicklungsvereinbarung	3
LAG Berlin: Vorrangige Beendigung des Leiharbeitnehmereinsatzes	3
LAG Rheinland-Pfalz: Kündigung wegen Verstoßes gegen Sicherheitsregeln	3
LAG Rheinland-Pfalz: Ausschluss von Entgeltfortzahlungsansprüchen bei Arbeitsunwilligkeit	4
Ungehörigkeit rechtfertigt keine fristlose Kündigung	4
Unklare Rückzahlungsklausel ist unwirksam	4
Gleichbehandlungsgrundsatz bei Entlohnung	5
Mitbestimmungsrecht bei Sprachfestlegung im Betrieb	5
Kein Mobbing bei „üblichen“ Konfliktsituationen	5
Anspruch auf vereinbarte, aber unzutreffende Zeugnisformulierung	6
Arbeitnehmer: bei amtsärztlicher Untersuchung mitwirken	6
Veranstaltungen	7
„Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz: Das Beste aus zwei Welten“	7
„FIT FÜR ... eine effiziente Buchhaltung“	7
„Insolvenzen: Wie verhindern und wenn doch, wie erkennt man sie rechtzeitig?“	8
2. Saarländisches Symposium „Betriebliche Pandemieplanung“	8

BAG: Mitbestimmung bei AGG-Beschwerdestelle

Mit Beschluss vom 21.07.2009 - 1 ABR 42/08 - hat das BAG entschieden: Der Betriebsrat hat bei der Einführung und Ausgestaltung des Verfahrens mitzubestimmen, in dem Arbeitnehmer ihr Beschwerderecht nach dem AGG wahrnehmen können (§ 13 Abs. 1 S. 1 AGG). Die Beachtung eines bestimmten Verfahrens, um sich zu beschweren, ist nicht vorgeschrieben.

BSG: Sperrzeit für Arbeitslosengeld nach Altersteilzeit

Mit Urteil vom 21.07.2009 - B 7 AL 6/08 R - hat das BSG entschieden: Bei Arbeitnehmern, die Altersteilzeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbart haben und sich nach dieser Freistellungsphase der Altersteilzeit arbeitslos melden, kann die Agentur für Arbeit eine Sperrfrist verhängen. Dem könnte ein wichtiger Grund widersprechen. Dieser liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber beabsichtigt hat, nahtlos nach Ende der Altersteilzeit Altersrente zu beziehen und deshalb prognostisch von einem sicheren Ausscheiden aus dem Arbeitsleben auszugehen war.

BSG: Minijob - Überwachung durch Arbeitgeber

Das BSG hat am 15.07.2009 nicht die erwarteten Urteile (B 12 R 1/08 R; B 12 R 5/08 R) zum Beginn von Versicherungs- und Beitragspflicht von Minijobbern gefällt. Die Revisionen sind zurückgenommen worden. In beiden Fällen klagten Arbeitgeber gegen die Feststellung der Versicherungspflicht ihrer Arbeitnehmer. Diese hatten bei anderen Arbeitgebern weitere Stellen angenommen, für die sie weniger als 400 Euro erhielten; bei Zusammenrechnung überstiegen die Entgelte aber die 400-Euro-Grenze. Für die Zeit ab dem 01.01.2009 sind die Arbeitgeber nach den Geringfügigkeitsrichtlinien verpflichtet, sich beim Minijobber nach anderen Beschäftigungen zu erkundigen. Kommen sie dieser Pflicht nicht nach, müssen rückwirkend Beiträge gezahlt werden (§ 8 Abs. 2 S. 4 SGB IV).

Vertragsstrafe bei Missachtung der vertraglichen Kündigungsregelung

Das BAG hat mit Urteil vom 25.09.2008 - 8 AZR 717/07 - entschieden: Eine unangemessene Benachteiligung einer Lehrkraft stellt es i. S. d. § 307 BGB dar, wenn der Arbeitsvertrag die Bestimmung enthält, dass jene eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Bruttomonatsverdiensten für den Fall zahlen soll, dass sie den vertraglich vereinbarten Kündigungstermin nicht einhält.

