

Nr. 06 / Juni 2014



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Schwangere Schwangerschaftsvertretung	2
Abgrenzung selbständiger Handelsvertreter - unselbständiger Angestellter	2
Karenzenschädigung bei Wettbewerbsverbot	3
Soziale Auswahlkriterien bei Kündigung berücksichtigen	4
Kündigung durch bestellten Personalleiter	4
Kündigung nur schriftlich	5
Arbeitgeber kann Mitnahme eines Hundes im Betrieb verbieten	5
Arbeitgeber trägt Beweispflicht für unentschuldigtes Fehlen	6
Elektronische Signaturkarte: Verpflichtung zur Beantragung und Nutzung durch den Arbeitnehmer	6
VERANSTALTUNGEN	7
Das Weisungsrecht des Arbeitgebers	7
Preise absichern - Preisschwankungen durchsetzen	7
„FIT FÜR... die Wahl der richtigen Versicherung“	8

Schwangere Schwangerschaftsvertretung

Wenn ein Arbeitgeber auf der Suche nach einer Vertretung für seine schwangere Mitarbeiterin ist, dann will er in der Regel eines nicht, eine schwangere Bewerberin einstellen. Die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten, sich davor zu schützen, sind sehr eng begrenzt. Das musste unlängst eine Anwaltskanzlei feststellen, die im September 2011 für knapp 15 Monate befristet eine Rechtsanwaltsfachangestellte als Schwangerschaftsvertretung eingestellt hatte. Diese nahm im Oktober 2011 ihre Tätigkeit auf und informierte ihren Arbeitgeber im November, also knapp einen Monat nach Aufnahme ihrer Tätigkeit darüber, schwanger zu sein und in voraussichtlich vier Monaten selbst in Mutterschutz zu gehen. Wie sich in der Folge herausstellte, war die Bewerberin bei Abschluss des Arbeitsvertrages bekannt, dass sie schwanger war. Sie hatte das jedoch nicht offen gelegt. Die Anwaltskanzlei fühlte sich im Bewerbungsprozess hintergangen und reagierte darauf mit einer Anfechtung des Arbeitsverhältnisses wegen arglistiger Täuschung.

Dagegen klagte die Schwangerschaftsvertretung und bekam sowohl in erster Instanz vor dem Arbeitsgericht Bonn als auch in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Köln recht (Az.: 6 Sa 641/12). Dass ein Arbeitgeber Frauen während des Bewerbungsprozesses nicht nach einer etwaigen Schwangerschaft befragen darf, hat das Bundesarbeitsgericht schon vor und zehn Jahren festgestellt (Az: 2 AZR 621/01). Fragt er trotzdem danach, so ist die Bewerberin nicht verpflichtet, wahrheitsgemäß auf die unzulässige Fragen zu antworten, sondern darf auch explizit lügen. Erst recht besteht keine Verpflichtung, eine Schwangerschaft ohne eine dahin gehende Frage zu offenbaren.

Diese Gründe galten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt bislang jedenfalls für Bewerberinnen, die auf einer unbefristeten Stelle eingestellt werden wollen. Nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln soll dies nunmehr auch bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen gelten. Sie schlossen sich damit einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshof in Luxemburg aus dem Jahr 2001 an (Az.: C-109/00). Nach Ansicht der Europarichter bestehe selbst dann keine Verpflichtung einer Bewerberin, bei Vertragsabschluss aktiv auf ihre Schwangerschaft hinzuweisen, wenn die aufgrund des eingreifenden Mutterschutzes nahezu die gesamte vorgesehene befristete Beschäftigungsdauer nicht arbeiten kann. Ein solch umfassender Schutz schwangerer Bewerberinnen sei notwendig, um den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu einer Beschäftigung zu gewährleisten. Die damit verbundene besondere wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers müsse dahinter zurücktreten (Quelle FAZ v. 29/30.12.2013).

Praxistipp: Schwangere genießen einen umfassenden Arbeitsschutz. Nur in absoluten Ausnahmefällen kann ein Arbeitsvertrag angefochten bzw. eine wirksame Kündigung ausgesprochen werden. Nähere Informationen zu diesem Themenkreis können Sie unserer Homepage unter der **Kennzahl 67** im Infoblatt **A06** „Mutterschutz, Kündigungsschutz“ entnehmen.

