

Nr. 05 / Mai 2013

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Auskunftsanspruch einer abgelehnten Stellenbewerberin	2
Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung	2
Dauer der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung	3
Belegschaftsfotos: nur mit Einwilligung!	3
Befristung von Arbeitsverhältnissen	4
Dringende betriebsbedingte Erfordernisse bei Kündigung	4
Betriebsrat bei Stellenausschreibungen informieren	5
Konkurrenztätigkeit: fristlose Kündigung möglich	6
Gratifikation: der Arbeitgeber entscheidet	6
Veranstaltungen	7
„Mein Kunde ist in Insolvenz: Was tun?“	7
„Das neue Urlaubsrecht“	7
„FIT FÜR ... Werbung mit kleinem Budget“	8

Auskunftsanspruch einer abgelehnten Stellenbewerberin

Ein abgelehnter Stellenbewerber hat gegen den Arbeitgeber keinen Anspruch auf Auskunft, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat.

Die 1961 in der Russischen SSR geborene Klägerin hatte sich im Jahre 2006 auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle eines/einer Softwareentwicklers/-in erfolglos beworben. Die Beklagte teilte ihr nicht mit, ob sie einen anderen Bewerber eingestellt hatte und gegebenenfalls, welche Kriterien für diese Entscheidung maßgeblich gewesen waren. Die Klägerin behauptet, sie habe die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllt und sei lediglich wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Herkunft nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und damit unter Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) diskriminiert worden. Sie hat von der Beklagten eine angemessene Entschädigung in Geld verlangt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Einen Anspruch der Klägerin auf Auskunft gegen die Beklagte, ob diese einen anderen Bewerber eingestellt hat und gegebenenfalls aufgrund welcher Kriterien, sah das BAG nach nationalem Recht nicht. Auf seine Vorlage an den EuGH hatte dieser mit Urteil vom 19. April 2012 (- C-415/10 -) entschieden, dass sich ein solcher Auskunftsanspruch auch nicht aufgrund des Gemeinschaftsrechts ergibt, die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Arbeitgeber jedoch unter Umständen einen Gesichtspunkt darstellen kann, welcher beim Nachweis der Tatsachen heranzuziehen ist, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung des EuGH blieb die Entschädigungsklage vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg.

Die Klägerin konnte keine weiteren Indizien vorlegen, dass sie aufgrund ihres Geschlechts, Alters oder ihrer Herkunft benachteiligt wurde. Ihre Vermutung alleine reicht nicht aus, um von dem beklagten Unternehmen Beweise zu fordern, dass es die Bewerberin seinerseits nicht diskriminiert habe. Auch die Verweigerung der Auskunft begründet, so das BAG, keinen Verdacht einer unzulässigen Benachteiligung.

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 25. April 2013 - 8 AZR 287/08 –

Praxistipp:

Arbeitgeber sollten ihre Stellenanzeigen so konkret wie möglich fassen. Je konkreter das Anforderungsprofil beschrieben wird, desto so einfacher kann ein Bewerber wegen mangelnder Erfüllung des Anforderungsprofils abgelehnt werden.

Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung

Der Europäische Gerichtshof hat sich in mehreren Urteilen zu der grundsätzlichen Verpflichtung der Urlaubsabgeltung geäußert und dadurch das deutsche Urlaubsabgeltungsrecht grundlegend geändert. Nunmehr hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, ob und wie bei einem grundsätzlich bestehenden Urlaubsabgeltungsanspruch der Arbeitnehmer darauf verzichten kann.

Ist das Arbeitsverhältnis beendet und ein Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs entstanden, kann der Arbeitnehmer auf diesen Anspruch grundsätzlich verzichten. Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG kann von dieser Regelung, wonach der Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, zwar nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Jedoch hindert diese Regelung nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen. Hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen und sieht er davon ab, steht auch Unionsrecht einem Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung nicht entgegen.

