

Nr. 05 / Mai 2014



## ***Newsletter Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Arbeitsverhältnisse befristen: Aber richtig! .....	2
1. Befristung ohne Sachgrund .....	2
2. Befristung mit Sachgrund .....	3
3. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses.....	3
Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung.....	4
Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltem Sonderurlaub .....	4
Dauer des besonderen Kündigungsschutzes gemäß § 9 MuSchG und Diskriminierung.....	5
Geschäftsführer: Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für nachgeschobene fristlose Kündigung nach bereits erfolgter Abberufung als Organ und fristgerechter Kündigung ..	5
Eckpunktepapier "Mehr Partnerschaftlichkeit und mehr Zeit für Familien" des BMFSFJ vorgestellt .....	6
LAG Düsseldorf: Wirksamkeit einer Befristung - Schriftform .....	6
VERANSTALTUNGEN .....	7
Richtiges Verhalten in der Kundeninsolvenz.....	7
FIT FÜR... Marketing mit allen Sinnen .....	7
Die Haftung des GmbH-Geschäftsführers - und seine Enthaltung! .....	8
„FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen“ .....	8
Das Weisungsrecht des Arbeitgebers.....	8

## **Arbeitsverhältnisse befristen: Aber richtig!**

Befristete Arbeitsverträge finden in der Praxis noch immer häufig Anwendung. Damit die Befristung wirksam vereinbart ist, sind die folgenden Ausführungen zu beachten.

### **Schriftform für Befristungen!**

Gleichgültig, ob man einen Arbeitsvertrag mit oder ohne Sachgrund befristet: Es muss zwingend die Schriftform gewahrt werden. Beide, also Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer, müssen den Arbeitsvertrag unterschreiben. Fax, E-Mail, SMS: Alle diese Kontaktmöglichkeiten reichen nicht aus, um das Schriftformerfordernis zu erfüllen. Konsequenz: Es kommt bei deren Einsatz ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande. Ist bei Vertragsabschluss die Befristung mündlich vereinbart und wird erst nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses der befristete Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen, so kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande.

### **1. Befristung ohne Sachgrund**

- **Zwei-Jahres-Klausel**

Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag ohne Angabe eines Sachgrundes für eine bestimmte Zeit geschlossen werden. Die kalendermäßige Befristung ist bis zu einer Dauer von 2 Jahren zulässig, innerhalb dieser 2 Jahre darf das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden. Bei der Verlängerung dürfen keine inhaltlichen Änderungen des Arbeitsvertrages vorgenommen werden, sonst entsteht ein neuer, unbefristeter Arbeitsvertrag.

Eine sachgrundlose Befristung scheidet aus, wenn zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestanden hat. Das Bundesarbeitsgericht hat im Jahre 2011 geregelt, dass 3 Jahre seit Ende der Vorbeschäftigung vorliegen müssen, damit ein neues, ohne Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis wieder rechtswirksam abgeschlossen werden kann. Diese neue Rechtsprechung des BAG wird seitens des LAG Baden-Württemberg nun im Jahre 2014 angegriffen. Danach sei nur eine sachgrundlose Befristung ohne jegliche Vorbeschäftigung möglich. Zur Zeit wird dieses LAG-Urteil vor dem Bundesarbeitsgericht wieder behandelt. Arbeitgeber sind deshalb bis zur Klärung dieses Verfahrens gut beraten, zur Zeit eine sachgrundlose Befristung nur bei jeglicher fehlender Vorbeschäftigung anzuwenden. Ausbildungszeiten gelten dabei nicht als Vorbeschäftigung.

- **Gründerklausel**

Nach Gründung eines Unternehmens ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von 4 Jahren zulässig. Als Gründung ist dabei die Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Sinne der Gewerbeanmeldung nach § 14 Gewerbeordnung bzw. der Mitteilung des Finanzamtes anzunehmen. Innerhalb dieser 4-Jahres-Frist kann der Arbeitsvertrag mehrfach verlängert werden.

- **Altersklausel**

Bis zu einer Dauer von 5 Jahren ist eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses möglich, wenn der Mitarbeiter älter als 52 Jahre ist und zuvor 4 Monate arbeitslos war, Transferkurzarbeitergeld bezogen hat oder an einer geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat. Auch hier ist im Rahmen der 5 Jahre eine mehrfache Verlängerung der Befristung möglich.