Abgrenzung selbständiger Handelsvertreter - unselbständiger Angestellter

Die Gerichte beschäftigt immer wieder die Abgrenzung, wann der Rechtsstatus eines selbständigen Handelsvertreter und wann im Gegensatz hierzu derjenige eines Arbeitnehmers vorliegt. Das OLG München hat nun in seinem aktuellen Beschluss eine umfassende Stellungnahme erarbeitet:

Für die Beurteilung der Frage, ob der zur Dienstleistung Verpflichtete als selbständiger Handelsvertreter oder als unselbständiger Angestellter tätig geworden ist, und damit, ob eine Zuständigkeit der Arbeitsgerichte oder der ordentlichen Gerichte eröffnet ist, ist das Gesamtbild der ver-

traglichen Gestaltung und der tatsächlichen Handhabung entscheidend.

Auch wenn der Dienstverpflichtete Ort, Zeit und Art der Tätigkeit weitgehend selbst bestimmen kann und nach dem Vertrag als Vergütung Provisionen für vermittelte Verträge zu leisten sind, kann die gelebte Vertragswirklichkeit (u.a. geschuldete Erreichbarkeit, Mitteilungspflicht über Abwesenheitszeiten, Wahrnehmung handelsvertreteruntypischer Aufgaben, fehlende Abrechnung über Provisionen und „Provisionsvorschüsse“ durch Unternehmer während der gesamten Vertragslaufzeit, Provisionsrechnung ohne Ausweis der Mehrwertsteuer) gegen eine selbständige Tätigkeit und für eine wirtschaftliche Unselbständigkeit sprechen, mit der Folge, dass für Rechtsstreitigkeiten hieraus die Arbeitsgerichte zuständig sind.

Wenn ein selbständiger(!) Handelsvertreter vertraglich nur für ein einziges Unternehmen tätig werden darf, bedeutet dies nicht automatisch das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, denn ob ein Handelsvertreter nur eines oder mehrere verschiedene Unternehmen vertritt, spielt für die Anwendung der §§ 84 f. HGB keine entscheidende Rolle. Allerdings könnte man hier geneigt sein, von einem „arbeitnehmerähnlichen“ Handelsvertreterverhältnis zu sprechen. Die Vorschrift des § 92a HGB sollte für einen solchen „arbeitnehmerähnlichen Handelsvertreter“ klare Verhältnisse schaffen und einem wirtschaftlich schwachen Einfirmenvertreter einen materiellrechtlichen (Mindest-) Schutz gewähren. Allerdings hat der Gesetzgeber von der ihm durch § 92a HGB eingeräumten Ermächtigungsgrundlage keinen Gebrauch gemacht, so dass es nunmehr den Gerichten zufällt, bei einem solchen arbeitnehmerähnlichen Handelsvertreter die Schutzvorschriften des Arbeitsgerichts für abhängig Beschäftigte analog heranzuziehen. (OLG München, Beschluss vom 20.03.2014 - 7 W 315/14)

Karenzentschädigung bei Wettbewerbsverbot

Hat ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, ohne die Mindesthöhe festzulegen, ist das Wettbewerbsverbot für den Arbeitnehmer unverbindlich. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Exportvertriebsmitarbeiters bei einem Futter- und Pflegemittelproduzenten für Pferde entschieden. Vereinbart war ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, wobei die Höhe der Karenzentschädigung in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt war. Der Arbeitgeber kündigte aus betriebswirtschaftlichen Gründen. Als der Arbeitnehmer eine Karenzentschädigung verlangte, focht der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag an. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Wettbewerbsverbote ohne Karenzentschädigung nichtig seien. Sei dagegen eine zu niedrige Karenzentschädigung vereinbart, sei die Vereinbarung lediglich unverbindlich. Gleiches gelte, wenn aus der Vereinbarung unklar bleibe, ob die gesetzliche Entschädigungshöhe erreicht werde. Dann könne sich der Arbeitnehmer entscheiden, ob er sich an das Wettbewerbsverbot halten wolle. Dabei sei die gesetzgeberische Entscheidung (vgl. Paragraph 74 Abs. 2 HGB) zu beachten, dass die Entschädigung mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen Vergütung erreichen müsse. Billigem Ermessen entspreche daher eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der letzten vertraglichen Vergütung. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 15. Januar 2014; Az.: 10 AZR 243/13)

Praxistipp: Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sollen den ehemaligen Arbeitgeber vor Wettbewerb schützen und dem Arbeitnehmer einen Ausgleich für die Wettbewerbsbeschränkung gewähren. Sie bedürfen der Schriftform und müssen zur Wirksamkeit als Mindesthöhe die Hälfte der zuletzt bezogenen Vertragsleistung beinhalten.