Die Beklagte kündigte am 26. November 2008 ihr Arbeitsverhältnis mit dem bei ihr als Lader beschäftigten und seit Januar 2006 arbeitsunfähigen Kläger ordentlich zum 30. Juni 2009. Im Kündigungsrechtsstreit regelten die Parteien am 29. Juni 2010 in einem Vergleich ua., dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten zum 30. Juni 2009 aufgelöst worden ist,

die Beklagte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 11.500,00 Euro zahlt und mit Erfüllung des Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind. Mit einem Schreiben vom 29. Juli 2010 hat der Kläger von der Beklagten ohne Erfolg verlangt, Urlaub aus den Jahren 2006 bis 2008 mit 10.656,72 Euro abzugelten. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte zur Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von 6.543,60 Euro verurteilt.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Sie führte zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Klage ist unbegründet. Grund: Die Erledigungsklausel im gerichtlichen Vergleich vom 29. Juni 2010 hat den mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 2009 entstandenen Anspruch des Klägers auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs erfasst. Aufgrund dieser Ausgleichsquittung hat der Arbeitnehmer auf sonstige finanzielle Ansprüche verzichtet und damit auch auf seinen Urlaubsabgeltungsanspruch.

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 14. Mai 2013 - 9 AZR 844/11

Dauer der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung

Ist in einem Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt, so gilt die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. Nach ihr bemessen sich die Pflichten des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung. Diese Grundsätze gelten auch für außertarifliche Angestellte.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als „außertarifliche Mitarbeiterin“ beschäftigt und bezieht ein Jahresgehalt von ca. 95.000,00 Euro brutto. Nach dem Arbeitsvertrag muss die Klägerin „auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit tätig ... werden“. Weitere Regelungen zur Arbeitszeit enthält der Vertrag nicht. In der Folgezeit wurde die betriebsübliche Arbeitszeit von der Beklagten nicht eingehalten bzw. weit unterschritten. Entsprechenden Aufforderungen kam sie nicht nach, weshalb ihr Gehalt entsprechend ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gekürzt wurde. Dagegen klagte sie.

Die Klägerin macht mit der Klage geltend, sie sei vertraglich nicht verpflichtet, 38 Stunden pro Woche zu arbeiten. Sie müsse überhaupt nicht an bestimmten Tagen und zu bestimmten Zeiten im Betrieb sein. Ihre Arbeit sei nicht in Zeiteinheiten zu messen. Sie erfülle ihre Arbeitspflicht ohne Rücksicht auf den zeitlichen Aspekt schon dann, wenn sie die ihr von der Beklagten übertragenen Aufgaben erledige. Deshalb müsse die Beklagte ihr auch das volle Gehalt unabhängig von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zahlen.

Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch vor dem BAG erfolglos. Der Arbeitsvertrag der Parteien setzt als Maß der zu leistenden Arbeit die betriebsübliche Arbeitszeit voraus. Anhaltspunkte für die Vereinbarung einer dem Zeitmaß enthobenen Arbeitspflicht bestehen nicht. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, Vergütung für Zeiten zu leisten, in denen die Klägerin nicht gearbeitet hat.

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 15. Mai 2013 - 10 AZR 325/12 –

Belegschaftsfotos: nur mit Einwilligung!

Wenn ein Arbeitnehmer die Einwilligung zur Verwendung eines Fotos durch den Arbeitgeber erteilt hat, das nur allgemeiner Unternehmensdarstellung dient und keine Person besonders herausstellt, kann eine weitere Verwendung auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Anlagenmonteurs entschieden, dessen Arbeitgeber ein gemeinsames Belegschaftsfoto nach Beschäftigungsende weiterhin auf der Internetseite verwandte. Acht Monate später widerrief der ehemalige Mitarbeiter das Einverständnis zur Fotoverwendung und verlangte die Entfernung seiner Per-