## 2. Befristung mit Sachgrund

Bei einer Befristung mit Sachgrund liegt immer ein Befristungsgrund vor, der auf einem von vornherein feststehend eintretenden Ereignis beruht. Die Befristungsabrede erfolgt also ohne zeitliche Begrenzung, wird jedoch anhand bestimmter Gründe festgemacht. Dieser Grund muss im Arbeitsvertrag ausdrücklich benannt werden. Ist er nicht eindeutig genug beschrieben, kann sich der Arbeitgeber nicht auf das Vorliegen eines Sachgrundes berufen. Wichtig ist, dass zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses der Sachgrund vorliegen muss. Fällt er später weg, ist dieses unschädlich. Eine Kombination von Zweckbefristung und Zeitbefristung ist grundsätzlich zulässig, allerdings müssen die für beide Befristungsformen geltenden Voraussetzungen erfüllt sein. Folgende Gründe kommen in der Praxis am häufigsten vor:

- **Erprobung als Befristungsgrund**

Die Vereinbarung eines Probearbeitsverhältnisses ist in der Regel die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsvertrages. Die Dauer der Erprobungszeit muss dabei in einem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit stehen, im Allgemeinen reichen hierfür 6 Monate.

- **Vorübergehender Personalbedarf**

Ein in der Praxis häufig vorkommender Fall ist, dass in dem Betrieb vorübergehend Bedarf an der Erbringung zusätzlicher Arbeitsleistungen besteht. Das Unternehmen kann dann den Überschuss an Arbeit oder auch die Saisonarbeit durch einen befristeten Arbeitsvertrag überbrücken. Dabei darf der Personalbedarf wirklich nur vorübergehenden Natur sein und nicht als permanenter Personalbedarf in dem Unternehmen vorhanden sein. Ein Dauerbedarf an Zusatzpersonal schließt den Sachgrund „vorübergehender Personalbedarf“ aus.

- **Vertretung von Mitarbeitern: „Kettenbefristung“**

Sowohl das Bundesarbeitsgericht wie auch der Europäische Gerichtshof haben sich zu der Frage der rechtsmissbräuchlichen Kettenbefristung geäußert. Es können, vor allen Dingen bei Arbeitgebern mit einem großen Personalstamm, immer wieder unterschiedliche Vertretungsfälle auftreten. Befristete Arbeitsverträge mit dem Zweck der Vertretung können dann missbräuchlich sein, wenn die Befristungen über eine sehr lange Gesamtdauer oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen ausgestaltet ist. Es muss in jedem Fall geprüft werden, dass jeweils ein sachlicher Grund für die Vertragsverlängerung vorliegt.

## 3. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Fristablauf bzw. mit Erreichen des vereinbarten Zweckes. Je länger ein solches befristetes Arbeitsverhältnis dauert, umso eher sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer daran denken, ausdrücklich eine Regelung zur Kündigungsfrist in den befristeten Arbeitsvertrag aufzunehmen. Eine fristlose Kündigung ist immer möglich, auch wenn eine befristete Kündigungsmöglichkeit nicht im Arbeitsvertrag behandelt wurde.

Nähere Informationen zu der Befristung von Arbeitsverträgen enthält unser Infoblatt A05 Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das unter der Kennzahl 67 unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) eingestellt ist.

## **Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung**

Ansprüche auf Entschädigung bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nach § 15 Abs. 2 müssen gegen den Arbeitgeber gerichtet werden. Wird bei der Ausschreibung von Stellen ein Personalvermittler eingeschaltet, haftet dieser für solche Ansprüche nicht.

Der Kläger bewarb sich im September 2011 auf eine im Internet ausgeschriebene Stelle als Personalvermittler. Die Stelle sollte bei „unserer Niederlassung Braunschweig“ bestehen. Die Bewerbung sollte an die UPN GmbH in Ahrensburg gerichtet werden. Am Ende der Stellenausschreibung wurde wegen etwaiger „Kontaktinformationen für Bewerber“ auch auf eine UP GmbH in Ahrensburg verwiesen. Der Kläger bewarb sich unter der angegebenen E-Mail-Adresse, das Bewerbungsschreiben richtete er an die UP GmbH. Er erhielt eine Absage per E-Mail, deren Absenderin die UPN GmbH war. Der Kläger verlangte von der UPN GmbH ohne Erfolg eine Entschädigung, worauf die UPN GmbH die Bewerbungsablehnung inhaltlich näher begründete. Schließlich verklagte der Kläger die UPN GmbH auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung. Im Prozess berief sich die UPN GmbH darauf, nicht sie, sondern die UP GmbH habe die Stelle für deren Standort Braunschweig ausgeschrieben.

Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Klage auch vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Der vom Kläger gegen die UPN GmbH gerichtete Entschädigungsanspruch besteht nicht. Die UPN GmbH war lediglich Personalvermittlerin. Arbeitgeberin wäre bei einer Einstellung die UP GmbH geworden. Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG kann nur gegen den „Arbeitgeber“ gerichtet werden. Der Senat hatte nicht darüber zu entscheiden, ob gegen den Personalvermittler andere Ansprüche entstehen können. Jedenfalls der Anspruch auf Entschädigung für immaterielle Schäden nach § 15 Abs. 2 AGG richtet sich ausschließlich gegen den Arbeitgeber.

(BAG, Urteil vom 23. Januar 2014 - 8 AZR 118/13 -)

## **Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltm Sonderurlaub**

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese Vorschrift des Bundesurlaubsgesetzes ist unabdingbar. Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfordert nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit. Das BUrlG bindet den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordnet es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an. Allerdings sehen spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) oder Wehrdienst (§ 4 Abs. 1 Satz 1 ArbPISchG) vor. Eine Kürzungsregelung beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses während einer Pflegezeit (§§ 3, 4 PflegeZG) findet sich dagegen nicht. Kommt es zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, hindert dies grundsätzlich weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs noch ist der Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt.

Die Klägerin war bei der beklagten Universitätsklinik seit August 2002 als Krankenschwester beschäftigt. Vom 1. Januar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30. September 2011 hatte sie unbezahlten Sonderurlaub und verlangte danach erfolglos von der Beklagten die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2011.

(BAG, Urteil vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12 -)

**Praxistipp:** Ein Urlaubsanspruch setzt nur ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraus, nicht dagegen die Erfüllung der Arbeitspflichten durch den Arbeitnehmer. Deshalb entsteht der Urlaubsanspruch auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. Mehr Informationen zum Urlaubsrecht können Sie unserem Infoblatt A18 „Urlaub“ unter der Kennzahl 67 auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) entnehmen.

## **Dauer des besonderen Kündigungsschutzes gemäß § 9 MuSchG und Diskriminierung**

Wie lange greift der besondere Kündigungsschutz für schwangere Frauen? Zu dieser Frage musste sich das BAG äußern.

Im vorliegenden Fall war die Klägerin in einem Kleinbetrieb beschäftigt. Im Juli 2011 bestand bei ihr eine Schwangerschaft. Dies war der Beklagten auch bekannt. Es bestand daher der besondere Kündigungsschutz gemäß § 9 MuSchG. Aus medizinischen Gründen wurde zudem ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs. 1 MuSchG ausgesprochen. Am 14.07.2011 wurde festgestellt, dass die Leibesfrucht abgestorben war. Ein notwendiger Eingriff war für den 15.07.2011 vorgesehen. Die Klägerin unterrichtete umgehend die Beklagte von der eingetretenen Entwicklung. Sie erklärte auch, dass sie nach der Genesung nicht mehr dem Beschäftigungsverbot unterliegen würde und umgehend zur Arbeit erscheinen würde. Die Beklagte sprach jedoch umgehend, noch am gleichen Tag, also am 14.07.2011 eine fristgemäße ordentliche Kündigung aus und warf diese am gleichen Tag in den Briefkasten der Klägerin. Kenntnis erlangte die Klägerin nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenhaus am 16.07.2011.

Das BAG hat entschieden, dass in diesem Fall eine Diskriminierung wegen des Geschlechts gemäß § 3 Abs. 1 S. 2 AGG vorliegt. Zum Zeitpunkt der Kündigung bestand noch der besondere Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes. Dieser besteht jedenfalls solange, wie die Mutter und das tote Kind noch nicht getrennt sind. Aufgrund von § 3 Abs. 1 AGG besteht ein besonderer Schutz der schwangeren Frauen. Dieser führte zumindest in diesem Fall auch zu einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG. Der Klägerin wurde daher eine Entschädigung in Höhe von 3.000 € zugesprochen.

**Praxistipp:** Das Bundesarbeitsgericht hatte damit die Entscheidung getroffen, dass ein Entschädigungsanspruch nach AGG besteht, wenn der Arbeitgeber seine schwangere Mitarbeiter in voller Kenntnis der Schwangerschaft kündigt. Nur dann, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwangerschaft zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung hat, entfällt ein Entschädigungsanspruch nach dem AGG.

