

Nr. 07 / Juli 2014



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Der gesetzliche Mindestlohn.....	2
Urlaubsanspruch erlischt nicht mit Tod des Arbeitnehmers.....	3
Urlaubsabgeltung: Keine Kürzung wegen Pflegezeit.....	3
Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit: Europarechtlich zulässig?	4
Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung während der Altersteilzeit	4
BAG: Unbezahlter Sonderurlaub mindert nicht den gesetzlichen Urlaubsanspruch	5
Falschangaben zur Urlaubsabgeltung binden Arbeitgeber	6
Richtig kündigen: Nachweis der Kündigungsbevollmächtigung notwendig	6
Arbeitgeber ist für arbeitsmedizinische Vorsorge verantwortlich	7
VERANSTALTUNGEN	8
„FIT FÜR... die Wahl der richtigen Versicherung“	8
„FIT FÜR ... das Controlling meines Betriebes“	8
Tipps zum Wettbewerbsrecht	9

Der gesetzliche Mindestlohn

Der Bundestag hat am 3. Juli 2014 das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ (Tarifautonomiestärkungsgesetz) beschlossen, ebenso der Bundesrat am 11. Juli 2014. Wesentlicher Bestandteil des Gesetzes ist die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von zunächst 8,50 Euro pro Stunde zum 1. Januar 2015.

Mit dem beschlossenen Gesetz tritt zum 1. Januar 2015 in Deutschland der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn in Kraft. Er beträgt zunächst brutto 8,50 Euro pro Stunde. Die erste Anpassung ist für den 1. Januar 2017 vorgesehen.

Grundsätzlich wird der Mindestlohn für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer über 18 Jahren in allen Branchen und Regionen gelten. Da der Mindestlohn unabhängig von der Arbeitszeit und dem Umfang gewährt wird, fallen Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte, also Minijobber, unter die Mindestlohnregelung.

Folgende Ausnahmen und Übergangsregelungen wurden beschlossen:

- Auszubildende sind vom Mindestlohn ausgenommen.
- Jugendliche unter 18 Jahre ohne Berufsabschluss sind vom Mindestlohn ausgenommen.
- Langzeitarbeitslose (zwölf Monate oder länger) können für die ersten sechs Monate abweichend vom Mindestlohn beschäftigt werden.
- Personen, die ein Ehrenamt inne haben, erhalten keinen Mindestlohn.
- Praktikanten sind dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn sie ein Pflichtpraktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium absolvieren. Freiwillige Praktika während Studium oder Ausbildung sind für drei Monate ausgenommen, ebenso freiwillige Praktika, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen.
- Auch Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a des Dritten Sozialgesetzbuches teilnehmen fallen nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes.
- Der Mindestlohn gilt ab 1. Januar 2015 auch für Saisonarbeiter. Allerdings wird die bestehende Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt (befristet auf vier Jahre).
- Für Zeitungszusteller gilt eine stufenweise Einführung des Mindestlohns (ab 1. Januar 2015 mind. 75 %, ab 1. Januar 2016 mind. 85 %, ab 1. Januar 2017 bekommen sie 8,50 Euro, ab 1. Januar 2018 gilt der dann beschlossene Mindestlohn).
- Branchenbezogene Abweichungen vom Mindestlohn sind bis zum 31. Dezember 2017 möglich. Voraussetzung dafür ist ein allgemein verbindlicher Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Die Auftraggeber-Haftung wurde gegenüber dem Regierungsentwurf dahingehend geändert, dass auf § 14 Arbeitnehmerentendegesetz und die dort geregelte Haftung verwiesen wird. Damit kommt es auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nicht mehr an.

IHK-Position:

Die IHK-Organisation steht dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn kritisch gegenüber, da er gerade für die Schwächsten am Arbeitsmarkt Beschäftigungshürden errichtet. Der Mindestlohn verringert die Beschäftigungsperspektiven von Berufseinsteigern, Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen.