Soziale Auswahlkriterien bei Kündigung berücksichtigen

Spricht ein Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung aus und verschont bei der Sozialauswahl sozial deutlich weniger schutzbedürftige Arbeitnehmer, ist die Sozialauswahl nicht ausreichend. Dies führt zur Unwirksamkeit der Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Sales Coordinators bei einem Unternehmen für Entwicklung und Vertrieb für interaktive Unterhaltungssoftware entschieden, der eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung erhielt und sich dagegen zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt sei, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung nicht oder nicht ausreichend berücksichtige. Dabei stehe dem Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Kriterien ein Wertungsspielraum zu. Das Gesetz fordere nicht die bestmögliche, sondern lediglich eine ausreichende Berücksichtigung der Auswahlkriterien. Vorliegend habe der Arbeitgeber aber keine ausreichende Sozialauswahl getroffen, indem er eine geringfügig ältere, mit drei Jahren längerer Betriebszugehörigkeit, aber ledige, kinderlose Mitarbeiterin gegenüber dem drei Personen unterhaltspflichtigen Kläger verschont habe. Die Unterhaltspflicht wiege deutlich schwerer als das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit und sei nicht ausreichend berücksichtigt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 09. Januar 2014; Az.: 5 Sa 533/13)

Praxistipp: Bei der Sozialauswahl besteht ein Wertungsspielraum. Vier gesetzliche Auswahlkriterien sind zu berücksichtigen: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung. Allerdings erfordert in einem Punktesystem die Situation unterhaltsberechtigter Kinder und Ehepartner eine angemessene Gewichtung.

Kündigung durch bestellten Personalleiter

Bestellt ein Arbeitgeber einen Personalleiter und spricht dieser eine Kündigung aus, ohne den Arbeitnehmer über die Berufung in die Personalleiterfunktion zu informieren, kann der Gekündigte die Kündigung zurückweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Vertriebsmitarbeiters als Senior Account Manager bei einem Hardwarevertriebsunternehmen entschieden. Dem Arbeitnehmer wurde gekündigt von einer Personalleiterin, die nicht beim Arbeitgeber, sondern bei einer Unternehmensgruppe tätig war. Der Kündigung lag lediglich eine Kopie der Kündigungsvollmacht bei. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung als einseitiges Rechtsgeschäft unwirksam sei, wenn der Bevollmächtigte keine Vollmachtsurkunde vorlege und der Adressat dies unverzüglich beanstande. Eine lediglich als Kopie beigefügte Vollmacht sei nicht ausreichend. Ausgeschlossen sei die Zurückweisung der Kündigung nur, wenn der Vollmachtgeber den zu Kündigenden von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt habe. Das Inkennntnissetzen müsse ein gleichwertiger Ersatz für die fehlende Vollmachtsurkunde sein.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 25. Februar 2014; Az.: 1 Sa 252/13)

Praxistipp: Bei jeder Kündigung ist darauf zu achten, dass der Empfänger Gewissheit darüber besitzt, dass der Kündigende zur Kündigung berechtigt ist. Erfolgt die Kündigung durch Bevollmächtigte, ist eine Originalvollmacht beizufügen, aus der die Kündigungsberechtigung hervorgeht. Davon kann abgesehen werden, wenn die Berechtigung zur Kündigung dem Adressaten zuvor nachweislich vom Arbeitgeber mitgeteilt worden ist.