Der aus 2003 datierende, vom Beklagten vorformulierte Arbeitsvertrag der Klägerin als Lehrkraft sah eine Kündigungsfrist von zwei Monaten zum 31.07. eines Jahres vor. Für den Fall der Nichteinhaltung der Kündigungsregelung und der Nichterbringung der Dienstleistung bis zum Ablauf des Vertrages war eine Vertragsstrafe i. H. v. drei Bruttomonatsgehältern vereinbart. Die Klägerin kündigte ihr Arbeitsverhältnis am 05.07. zum 31.07.2006. Nach Kürzung des Juligehalts durch den Beklagten um einen Teil der Vertragsstrafe erhob die Klägerin Zahlungsklage, der Beklagte verlangte widerklagend die Zahlung der noch ausstehenden Vertragsstrafe. Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen, die in der Sache der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen hatten. Der Anspruch auf Zahlung der Vertragsstrafe bestehe nicht.

Die Kündigungsregelung als solche stelle ungeachtet der nur einmal pro Jahr zulässigen Vertragsbeendigung keine unangemessene Benachteiligung dar. Abweichend von § 309 Nr. 6 BGB seien Vertragsstrafenabreden in Arbeitsverträgen wegen der fehlenden Vollstreckbarkeit des Anspruchs auf Arbeitsleistung grundsätzlich zulässig (§ 310 Abs. 4 S. 2 BGB). Jedoch benachteilige die Vertragsstrafenabrede die Klägerin wegen der vorgesehenen Strafenhöhe unangemessen (§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB). Zwar folge aus der Notwendigkeit einer Interessenabwägung zur Feststellung der Unangemessenheit sowie aus § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, dass es für Vertragsstrafen keine allgemeine Obergrenze, etwa in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes, gebe. Da die Vertragsstrafe von drei Bruttomonatsgehältern jedoch unterschiedslos für jeden Fall der Nichteinhaltung der Kündigungsbestimmungen verwirkt sein solle, halte sie den Anforderungen des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB nur Stand, wenn sie für sämtliche denkbaren Fallkonstellationen angemessen sei.

Das Urteil zeigt erneut, dass die Abfassung einer Vertragsstrafenabrede der besonderen Sorgfalt bedarf. Zur Entwicklung einer AGB-festen Regelung muss genau herausgearbeitet werden, welche typischen Konstellationen auftreten können und wogegen sich der Arbeitgeber jeweils absichern möchte. Gerade, wenn die Vertragsstrafe wegen vorzeitiger Beendigung der Arbeitstätigkeit höher als ein Monatsentgelt sein soll, wird die Regelung restriktiver sein und unterschiedlichen Fallkonstellationen (hier z. B. Folgen aus Unterrichtsausfall oder zeitlichem Engpass bei Suche nach Ersatzkraft) differenzierend in Bezug auf Auslöser und Höhe der Vertragsstrafe Rechnung tragen müssen.

(Autoren: Dr. Anja Breinfeld, FAinArbR und Partner, Nicole Strauß, RAin, Allen & Overy LLP, Frankfurt; Betriebs-Berater 32, 2009, Seite 1704)

BAG: Ausgleichsklausel in der Abwicklungsvereinbarung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.01.2009 - 1 AZR 515/08 - wie folgt: Eine tarifzuständige Gewerkschaft ist aufgrund ihrer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden.

LAG Berlin: Vorrangige Beendigung des Leiharbeitnehmereinsatzes

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 03.03.2009 - 12 Sa 2468/08 - wie folgt: Beschäftigt ein Arbeitgeber dauerhaft Leiharbeitnehmer, so hat er zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung eines Stammarbeitnehmers zunächst den Einsatz des Leiharbeitnehmers zu beenden, soweit dieser auf einem für die Stammarbeitskraft geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt wird. Wird der Leiharbeitnehmer zur Krankheitsvertretung beschäftigt, so erfolgt der Einsatz gleichwohl auf Dauerarbeitsplätzen, wenn der Vertretungsbedarf ständig und ununterbrochen ist.

LAG Rheinland-Pfalz: Kündigung wegen Verstoßes gegen Sicherheitsregeln

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 20.03.2009 - 6 Sa 725/08 - wie folgt: Der ständige Verstoß eines Arbeitnehmers gegen Sicherheitsbestimmungen des Betriebs rechtfertigt eine Kündigung. Dies stellt eine erhebliche Pflichtverletzung dar, die der Arbeitgeber insbesondere dann nicht hinnehmen muss, wenn entsprechende Abmahnungen ohne Erfolg geblieben sind.