Der DIHK hatte sich intensiv in den Gesetzgebungsprozess und die öffentliche Diskussion eingebracht und sich für weitergehende Ausnahmenregelungen eingesetzt. Vor diesem Hinter-

grund ist zumindest die nun beschlossene Ausnahmeregelung für freiwillige Praktika bis zu drei Monaten eine Verbesserung (ursprünglich waren sechs Wochen geplant). Der DIHK wird die weitere Entwicklung kritisch begleiten.

Urlaubsanspruch erlischt nicht mit Tod des Arbeitnehmers

Der Europäische Gerichtshof hat entgegen der bisherigen deutschen Rechtsprechung entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Das sei auch nicht davon abhängig, ob der Arbeitnehmer im Vorfeld einen Urlaubsantrag gestellt hat.

Geklagt hatte eine Witwe, deren Ehemann bei seinem Tod noch 140 Tage offenen Jahresurlaub hatte. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, dass diese Urlaubstage mit dem Tode des Mitarbeiters erloschen sind. Deshalb verweigerte er auch die Abgeltung des Urlaubs und zahlte der Witwe die Urlaubsabgeltung nicht aus. Das mit dem Klageverfahren befasste LAG Hamm hat diese Frage dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt. Dieser hat entschieden, dass die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie vereinbar ist. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf finanzielle Abgeltung des Urlaubs, den er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen kann, geht nicht mit seinem Tode unter. Deshalb muss auch der Urlaubsanspruch im Falle des Todes des Arbeitnehmers ausgezahlt werden.

Praxistipp: Das Urteil bezieht sich zunächst einmal nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Das LAG Hamm muss nun entscheiden, wie die Urlaubsabgeltung gegenüber der Witwe auszu zahlen ist. Wir werden Sie hierzu auf dem Laufenden halten.

Urlaubsabgeltung: Keine Kürzung wegen Pflegezeit

Nicht genommener Urlaub ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Dabei ist zu beachten, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes nicht nur bei einem aktiven Arbeitsverhältnis entsteht, sondern auch bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis. Er ist nämlich nicht an die Verpflichtung gebunden, dass der Mitarbeiter arbeitet. Hintergrund für den Urlaubsanspruch ist vielmehr, dass der gesetzlich zugesicherte Erholungsurlaub in Höhe von 24 Werktagen nicht abdingbar ist.

Dieser gesetzliche Erholungsurlaubsanspruch kann nur dann gekürzt werden, wenn ein Spezialgesetz eine entsprechende Kürzungsmöglichkeit vorsieht. Dies gilt z.B. für die Elternzeit nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG (siehe unten). Im Pflegezeitgesetz dagegen fehlt eine entsprechende gesetzliche Kürzungsmöglichkeit. Deshalb kann bei einem Ausscheiden einer Mitarbeiterin, die eine Pflegezeit als unbezahlten Sonderurlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte, nicht der gesetzliche Urlaubsanspruch um den Sonderurlaub der Pflegezeit gekürzt werden.

Praxistipp: Arbeitgeber müssen darauf achten, dass zunächst der gesetzlich geschuldete Erholungsurlaub gewährt wird. Sollte dies nicht möglich sein, bleibt es dabei, dass trotz genommener Pflegezeit der entstandene Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugel ten ist.

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

Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit: Europarechtlich zulässig?

§ 17 Abs. 1 S. 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) sieht die Möglichkeit vor, dass der Arbeitgeber den Erholungsurlaub des Arbeitnehmers für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann. Die gesetzliche Regelung trifft allerdings keine Bestimmung dazu, wann oder wie der Arbeitgeber die Kürzung erklären muss. Mit dieser Fragestellung hatte sich das LAG Rheinland-Pfalz zu befassen.