## **Geschäftsführer: Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für nachgeschobene fristlose Kündigung nach bereits erfolgter Abberufung als Organ und fristgerechter Kündigung**

ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b, § 5 Abs. 1 S. 3

Wird nach Abberufung, bezahlter Freistellung und fristgerechter Kündigung des Geschäftsführers eine fristlose Kündigung „nachgeschoben“, so bleiben hinsichtlich der fristgerechten Kündigung - ausgesprochen noch während der bestehenden Organstellung - die ordentlichen Gerichte zuständig; nur bezüglich der nachgeschobenen fristlosen Kündigung sind die Arbeitsgerichte zuständig. (Leitsatz der Redaktion)

BAG, Beschl. v. 15.11.2013 - 10 AZB 28/13

Besteht zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung die Organstellung, ist nur die ordentliche Gerichtsbarkeit zuständig, sofern zwischen Gesellschaft und Geschäftsführer auch ein Vertragsverhältnis vorliegt. Solange die Geschäftsführerbestellung besteht, kommt es auf die Rechtsnatur dieses Anstellungsverhältnisses nicht weiter an. Anders ist es aber nach einer Abberufung aus der Organstellung und erst dann erfolgender Kündigung, wie durch den vorliegenden Beschluss des BAG jetzt klargestellt ist. Die Entscheidung ist daher bedeutsam, weil nun die bislang noch offene Konstellation einer „nachgeschobenen“ fristlosen Kündigung ebenfalls geklärt ist. Bislang ungeklärt war nämlich, ob - nach Abberufung, Freistellung und fristgerechter Kündigung des Geschäftsführers - für eine „nachgeschobene“ fristlose Kündigung die ordentliche Gerichtsbarkeit zuständig bleibt oder die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig wird.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts befasst sich mit der schwierigen Materie, ob und inwieweit auf ein GmbH-Geschäftsführervertrag das Arbeitsrecht Anwendung findet. Das BAG stellt klar, dass nach Beendigung der Organstellung, hier vorliegend durch die fristgerechte Kündigung, der Weg zu dem Arbeitsgericht wegen der dann vorliegenden Arbeitnehmerstellung des GmbH-Geschäftsführers eröffnet ist.

### **Eckpunktepapier "Mehr Partnerschaftlichkeit und mehr Zeit für Familien" des BMFSFJ vorgestellt**

Bundesfamilienministerin Schwesig hat am 21.03.2014 die Eckpunkte zur geplanten Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorgestellt, mit der die Elternzeit flexibilisiert und das ElterngeldPlus sowie der Partnerschaftsbonus eingeführt werden sollen.

Wer während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeitet, soll mit dem ElterngeldPlus statt bisher bis zu 14 Monate künftig bis zu 28 Monate Elterngeld beziehen können. Das ElterngeldPlus beträgt dabei monatlich maximal die Hälfte des Elterngeldes, dass bei Nichterwerbstätigkeit gezahlt würde.

Zusätzlich soll es einen Partnerschaftsbonus geben, wenn beide Elternteile für mindestens vier aufeinanderfolgende Lebensmonate des Kindes gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden erwerbstätig sind. In diesem Fall können vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate in Anspruch genommen werden.

Die Möglichkeit, Elternzeit auf einen Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes zu übertragen, soll von bisher 12 Monaten auf bis zu 24 Monate ausgeweitet werden. Sie muss drei Monate vorher angemeldet werden, wobei eine Zustimmung des Arbeitgebers dazu nicht erforderlich sein soll.

### **LAG Düsseldorf: Wirksamkeit einer Befristung - Schriftform**

1. Besteht ein Anstellungsvertrag aus einem Hauptteil, der die Befristung enthält, und vier Anlagen, so wahrt die alleinige Unterschrift des Arbeitnehmers unter der letzten Anlage - der Dienstwagenvereinbarung - nicht die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG. Die vorhandenen Verknüpfungen zwischen Anlage und Hauptteil ließen nicht den zweifelsfreien Schluss zu, dass die Unterschrift unter der letzten Anlage auch die Befristungsabrede im Hauptteil deckte (Abgrenzung zu KG Berlin 25.1.1999 - 8 U 2822/97, juris).

2. Die Berufung auf den Formverstoß verstieß nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).

3. Die Mitteilung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis nicht zu verlängern, kann im Regelfall nicht als Kündigung ausgelegt werden (Anschluss an BAG 26.4.1979 - 2 AZR 431/77, DB 1979, 1991).

(LAG Düsseldorf, Urteil vom 18.9.2013 - 12 Sa 602/13)

## VERANSTALTUNGEN

### Richtiges Verhalten in der Kundeninsolvenz

**Montag, 19. Mai 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, 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 und Fachanwalt für Insolvenzrecht Jean-Olivier Boghossian, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian 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 bringt als Berater und langjähriger Insolvenzverwalter die Erfahrung aus über 700 Verfahren mit und wird Ihnen zahlreiche Tipps für die Praxis geben, wie Sie als Unternehmer Ihren eigenen Betrieb auf drohende Zahlungsausfälle Ihrer Kunden vorbeugend organisieren und im Insolvenzfall Ihre Interessen wahren.