LAG Rheinland-Pfalz: Ausschluss von Entgeltfortzahlungsansprüchen bei Arbeitsunwilligkeit

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 20.03.2009 - 6 Sa 283/08 - wie folgt. Für eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist entscheidend, dass die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein muss. Vorliegend hatte der Arbeitnehmer nach einer Auseinandersetzung erklärt, er wolle für das Unternehmen nicht mehr tätig sein. Er blieb dem Betrieb fern und reichte einige Tage später eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein.

Ungehörigkeit rechtfertigt keine fristlose Kündigung

Nimmt ein Arbeitnehmer in einem Konfliktgespräch gegenüber einem Vorgesetzten eine ungehörige Äußerung vor, rechtfertigt das noch keine fristlose Kündigung. Das hat das Arbeitsgericht Hamburg im Fall eines Sachbearbeiters in einem Großbetrieb entschieden, der bei einem streitigen Gespräch über Urlaubswünsche des Arbeitnehmers gegenüber seiner Vorgesetzten den Ausspruch „Klei mi ann Mors“ getätigt hatte; das ist plattdeutsch und bedeutet „Kratz mich am Hintern“. Der Arbeitgeber sprach darauf hin eine fristlose Kündigung aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es sich zwar um eine ungehörige und unhöfliche Äußerung handele, diese sei aber nicht so gewichtig, dass sie einer schweren Vertragsverletzung gleichkomme. Es treffe nicht zu, dass die Aussage mit „Leck mich am Arsch“ zu übersetzen sei. Eine Abmahnung hätte daher der fristlosen Kündigung vorausgehen müssen. Es komme hinzu, dass die erforderliche Interessenabwägung zu Gunsten des Arbeitnehmers ausfalle. Er sei langjährig ohne Beanstandungen tätig, drei Personen gegenüber unterhaltspflichtig, die Äußerung sei nicht in Gegenwart Dritter gefallen und der Arbeitnehmer habe sie bedauert und sich im Kündigungsschutzverfahren in aller Form entschuldigt (Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Hamburg vom 12. Mai 2009; Aktenzeichen: 21 Ca 490/08).

Unklare Rückzahlungsklausel ist unwirksam

Sieht ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag Sondervergütungen unter dem Vorbehalt einer Rückzahlungspflicht vor, kann die Rückzahlungsverpflichtung nur dann wirksam werden, wenn die Klausel die Rückzahlungspflicht ausdrücklich und eindeutig sowie überschaubar und klar regelt. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, geht die Auslegung zu Lasten des Arbeitgebers als Verwender der Vertragsklausel. Das hat Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Steuerfachangestellten bei einem Steuerberater entschieden, die ihr Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung zum Jahresende gekündigt hatte, weil ihr ein Verbleib bei dem Arbeitgeber aufgrund schwerer psychischer Belastung nicht möglich erschien und daher ärztlicherseits eine Kündigung empfohlen worden war. Der Arbeitsvertrag sah eine Rückzahlungspflicht für Weihnachtsgeld, Gratifikation und 13. Monatsgehalt vor, wenn das Arbeitsverhältnis aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen innerhalb von drei Monaten nach den Auszahlungsterminen aufgelöst wird. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Klausel unwirksam sei, weil sie gegen die Unklarheitenregel (vgl. § 305c Abs. 2 BGB) verstoße. Es seien zwei Auslegungen möglich und vertretbar, nämlich Rückzahlungspflicht nur bei schuldhaftem oder auch bei verschuldensunabhängigem Verursachen der Vertragsauflösung. Daher sei zugunsten der Arbeitnehmerin von der für sie günstigen Auslegung auszugehen, sodass ihre Eigenkündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist nicht zum Anspruchsverlust führe (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 22. April 2009; Aktenzeichen: 7 Sa 1628/08).