Die Klägerin war ca. 12 Jahre als Rechtsanwaltsfachangestellte in der Rechtsanwaltskanzlei der Beklagten tätig. Es war arbeitsvertraglich ein Jahresurlaub von 24 Werktagen vereinbart. Die Klägerin ist Mutter von zwei Kindern, welche in den Jahren 2006 und 2009 geboren wurden. Die Klägerin nahm daher zunächst für die Zeit vom 20.01.2006 bis zum 20.01.2009 und dann vom 17.06.2009 bis zum 15.06.2012 Elternzeit nach dem BEEG in Anspruch. Nach ihrer Rückkehr aus der ersten Elternzeit war die Klägerin zunächst ca. zwei Monate arbeitsunfähig erkrankt. Nach dem 11.05.2009 dann befand sie sich im Mutterschutz.

Mit Schreiben vom 02.10.2012 machte die Klägerin außergerichtlich und mit Klageschrift vom 28.10.2012 gerichtlich die Abgeltung von 144 Urlaubstagen aus den Jahren 2006 bis 2012 geltend. Hierfür stünde ihr eine Abgeltung in Höhe von 9.204,92 € brutto zu.

Das LAG Rheinland-Pfalz hatte der Berufung hinsichtlich 1,67 Urlaubstagen aus dem Jahr 2006 und hinsichtlich von 10 Urlaubstagen aus dem Jahr 2009 stattgegeben und im Übrigen abgewiesen. Grundsätzlich sei die Beklagte dazu berechtigt gewesen, den Urlaubsanspruch gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG zu kürzen. Allerdings bestand diese Kürzungsmöglichkeit im Jahre 2006 nur zu 11/12 und im Jahre 2009 nur zu 6/12. In den übrigen Jahren bestand die Möglichkeit, den Urlaub voll zu kürzen, da insofern für alle Monate Elternzeit gegeben war.

Eine solche Erklärung kann sowohl ausdrücklich als auch stillschweigend abgegeben werden. Dafür ist es ausreichend, dass dem Arbeitnehmer nur ein gekürzter Urlaub gewährt wird oder dass er erkennen kann, dass der Arbeitgeber von seiner Möglichkeit, den Urlaub zu kürzen, Gebrauch gemacht hat. Daher sei der Arbeitgeber auch dazu berechtigt, die Erklärung noch in einer Klageerwidern auf Abgeltung des Urlaubs abzugeben. Insofern bezog sich das LAG Rheinland-Pfalz auf die Rechtsprechung des BAG.

Praxistipp: Die Art und Weise, wie die Kürzung des Erholungsurlaubes für Zeiten der Elternzeit bzw. Erziehungszeit gerechnet werden, wird bei den Landesarbeitsgerichten zum Teil widersprüchlich behandelt. So wird zum Teil auch vertreten, dass eine Kürzungserklärung jederzeit, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und auch nach Beendigung der Elternzeit ausgesprochen werden kann. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen. Dieses muss nun entscheiden, wie weit die Kürzungsmöglichkeit des § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG reicht. Bis zu seiner Entscheidung besteht Rechtsunsicherheit, dessen sich der Arbeitgeber bewusst sein muss. Wer sichergehen will, erklärt die Kürzung des Urlaubsanspruches vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung während der Altersteilzeit

Grundsätzlich besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers, wenn Arbeitnehmer aufgrund einer lange andauernden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihren Urlaub nicht nehmen konnten, diesen in Geld abzugelten. Das VG Koblenz hatte nun die Frage zu entscheiden, ob dies auch für Erkrankte gilt, bei denen die Arbeitsunfähigkeit besteht, wenn sie in die Freistellungsphase einer Altersteilzeit eintreten. Das VG Koblenz hatte diesen Fall für einen zwischenzeitlich pensionierten Beamten zu entscheiden (VG Koblenz

vom 24.01.2014 - 5 K 1135/13.KO). Das Verwaltungsgericht entschied, dass der Eintritt in eine Freistellungsphase nicht mit dem Eintritt in den Ruhestand und somit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergleichbar ist. Daher besteht in diesen Fällen kein Anspruch auf monetäre Abgeltung des Urlaubsanspruchs.