Kündigung nur schriftlich

Bringt ein Arbeitnehmer eindeutig zum Ausdruck, dass er sein Arbeitsverhältnis lösen will, kann dies auch ohne die Verwendung des Begriffs der Kündigung erfolgen. Das hat das Landesarbeitsgerichts Köln im Fall einer Friseurin und ihrer Arbeitgeberin entschieden, zwischen denen streitig war, ob die Arbeitnehmerin anlässlich einer Schwangerschaft gegenüber der Arbeitgeberin und Kunden erklärt hatte, dass sie das Arbeitsverhältnis beenden wolle. Die Arbeitgeberin ging von einer endgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus, während die Arbeitnehmerin nach Ende der Mutterschaft die Weiterbeschäftigung verlangte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass für eine Kündigung nicht die Verwendung des Begriffs der Kündigung erforderlich sei, entscheidend sei eine eindeutige Willensbekundung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigung bedürfe zur Wirksamkeit der Schriftform, um Rechtssicherheit und Beweiserleichterungen im Rechtsstreit zu bewirken. Allerdings könne es ausnahmsweise gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen, sich auf den Formmangel zu berufen, wenn der Erklärungsgegner besonderen Grund zum Vertrauen auf die Gültigkeit der Erklärung gehabt habe und der Erklärende sich mit der Berufung auf den Formmangel widersprüchlich verhalte. Weiterhin sei erforderlich, dass das Ergebnis des Formmangels für den Betroffenen nicht nur hart, sondern schlechthin untragbar sei. Vorliegend habe die Arbeitgeberin nicht ausreichend dargelegt, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für sie wirtschaftlich zu schlechthin untragbaren Folgen führe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 16. Oktober 2013; Az.: 11 Sa 345/13)

Praxistipp: Kündigungen erfordern zur Wirksamkeit die Schriftform, sie müssen vom Kündigenden eigenhändig unterschrieben werden. Das dient der Rechtssicherheit und zur Beweiserleichterung.

Arbeitgeber kann Mitnahme eines Hundes im Betrieb verbieten

Untersagt ein Arbeitgeber auf der Grundlage seines Direktionsrechts einem Arbeitnehmer die Mitnahme seines Hundes in den Betrieb, hat er bei seiner Entscheidung die Einzelumstände abzuwägen und die beiderseitigen Interessen zu berücksichtigen. Ein Verbot kommt in Betracht, wenn der Hund die betrieblichen Abläufe stört. Das hat das Landesarbeitsgerichts Düsseldorf im Fall einer persönlichen Assistentin der Geschäftsführung in einer Werbeagentur entschieden, deren Arbeitgeber ihr die zuvor längere Zeit geduldete Mitnahme des Hundes untersagte. Anlass war, dass Mitarbeiter Angst vor dem Hund hatten und bei ihrer Arbeit beeinträchtigt wurden. Die Arbeitnehmerin verlangte die Fortsetzung der bisherigen Praxis durch den Arbeitgeber. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber mit seiner Weisung von seinem Direktionsrecht in rechtmäßiger Weise Gebrauch gemacht habe. Es habe ihm danach obliegen, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Die Weisung sei auch nicht unverhältnismäßig, denn sie habe ihre Ursache in dem Verhalten des Hundes, das bei einigen Mitarbeitern Angst ausgelöst habe. Es liege auch kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz darin, dass andere Mitarbeiter ihre Hunde mitbringen dürften, da diese nicht als Bedrohung empfunden würden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 24. März 2014; Az.: 9 Sa 1207/13)

Praxistipp: Mit dem Direktionsrecht (vgl. § 106 GewO) kann der Arbeitgeber die nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers nach Inhalt, Zeit und Ort nach billigem Ermessen näher bestimmen und damit konkretisieren. Das gilt soweit die Arbeitsbedingungen nicht bereits durch Vertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz festgelegt sind. Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu beachten.

Arbeitgeber trägt Beweispflicht für unentschuldigtes Fehlen

Kündigt ein Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eine noch nicht vorhandene Erkrankung für einen bestimmten Fall an, kann das einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Allerdings trifft den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast auch für solche Tatsachen, die einen vom Arbeitnehmer behaupteten Rechtfertigungsgrund für sein Fehlen ausschließen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Verwaltungsangestellten entschieden, die nach aushilfsweiser Einteilung zu Registraturarbeiten über Armschmerzen klagte und nach Fortsetzung der Anweisung zu diesen Registraturarbeiten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreichte. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Ankündigung einer zukünftigen Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem Verlangen nicht nachkomme, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könne, auch wenn die Krankheit später tatsächlich auftrete. Das Rücksichtnahmegebot verwehre es dem Arbeitnehmer, die Krankheit als Druckmittel gegenüber dem Arbeitgeber einzusetzen, um ein gewünschtes Verhalten zu erreichen. Wenn der Arbeitnehmer allerdings im Zeitpunkt der Ankündigung der Erkrankung objektiv erkrankt sei und davon ausgehen konnte auch weiterhin arbeitsunfähig zu sein, könne nicht angenommen werden, fehlender Arbeitswille sei der Grund für das spätere Fehlen. Bei einer Kündigung treffe den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für das unentschuldigte Fehlen des Arbeitnehmers. Hierfür sei der Arbeitgeber vorliegend beweisfällig geblieben. Die Kündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 29. Januar 2014; Az.: 5 Sa 631/13)

Praxistipp: Der kündigende Arbeitgeber ist beweispflichtig auch für Tatsachen, die einen vom Arbeitnehmer behaupteten Rechtfertigungsgrund ausschließen. Misslingt dieser Beweis, liegt kein wichtiger Grund vor, die Kündigung ist dann nicht gerechtfertigt.