son auf der Internetseite binnen Wochenfrist. Der Arbeitgeber kam der Forderung ca. sechs Wochen nach Erhalt dieser Aufforderung nach. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine vom Arbeitnehmer erteilte Einwilligung zur Verwendung eines Belegschaftsfotos auch über das Ende der Beschäftigung hinausreichen könne, wenn es nur allgemeiner Illustration diene und den Arbeitnehmer nicht besonders herausstelle. Zwar könne ein Arbeitnehmer seine Einwilligung widerrufen, allerdings unterliege auch diese Rechtsausübung dem Grundsatz von Treu und Glauben. Dabei habe der ehemalige Arbeitnehmer auch Rücksicht zu nehmen auf Arbeitgeberinteressen wegen damit verbundenem Aufwand und Kosten. In Anbetracht des mit der Herstellung eines aktualisierten Gruppenfotos verbundenen Aufwands sei eine Frist von sechs Wochen für die Rücksichtnahmepflicht als angemessen anzusehen.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 30. November 2012; Az.: 6 Sa 271/12)

Praxistipp: Vor der Anfertigung von Belegschaftsfotos, die der Unternehmensdarstellung dienen sollen, ist die Einwilligung der Mitarbeiter einzuholen. Dabei sollte gleichzeitig geregelt werden, inwieweit die fortgesetzte Verwendung nach Beendigung von Arbeitsverhältnissen möglich sein soll und welche Fristen bei Widerruf der Verwendung aus organisatorischen Gründen geboten sind.

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Wenn ein Arbeitgeber eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit vorübergehendem Bedarf begründet, hält das bei der Wahrnehmung einer Daueraufgabe einer rechtlichen Überprüfung nicht stand. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Arbeitsvermittlerin in einem Jobcenter entschieden, deren Arbeitsvertrag mehrfach befristet wurde. Als Befristungsgrund war vorübergehender Bedarf bei einem Förderprogramm „Bürgerarbeit“ zur Betreuung von arbeitslosen Hilfsbedürftigen mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt angegeben. Die Arbeitnehmerin machte die Unwirksamkeit der Befristung geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Befristung wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs einer Arbeitsleistung nur dann gegeben sei, wenn mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sei, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende kein dauerhafter Bedarf mehr bestehe. Der Arbeitgeber muss hierfür eine Prognose mit konkreten Anhaltspunkten erstellen, die Teil des Sachgrunds der Befristung ist. Die vom Arbeitgeber zur Begründung des vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs genannten Aufgaben seien nicht hinreichend von ihren Daueraufgaben abgrenzbar. Außerdem sei nicht nachvollziehbar dargelegt, dass die Prognose hinsichtlich des Arbeitskräftebedarfs gerechtfertigt sei. Da die Befristung unwirksam sei, habe das Arbeitsverhältnis durch die Befristungsabrede nicht geendet.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 25. Januar 2013; Az.: 9 Sa 223/12)

Praxistipp: Bei Befristungen mit der Begründung eines nur vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs ist zu beachten, dass dieser abgrenzbar von anderen Aufgaben dargestellt und begründet wird. Eine hierbei notwendige Prognose muss plausibel aufzeigen, dass kein dauerhafter Bedarf vorliegt.

Dringende betriebsbedingte Erfordernisse bei Kündigung

Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen, setzt das voraus, dass der Weiterbeschäftigungsbedarf voraussichtlich dauerhaft entfallen ist. Das hat das Landesarbeitsgerichts Düsseldorf im Fall eines Verkaufsingenieurs bei einem weltweit tätigen industriellen Projektanlagenentwickler entschieden. Der Arbeitgeber kündigte dem Ingenieur mit