Gleichbehandlungsgrundsatz bei Entlohnung

Nimmt ein Arbeitgeber allgemeine Lohnerhöhungen vor, ist er auch bei freiwillig gewährten Leistungen verpflichtet, den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Danach sind Differenzierungen nur aus sachlichen Gründen zulässig. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers in einer Gießerei mit ca. 300 Mitarbeitern entschieden, der ebenso wie 14 Kollegen bei einer Lohnerhöhung von 2,5 Prozent nicht beteiligt wurde. Als Begründung für die Differenzierung führte der Arbeitgeber an, dass mit der Lohnerhöhung eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (Urlaubsreduzierung von 30 auf 25 Tage, Wegfall des Urlaubsgeldes) teilweise ausgeglichen werden sollte und daher nur diejenigen Arbeitnehmer berücksichtigt wurden, die dieser Maßnahme seinerzeit zugestimmt hatten. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber bei der Lohnerhöhung an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden sei. Er habe aber vorliegend nicht sachwidrig oder willkürlich gehandelt, indem er den Einkommensverlust der Arbeitnehmer mit einer Lohnerhöhung teilweise ausgeglichen habe. Auf diese Zwecksetzung habe der Arbeitgeber ausdrücklich hingewiesen. Da der betreffende Arbeitnehmer keinen Einkommensverlust erlitten habe, könne er keine Teilnahme an dem Ausgleich verlangen ((Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 15. Juli 2009; Aktenzeichen: 5 AZR 486/08).

Mitbestimmungsrecht bei Sprachfestlegung im Betrieb

Legt ein Arbeitgeber im Betrieb die Sprache der innerbetrieblichen Kommunikation fest, besteht hierbei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall des Gesamtbetriebsrats einer Telekomtochter entschieden. Der Betriebsrat verlangte die Errichtung einer Einigungsstelle, während der Arbeitgeber die Zuständigkeit der Einigungsstelle bestritt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Mitbestimmungsrecht (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) gegeben sei, weil es sich bei einer Regelung über die im Betrieb zu verwendende Sprache vorrangig um eine Frage des Ordnungsverhaltens handle. Es bestehe insofern auch keine gesetzliche Festlegung im Gerichtsverfassungsgesetz oder im Verwaltungsverfahrensgesetz, weil diese Regelungen nur die gerichtliche und behördliche Amtssprache betreffen. Die Tatsache, dass vorliegend Rund-E-mails und Mitarbeiterinformationen teilweise in englischer Sprache verfasst würden, spreche für Regelungszuständigkeit der Einigungsstelle. Es handle sich nicht um Sprachanweisungen hinsichtlich einzelner Arbeitsvorgänge sondern die Praktizierung von Englisch als Sprache der betrieblichen Kommunikation (Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 09. März 2009; Aktenzeichen: 5 TaBV 114/08).

Kein Mobbing bei „üblichen“ Konfliktsituationen

Wird ein Arbeitnehmer von einem Vorgesetzten zu schnellerer Arbeit angehalten oder werden die Arbeitsergebnisse vom Vorgesetzten beanstandet, handelt es sich um sozialadäquate arbeitsalltägliche Konfliktsituationen, sofern es an einem systematischen Verhalten fehlt, bei dem eine Person fortgesetzt, bewusst und zielgerichtet angefeindet oder schikaniert wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Arbeitnehmers in einer Bäckerei entschieden, der vom Arbeitgeber und dem vorgesetzten Backstubenleiter Schadensersatz und Schmerzensgeld in Höhe von 20.000 Euro verlangte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass „Mobbing“ weder einen Rechtsbegriff noch eine Anspruchsgrundlage darstelle. Verhaltensweisen, die als Mobbing empfunden würden, seien von Arbeitsplatzkonflikten allgemeiner Art abzugrenzen. Solche Konflikte seien typisch, wenn am Arbeitsplatz Menschen unterschiedlicher Persönlichkeitsstruktur einem intensiven Dauerkontakt ausgesetzt seien. Derartige Situationen seien sozialadäquat. Demgegenüber könnten Schadensersatzanprüche nur bei einem systematischen Verhalten eines Schädigers unter dem Gesichtspunkt einer fortgesetzten, bewussten und

zielgerichteten Anfeindung oder Schikane einer Person begründet sein. Das setze eine schlüssige Darlegung und den Beweis der Anspruchsmerkmale voraus. Vorliegend fehle es an einem solchen bewussten und systematischen Schädigungsverhalten (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 20 November 2008; Aktenzeichen: 7 Sa 857/08).