Der Kläger des vorliegenden Verfahrens hatte Altersteilzeit im sog. Blockmodell vereinbart. Zunächst hatte der Kläger eine vierjährige Arbeitsphase bei voller Dienstleistungspflicht und hälftiger Besoldung zu erbringen. Auf diese erfolgte dann eine ebenfalls vier Jahre lange Freistellungsphase bei gleicher Besoldung. Aufgrund einer langen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bestand für den Kläger bei Eintritt in die Freistellungsphase noch Urlaub für die beiden vorangegangenen Jahre. Das beklagte Land lehnte jedoch eine monetäre Abgeltung des Urlaubsanspruchs ab. Das Dienstverhältnis sei nicht beendet und daher könne ein solcher Anspruch noch nicht bestehen. Der klagende Beamte machte diesen Anspruch vor dem VG Koblenz gerichtlich geltend.

Das VG Koblenz entschied, dass zwar ein auf Europarecht fußender Anspruch auf Abgeltung von bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehenden und aus Krankheitsgründen nicht genommenem Urlaub besteht. Dieser Urlaubsanspruch verfallt aber nach der geltenden Rechtsprechung nach einem Zeitraum von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres. Daher seien zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bereits die noch offenen Urlaubsansprüche verfallen gewesen.

Der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit sei rechtlich nicht mit dem Eintritt in den Ruhestand vergleichbar. Während der Freistellungsphase erhalte ein Beamter weiterhin eine Besoldung und könne auch weiterhin disziplinarrechtlich belangt werden. Es bestünde zudem eine Möglichkeit, in den aktiven Dienst zurückzukehren. Die Gefahr, an der Inanspruchnahme von Urlaub aufgrund einer Erkrankung verhindert zu sein, stünde jedoch in der Risikosphäre des Beamten. Dies sei auch sachgerecht und angemessen. Allerdings hat das VG Koblenz die Berufung wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache zugelassen.

Praxistipp: Das Urteil des VG Koblenz hat Auswirkungen über das Beamtendienstverhältnis hinaus. Es ist zu erwarten, dass die aufgestellten Grundsätze auch Anwendung auf Arbeitsrechtsverhältnisse finden. Die Frage der Urlaubsabgeltung bei Eintritt in die Freistellungsphase wurde nämlich bislang weder durch die nationalen Obergerichte, noch durch den Europäischen Gerichtshof entschieden.

BAG: Unbezahlter Sonderurlaub mindert nicht den gesetzlichen Urlaubsanspruch

Der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt von einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Gewährung unbezahlten Sonderurlaubs unberührt. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 06.05.2014 - 9 AZR 678/12.

Der Arbeitgeber hatte der Mitarbeiterin bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30.9.2011 unbezahlten Sonderurlaub gewährt. Danach verlangte die Klägerin die Abgeltung von 15 noch verbliebenen gesetzlichen Urlaubstagen. Der Arbeitgeber lehnte dies unter Hinweis auf den gewährten unbezahlten Sonderurlaub ab. Zu Unrecht, so das BAG.

Der vereinbarte Sonderurlaub steht dem Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruches zu Beginn des Kalenderjahres 2011 nicht entgegen. Der Unternehmer nicht berechtigt gewesen, den gesetzlichen Urlaubsanspruch zu kürzen. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese gesetzliche Vorschrift ist unabdingbar gemäß § 13 BUrlG.

Praxistipp: Jeder Arbeitgeber sollte mit seinem Mitarbeiter vereinbaren, dass der gesetzliche

Urlaub gewährt und auch genommen wird, bevor Sonderurlaub in Anspruch genommen wird. Ansonsten droht nämlich bei Ausscheiden des Mitarbeiters eine Urlaubsabgeltung.