der Begründung, durch Schließung eines Geschäftsbereichs sei der Bedarf für eine Sachbearbeiterposition entfallen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung dann durch betriebliche Erfordernisse bedingt sei, wenn der Weiterbeschäftigungsbedarf voraussichtlich dauerhaft entfallen sei. Auf der Grundlage einer betrieblichen Disposition des Arbeitgebers müssten mehr Arbeitnehmer beschäftigt sein, als zur Erledigung der anfallenden Arbeiten dauerhaft zu erwarten sei. Dabei sei die unternehmerische Entscheidung durch das Gericht nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder Zweckmäßigkeit zu überprüfen, wohl aber ob die Entscheidung tatsächlich getroffen und umgesetzt worden und dadurch der Beschäftigungsbedarf für den betroffenen Arbeitnehmer entfallen sei. Wenn sich die Unternehmensentscheidung im Wesentlichen auf die Personaleinsparung beschränke, sei sie vom Kündigungsentchluss nicht zu unterscheiden. In diesen Fällen müsse der Arbeitgeber daher seine Entscheidung hinsichtlich ihrer organisatorischen Durchführbarkeit und zeitlichen Nachhaltigkeit verdeutlichen. Dazu müsse die Auswirkung der unternehmerischen Vorgaben und Planungen auf das erwartete Arbeitsvolumen anhand einer schlüssigen Prognose konkret dargestellt werden und erläutert werden, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistung erbracht werden können. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht hinreichend dargelegt, dass das Arbeitsvolumen aufgrund einer nachvollziehbaren Unternehmensentscheidung derart reduziert werde, dass die Arbeitskraft des Arbeitnehmers entbehrlich sei. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 21. August 2012; Az.: 8 Sa 574/12)

Praxistipp: Liegt bei einer betriebsbedingten Kündigung die unternehmerische Entscheidung im Abbau einer einzelnen Position, greift nicht die Vermutung, dass eine unternehmerische Entscheidung sachlich begründet ist. Der Arbeitgeber muss dann darlegen, in welchem Umfang und aufgrund welcher Dispositionen bisher erledigte Tätigkeiten in Zukunft entfallen und wie der verbleibende Arbeitsbedarf vom übrigen Personal regulär erledigt werden kann.

Betriebsrat bei Stellenausschreibungen informieren

Lässt ein Arbeitgeber mit mehreren Filialen bei Stellenausschreibungen die eingehenden Bewerbungen von einer zentralen Personalabteilung vorsortieren, ist er gleichwohl verpflichtet, dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung Auskunft über alle Bewerber und deren Unterlagen zu erteilen. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Betriebsrates in der selbständigen Filiale eines bundesweit tätigen Bekleidungsunternehmens entschieden. In dem Unternehmen, das ausschließlich Online-Bewerbungen entgegennimmt, wurden die eingehenden Bewerbungen von einem internen zentralen Recruitment-Center gesichtet und nach Vorprüfung an die Filiale übermittelt. Der Betriebsrat verlangte die Information über alle die Filiale betreffenden Bewerbungen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich im Mitbestimmungsverfahren bei Einstellungen die Vorlagepflicht des Arbeitgebers auf alle Bewerber beziehe und nicht nur auf die vom Arbeitgeber für geeignet angesehenen Bewerbungen. Eine Vorauswahl sei nicht zulässig. Ein derartiges internes Recruitment-Center sei nicht vergleichbar mit einem externen Personalberatungsunternehmen, das dem Arbeitgeber geeignete Bewerber benenne und bei dem sich die Auskunftspflicht auf die vom Personalberater vorgeschlagenen Personen beschränke.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 29. November 2012; Az.: 5 TaBV 8/12)

Praxistipp: Organisiert ein Arbeitgeber die Personalbeschaffung intern, ist der Betriebsrat über alle Bewerbungen zu unterrichten und entsprechende Unterlagen vorzulegen. Nur wenn ein externes Unternehmen mit der Personalbeschaffung beauftragt ist, beschränkt sich die Auskunftspflicht nur auf die vorgeschlagenen Personen.