Elektronische Signaturkarte: Verpflichtung zur Beantragung und Nutzung durch den Arbeitnehmer

Ein Arbeitgeber kann von seinem Arbeitnehmer die Beantragung einer qualifizierten elektronischen Signatur und die Nutzung einer elektronischen Signaturkarte verlangen, wenn dies für die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Klägerin, eine elektronische Signaturkarte zu beantragen und bei ihrer Tätigkeit einzusetzen. Die Klägerin ist bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Sie wird im Wasser- und Schifffahrtsamt (WSA) Cuxhaven eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Tarifverträge des öffentlichen Diensts in der für den Bund geltenden Fassung Anwendung.

Die Weisung zur Beantragung und Nutzung der elektronischen Signaturkarte verstößt nicht gegen Bestimmungen des BDSG. Die Beklagte selbst erhebt, verarbeitet oder nutzt im Zusammenhang mit der Beantragung des qualifizierten Zertifikats mit qualifizierter elektronischer Signatur und der Erstellung der Signaturkarte keine Daten i.S. der Bestimmungen des BDSG.
(BAG-Urteil vom 25.09.2013 - 10 AZR 270/12)

VERANSTALTUNGEN

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 Arbeitsvertrag 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.

Preise absichern - Preisschwankungen durchsetzen Vom großen Nutzen des Kleingedruckten

Donnerstag, 17. Juli 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Viele Verträge in der Wirtschaft laufen auf mehrere Jahre. Deshalb werden die ausgehandelten Preise in Form von Preisklauseln in die Verträge aufgenommen. Preisklauseln unter Verwendung von bestimmten Preisindizes sind jedoch nicht unbeschränkt juristisch zulässig.

Herr Rechtsanwalt **Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken**, wird Ihnen im Rahmen unserer Veranstaltung aufzeigen, wie die gesetzlichen Grundlagen für die Verwendung von Preisklauseln aussehen, welche allgemein zulässigen Klauseltypen es nach dem Preisklauselgesetz gibt wie beispielsweise Leistungsvorbehaltsklauseln, Gleitklauseln und Kostenelementeklauseln. Welche Indexklauseln nur bedingt zulässig sind, erklärt der Referent ebenso.

Herr Brombach ist seit Jahren spezialisiert auf die Beratung von Unternehmen und wird in seinem praxisorientierten, mit Fallbeispielen versehenen Vortrag auf die Unternehmerfragen eingehen.

Anmeldungen **bis 16. Juli 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR... die Wahl der richtigen Versicherung“

Dienstag, 22. Juli 2014, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 0.02, Seminargebäude,
Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Die Versicherungswelt ist für die Meisten ein undurchdringlicher Dschungel. Absichern ja, aber wie und gegen was? Das sind die Fragen, die sich viele Existenzgründer stellen. Wichtig ist dabei, sowohl den Betrieb mit seinen Risiken zu sehen und entsprechend versicherungsmäßig abzudecken, als auch die private Seite nicht zu vergessen. Auch im persönlichen und familiären Umfeld gibt es Risiken, die im Wege der Vorsorge eventuell abgedeckt sein sollten. Hier ist es wichtig, die Weichen rechtzeitig richtig zu stellen.

Unser Referent, Herr Hans-Joachim Lorenz, LORENZ-Experten-Gruppe, St. Wendel, wird aufzeigen, welche Versicherungen ein Selbstständiger braucht, um das unternehmerische Risiko für ihn kalkulierbar zu machen. Wir laden Sie recht herzlich ein zu unserer unentgeltlichen Veranstaltung

Herr Lorenz ist ein langjähriger Kenner der Materie und ihm ist insbesondere die Situation von Existenzgründern vertraut. Er steht für Fragen und Antworten der Teilnehmer zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 21. Juli 2014** 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