Anmeldungen **bis 16. Mai 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### FIT FÜR... Marketing mit allen Sinnen

**Dienstag, 20. Mai 2014, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.02, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstr., 66119 Saarbrücken

Kompetenz und eine gute Geschäftsidee sind vorhanden. Nun muss eine gute Werbung her. Doch welche Botschaft will ich senden? Und an wen? Welche Signale kommen beim Kunden (außerdem noch) an? Wie forme ich mein Image? Wie mache ich mein Unternehmen zur Marke?

Zum Unternehmenserfolg gehören weitaus mehr als „Inhalt und Verpackung“. Wir schaffen ein Kundenerlebnis mit allem was wir tun. Und - mit allem was wir nicht tun. Doch wissen wir tatsächlich was wir tun? Also: Wie vermeide ich Image-Fettnäpfchen und wie gehe ich dabei vor?

Die Referentin, **Frau Sabine Ehrlich, Marketingberaterin und Kommunikationsdesignerin, Saarwellingen**, greift auf 29 Jahre Berufserfahrung in der Marketing- und Kommunikationsbranche zurück, davon 24 Jahre in Konzeption und Beratung, wovon sie 12 Jahre in verschiedenen Unternehmen auf Führungsebene gearbeitet hat. Seit 10 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 19. Mai 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Die Haftung des GmbH-Geschäftsführers - und seine Enthftung!**

**Dienstag, 3. Juni 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Die GmbH sowie die Unternehmergesellschaft haftungsbeschränkt sind die meistgenutzten Rechtsformen in Deutschland, nicht zuletzt auch wegen der beschränkten Haftung der GmbH-Gesellschafter. Für den GmbH-Geschäftsführer gilt diese „beschränkte Haftung“ nur, sofern er seine Pflichten kennt und diese nicht verletzt.

Welche Pflichten auf einen GmbH-Geschäftsführer zukommen und welche Haftungsgefahren sich daraus entwickeln können, stellt Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, vor. Er wird sodann zusammen mit Herrn Michael Spletter, Leiter Regionalbüro UFB:UMU Union Freier Berufe und Mittelständischer Unternehmen Assekuranzmakler GmbH, Karlsruhe, aufzeigen, welche vertraglichen und sonstigen Möglichkeiten es gibt, sich gegen diese Risiken zu schützen. Einen besonderen Schwerpunkt legen sie dabei auf D&O-Versicherungen, die die persönlichen Risiken nicht immer vollständig abdecken.

Beide Referenten kennen seit Jahren die Sorgen und Nöten der GmbH-Geschäftsführer und sind auf die Beratung von Unternehmen spezialisiert.

Anmeldungen **bis 2. Juni 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **„FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen“**

**Dienstag, 17. Juni 2014, 18.00 Uhr – 20.00 Uhr**, Raum 0.02, Seminargebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen bis hin zu -erleichterungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Gerade von einer Vereinfachung kann er nichts spüren. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklärungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, St. Ingbert, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

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

Anmeldungen **bis 16. Juni 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Das Weisungsrecht des Arbeitgebers**

**Dienstag, 24. Juni 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

In einem Arbeitsvertrag kann vieles geregelt werden. Manches jedoch ergibt sich erst aus der alltäglichen Arbeitssituation oder Rahmenbedingungen ändern sich im Laufe der Zeit. Der Arbeitgeber muss dann reagieren. Er kann sich dabei auf sein Weisungsrecht stützen. Nur: das Weisungsrecht greift nicht grenzenlos ein. Wird es überschritten, muss der bestehende Arbeits-



vertrag geändert werden. Wichtig also zu wissen, wo die Grenzen liegen und wie der Vertrag geändert werden kann.

Frau Rechtsanwältin Silke Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird in ihrem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, wo der Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber Spielräume lässt, um sein Weisungsrecht einzusetzen und wann etwa für den Bereich einer Versetzung, der Zuweisung einer anderen Arbeit oder auch der Übernahme von zusätzlichen Dienstleistungen eine Änderungskündigung erforderlich ist und wie diese dann rechtssicher zu gestalten ist.

Die Referentin verfügt über eine langjährige praktische Erfahrung in der Beratung von kleinen und mittelständischen Unternehmen. Ihr ist deshalb die Situation vertraut, dass das Arbeitsleben durchaus andere Regelungen erfordert als ursprünglich bei Abschluss des Arbeitsvertrages angedacht.

Anmeldungen **bis 23. Juni 2014** 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)