Konkurrenztätigkeit: fristlose Kündigung möglich

Macht ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber unerlaubte Konkurrenz, kann das eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Rohrleistungsmonteurs in einem Unternehmen für Abfluss- und Rohrsanierungen entschieden. Der Monteur hatte im Rahmen der Arbeit für seinen Arbeitgeber bei einer Kundin mit einer Spezialkamera Abflussrohre untersucht und einige Tage später die Schadensbehebung durch Verlegung neuer Abflussrohre vorgenommen. Dafür ließ er sich von der Kundin 900 Euro in bar auszahlen, die er gegenüber dem Arbeitgeber nicht abrechnete. Der Arbeitgeber erfuhr davon vier Jahre später, als die Kundin sich wegen Nachbesserungsansprüchen aufgrund mangelhafter Ausführung der Arbeiten meldete. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Monteur durch das Verhalten seine arbeitsvertraglichen Pflichten massiv verletzt habe. Es sei einem Arbeitnehmer nicht gestattet, im Arbeitsbereich seines Arbeitgebers Dienstleistungen auf eigene Rechnung zu erbringen. Der Arbeitsbereich stehe dem Arbeitgeber ohne Einschränkung und ohne Gefahr nachteiliger Beeinflussung durch die eigenen Arbeitnehmer zu. Die außerordentliche Kündigung sei daher wirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 28. Januar 2013; Az.: 16 Sa 593/12)

Praxistipp: Konkurrenztätigkeit ist Arbeitnehmern nicht gestattet. Der Klarheit halber sollte dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich aufgenommen werden.

Gratifikation: der Arbeitgeber entscheidet

Vereinbart ein Arbeitgeber in Arbeitsverträgen mit seinen Arbeitnehmern eine Gratifikation, für deren Höhe er sich ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht vorbehält, bestehen dagegen unter dem Gesichtspunkt der AGB-Kontrolle keine Bedenken. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Zerspanungsmechanikers in einem Maschinenbauunternehmen entschieden. Der Arbeitgeber hatte sich vorbehalten jeweils pro Jahr die Höhe der Weihnachtsgratifikation festzulegen und die Auszahlung mit dem Novembergehalt vorzunehmen. Von 2001, als die Höhe 55 Prozent des Monatsgehalts betrug, bis 2010 wurde die Gratifikation aufgrund schlechter wirtschaftlicher Lage deutlich geringer. Zuletzt erhielt der Mechaniker Tankgutscheine im Wert von 50 Euro. Er machte geltend, die Klausel sei unwirksam und verklagte den Arbeitgeber auf Zahlung von 4.847 Euro für die Jahre 2007 bis 2010 in Anlehnung an die tarifliche Weihnachtsgeldregelung der Metallbranche. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Anspruch auf tarifliche Sonderzahlungen nicht bestehe, weil die arbeitsvertragliche Regelung zur Weihnachtsgratifikation wirksam sei. Die Vereinbarung beinhalte keinen Freiwilligkeitsvorbehalt, sondern gewähre einen Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation in einer vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen festzulegenden Höhe. Das bedeute, dass ein Anspruch vereinbart werden sollte, dessen Höhe vom Arbeitgeber zu bestimmen sei. Für derartige Fälle sehe das Gesetz vor, dass die Leistungsbestimmung billigem Ermessen zu entsprechen habe und bei unterlassener oder verzögerter Leistungsbestimmung eine gerichtliche Festsetzung erfolge. Die Klausel enthalte auch keine unangemessene Benachteiligung, denn das Gesetz sehe einseitige Leistungsbestimmungsrechte vor, sie entsprächen einem berechtigten Bedürfnis des Wirtschaftslebens. Vorliegend habe der Arbeitnehmer nicht geltend gemacht, dass die Leistungsbestimmung nicht nach billigem Ermessen erfolgt sei.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 16. Januar 2013; Az.: 10 AZR 26/12)

Praxistipp: Gratifikationen können ausdrücklich unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden, um zu verhindern, dass daraus dauerhaft ein Anspruch abgeleitet werden kann. Andererseits kann eine Gratifikation auch fest vereinbart werden und die jährliche Festlegung der Höhe dem Arbeitgeber vorbehalten werden. Er besitzt dann ein einseitiges Recht zur Festsetzung nach billigem Ermessen; ob diese Voraussetzung erfüllt ist, kann der Arbeitnehmer gerichtlich überprüfen lassen. Daraus folgt allerdings eine nicht unerhebliche Rechtsunsicherheit für den Arbeitgeber, falls das Gericht die Billigkeitserwägungen nicht teilt.