Anspruch auf vereinbarte, aber unzutreffende Zeugnisformulierung

Nimmt ein Arbeitgeber aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer eine unrichtige Leistungsbeurteilung in ein Arbeitszeugnis auf, führt dies nicht zur Sittenwidrigkeit des Zeugnisinhalts. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, die aufgrund einer Vereinbarung den Passus „Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war jederzeit einwandfrei“ in ihr Zeugnis aufgenommen haben wollte. Das lehnte der Arbeitgeber ab, weil er die Aussage für unrichtig und sittenwidrig hielt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass allein die Tatsache, dass das Zeugnis nach Ansicht des Arbeitgebers inhaltlich unrichtig sei, nicht zur Sittenwidrigkeit des Zeugnisses führe. Das Zeugnis müsse einerseits wahr sein, andererseits dürfe es den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen nicht ungerechtfertigt behindern. Da es für Bewerbungen auf Arbeitsplätze verwendet werde, könne es sittenwidrig sein, grobe Unrichtigkeiten aufzunehmen, die bei einem potenziellen Arbeitgeber einen völlig falschen Eindruck bezüglich der Redlichkeit und Zuverlässigkeit des Bewerbers erwecken. Das begründe sich dadurch, dass ein solches Zeugnis dazu beitragen könne, Vermögen und Eigentum des neuen Arbeitgebers zu schädigen. Vorliegend habe der Arbeitgeber aber keine Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Arbeitnehmerin geltend gemacht, die auch nur ansatzweise eine solche Gefahr begründen könnten (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Nürnberg vom 16 Juni 2009; Aktenzeichen: 7 Sa 641/08).

Arbeitnehmer: bei amtsärztlicher Untersuchung mitwirken

Verlangt der Arbeitgeber bei begründetem Anlass von einem Arbeitnehmer eine amtsärztliche Untersuchung, ist der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich verpflichtet, zu dieser Untersuchung zu erscheinen und in erforderlichem Maß mitzuwirken. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines in einer Klinik beschäftigten Sozialpädagogen entschieden, der zu einer nach elfmonatiger Krankheit anberaumten amtsärztlichen Untersuchung zwecks Feststellung der Dienstfähigkeit zunächst nicht erschienen und bei einem weiteren Termin die Mitwirkung verweigert hatte. Der Arbeitgeber reagierte darauf mit einer Abmahnung und nach dem zweiten Termin mit einer ordentlichen Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass vorliegend die Gründe für eine amtsärztliche Untersuchung gegeben gewesen seien. Weigere sich ein Arbeitnehmer, zu der Untersuchung zu erscheinen oder an ihr mitzuwirken, liege ein schwerer Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten vor. Vorliegend sei die Kündigung gleichwohl unwirksam gewesen, weil es an einer wirksamen Abmahnung gefehlt habe. Der Arbeitgeber habe nicht dargelegt und nicht beweisen können, dass der Arbeitnehmer der Untersuchung schuldhaft ferngeblieben sei. Er habe den vom Arbeitnehmer bestrittenen rechtzeitigen Zugang der Einladung nicht nachweisen können. Die erfolgte Abmahnung sei daher ins Leere gegangen. Das Arbeitsverhältnis sei aber auf Antrag des Arbeitgebers gegen Zahlung einer Abfindung von 5.000 Euro aufzulösen, weil aufgrund zahlreicher anderer Vorkommnisse die Vertrauensgrundlage für eine sinnvolle Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr bestehe (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 12. Mai 2009; Aktenzeichen: 5 Sa 458/08).

Veranstaltungen

„Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz: Das Beste aus zwei Welten“

Donnerstag, 10. September 2009, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Es ist die größte Reform der im Handelsgesetzbuch geregelten Rechnungslegungsvorschriften seit 20 Jahren: das Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) entlastet den Mittelstand und soll die Jahresabschlüsse aussagekräftiger machen. Gemeinsam mit unseren Referenten möchten wir Ihnen die wichtigsten Änderungen vorstellen und was jetzt für Sie als betroffener Unternehmer zu tun ist.

Als Referenten haben wir Experten aus der Praxis des Bilanz- und Steuerrechts von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Saarbrücken, gewinnen können, die Ihnen die Neuerungen durch das BilMoG vorstellen werden.