Veranstaltungen

„Mein Kunde ist in Insolvenz: Was tun?“

Dienstag, 28. Mai 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Für viele ein Alptraum: Der Kunde, der beliefert wurde, muss Insolvenz anmelden. Was bedeutet das für das eigene Unternehmen, Zahlungsausfall, Ändern der eigenen Liquiditätsberechnung? Oft drängt auch die Frage, was aus den Waren, die an den Kunden geliefert wurden, die aber noch nicht bezahlt sind, wird? Viele Unternehmen sind mit dieser Situation überfordert, da sie sich nicht mit ihren Rechten und auch Pflichten als Insolvenzgläubiger auskennen. Das gilt oft auch für die rechtlichen Instrumente, die sinnvoll im Vorfeld von Zahlungsschwierigkeiten eingesetzt werden, etwa die richtigen Eigentumsvorbehalte und Forderungsabtretung.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Kuhn & Partner, Saarbrücken | Rechtsanwälte, möchte Ihnen die Handlungsinstrumente, die Ihnen die Insolvenzordnung vor und in der Insolvenz an die Hand gibt, praxisgerecht aufbereitet näher vorstellen. Der Referent wird Ihnen zahlreiche Tipps für die Praxis geben, wie Sie als Unternehmer Ihren eigenen Betrieb trotz Zahlungsausfälle Ihrer Kunden „über die Runden bringen“.

Anmeldungen **bis 27. Mai 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Das neue Urlaubsrecht“

Donnerstag, 20. Juni 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Der Sommer kommt und damit auch die Fallstricke des Urlaubsrechts. Viele Fragen stellen sich in der unternehmerischen Praxis: Wer legt den Urlaub zeitlich fest? Wie werden Betriebsferien festgelegt, Urlaubssperren? Unter welchen Bedingungen kann der Arbeitgeber seine Mitarbeiter aus dem Urlaub zurückrufen? Vor allem bereitet in der Praxis noch immer die Berechnung von Urlaubsansprüchen bei lang andauernder Erkrankung Probleme. Unter vielen Unternehmen ist oft ungeklärt, wie in solchen Fällen die Urlaubsabgeltung aussieht.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, wird nicht nur die arbeitsrechtlichen Fallstricke aufzeigen, sondern auch die konkreten betrieblichen Lösungsvorschläge vorstellen. Der Referent ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und seit vielen Jahren spezialisiert auf betriebliche Fragestellungen. Er wird während und auch nach dem Vortrag für Ihre Fragen zur Verfügung stehen.

Anmeldungen **bis 19. Juni 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... Werbung mit kleinem Budget“

Dienstag, 25. Juni 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 und 2, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Sie verkaufen das beste Produkt, bieten die beste Dienstleistung an, haben das überzeugendste Lieferkonzept. Nur: Ihr Kunde muss es wissen. Ein schlüssiges Marketingkonzept ist das „Aah“ und „Ooh“ im Geschäftsleben. Wie forme ich mein Image? Wie hebe ich mich von meinen Mitbewerbern ab? Wie setze ich Werbung zielführend ein? Welche Werbemittel sind für mich als Kleinunternehmer sinnvoll und bezahlbar? Wann brauche ich Expertenhilfe, was kann ich selber machen und wie gehe ich dabei vor?

Die Referentin, Frau Sabine Ehrlich, Marketingberaterin und Kommunikationsdesignerin, Heusweiler, greift auf 28 Jahre Berufserfahrung in der Marketing- und Kommunikationsbranche zurück, davon 23 Jahre in Konzeption und Beratung, wovon sie 12 Jahre in verschiedenen Unternehmen auf Führungsebene gearbeitet hat. Seit 8 Jahren begleitet und berät sie KMUs bei Existenzgründungen oder in Krisensituationen in allen Fragen des Marketings. Anhand von Praxisbeispielen wird Sie aufzeigen, wie Marketingmaßnahmen auch mit kleinem Budget maßgeschneidert geplant und umgesetzt werden können. Frau Ehrlich steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 24. Juni 2013** 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