Die Referenten (Oliver Geis-Sändig, Alexander Kurtz, Arnd van der Lake und Carsten Palm) werden Ihnen im Verlaufe und auch nach der Veranstaltung für Rede und Antwort gerne zur Verfügung stehen. Wir freuen uns auf einen interessanten Abend mit Ihnen, den wir gemeinsam bei einem kleinen Umtrunk ausklingen lassen.

Anmeldungen **bis 9. September 2009** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... eine effiziente Buchhaltung“

Dienstag, 15. September 2009, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Zu den vielfältigen Aufgaben eines Unternehmers bzw. Existenzgründers gehören unter anderem die Steuerung und Planung des eigenen Betriebs aus kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Sicht. Um dieser schwierigen Aufgabe gewachsen zu sein, muss der Unternehmer die Zahlen aus Jahresabschluss, Gewinn- und Verlustrechnung, betriebswirtschaftlicher Auswertung (BWA) etc. lesen können und die Verknüpfung von Ertrag und Liquidität verstehen.

Die Veranstaltung richtet sich insbesondere an Existenzgründer und kleine Unternehmer. Sie will Ihnen die Entscheidungshilfen für eine effiziente Buchhaltung näher bringen. Es werden Ihnen die Vor- und Nachteile der einfachen und doppelten Buchführung erläutert. In den beiden Folgeveranstaltungen werden dann die Themen Planung und Controlling behandelt.

Herr Horst Pink, PWA Unternehmensberatung GmbH, Dillingen, wird als gestandener Experte den Teilnehmern neben seinem Vortrag Rede und Antwort zu Fragen und Problemen stehen.

Anmeldungen **bis 14. September 2009** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Insolvenzen: Wie verhindern und wenn doch, wie erkennt man sie rechtzeitig?“

Dienstag, 22. September 2009, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Jedes Unternehmen weist Stärken auf und auch verborgene Schwächen. Damit ein Unternehmen auf Dauer wettbewerbsfähig bleibt, ist es unerlässlich, sich über alle seine Chancen und Risiken genauestens zu informieren. Viele Unternehmen finden im Alltagsgeschäft für ein Unternehmens-Check-up jedoch leider keine Zeit. Nicht zuletzt deshalb trudeln viele Unternehmen in Richtung Insolvenz, ohne es rechtzeitig zu erkennen.

Herr Michael Tietzen, TIKON Unternehmens- und Managementberatung, Tiefenbronn, erläutert, wie durch die Planung unternehmensrelevanter Einflussfaktoren eine Liquiditätssicherung erreicht werden kann. Gerade durch die Optimierung von Geschäftsprozessen können Krisen begegnet und letztendlich sogar Insolvenzen verhindert werden. Unternehmensplanung und Geschäftsprozessmanagement sind die Spezialgebiete von Herrn Tietzen, der über eine umfangreiche Erfahrung verfügt.

Anmeldungen **bis 21. September 2009** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

2. Saarländisches Symposium „Betriebliche Pandemieplanung“

Donnerstag, 24. September 2009, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Bereits im Zusammenhang mit der Vogelgrippe haben wir das erste saarländische Symposium zu Fragen der Pandemieplanung durchgeführt. Aus aktuellem Anlass möchten wir erneut auf die mit einer Influenza-Pandemie verbundenen Risiken für Betriebe hinweisen und darüber informieren, wie Sie Ihren Betrieb auf den Ernstfall vorbereiten können. Denn für die Grippewelle gilt ähnliches wie für das nächste Hochwasser der Saar: Die Frage ist nicht, ob die Pandemie kommt, sondern nur wann und wie stark.

Die Gesundheitsexperten stufen den Grippeerreger zurzeit noch als „moderat“ ein. Dennoch befürchten sie, dass er sich in den nächsten Monaten verändert und „aggressiver“ wird. Gerade für den anstehenden Herbst könnte das Szenario eintreten, dass innerhalb weniger Monate 30 Prozent der Bevölkerung schwer an Grippe erkranken und dass in den Betrieben bis zu 50 Prozent der Beschäftigten ausfallen werden. Vor diesem aktuellen Hintergrund laden wir zu der oben genannten Veranstaltung ein.

Anmeldungen **bis 23 September 2009** 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