Falschangaben zur Urlaubsabgeltung binden Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben mitgeteilt, er erhalte eine Urlaubsabgeltung für 43 Tage. Diese Erklärung erfolgte auf Wunsch des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer klagte daraufhin eine Urlaubsabgeltung für 43 Tage ein. Der Arbeitgeber berief sich darauf, dass auf Grund eines neuen Abrechnungssystems die Urlaubstage falsch berechnet worden und in den Lohnabrechnungen falsch angegeben worden seien. Dem Arbeitnehmer hätten höchstens 13 Urlaubstage zugestanden.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat entschieden, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Abgeltung für 43 Urlaubstage hat. Die Erklärung im Kündigungsschreiben stelle ein so genanntes „deklaratorisches Schuldanerkenntnis“ dar. Zweck sei gewesen, die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage abschließend festzulegen. Die Parteien hätten es nicht bei den Lohnabrechnungen belassen, so dass der Erklärung eine weiterreichende Bedeutung zukommen müsse.

Auch habe der Arbeitgeber dieses deklaratorische Schuldanerkenntnis nicht wirksam angefochten. Die Angabe des Arbeitgebers, die fehlerhafte Berechnung der Urlaubstage im Personalabrechnungssystem sei in das Kündigungsschreiben übernommen worden, führt nicht zur Unwirksamkeit des Kündigungsschreibens.

(LAG Köln, Urteil vom 04.04.2012, Az: 9 Sa 797/11)

Praxistipp: Dem Kündigungsschreiben kommt eine wichtige Bedeutung zu. Dieses Urteil verdeutlicht noch einmal, dass jeder Arbeitgeber gut beraten ist, alle Angaben inhaltlich voll zu überprüfen, bevor er sie in das Kündigungsschreiben aufnimmt. Dies gilt nicht nur für die Berechnung der Urlaubstage, sondern auch für die Endabrechnung von noch ausstehenden Gehaltszahlungen, Rückgabe von Arbeitsgeräten usw..

Richtig kündigen: Nachweis der Kündigungsbevollmächtigung notwendig

Das LAG Schleswig-Holstein hat mit Urteil vom 25.02.2014, Az. 1 Sa 252/13, sich mit der Frage beschäftigt, wie eine Bevollmächtigung zum Ausspruch einer Kündigung gegenüber dem Mitarbeiter nachgewiesen werden muss. Grundsätzlich kann eine arbeitsrechtliche Kündigung nur durch den Arbeitgeber, sprich den Chef selbst oder durch einen Bevollmächtigenden, vorgenommen werden, wenn dieser eine entsprechende Vollmachtsurkunde hat und diese bei der Kündigung auch vorlegt.

In dem zu entscheidenden Fall sprach eine Personalleiterin die Kündigung aus. Das Kündigungsschreiben war entsprechend unterschrieben von der Personalleiterin, die unter die Unterschrift die Bezeichnung „HR-Director“ setzte. Sie fügte eine Kopie der Kündigungsvollmacht des Geschäftsführers bei, eine Originalvollmacht der Personalleiterin wurde der Kündigung nicht beigelegt. Der Mitarbeiter wies die Kündigung nach entsprechender anwaltlicher Beratung mit dem Hinweis zurück, dass keine entsprechende Vollmachtsurkunde beigelegt war. Zu Recht, wie das LAG Schleswig-Holstein entschied. Es stellte klar, dass die Übersendung einer Vollmacht bei Erklärung der Kündigung durch einen Bevollmächtigten notwendig ist. Es reicht nicht aus, dass im internen Verhältnis eine entsprechende Vollmacht vom Geschäftsführer an den Mitarbeiter zur Kündigung ausgesprochen wird. Vielmehr muss hinzukommen, dass auch der gekündigte Mitarbeiter als Erklärungsempfänger der Kündigung von der Stellung der Personalleitung in Kenntnis gesetzt wird. Dafür reicht nicht die Formulierung „HR-Director“ aus.

Praxistipp: Wenn in einem Unternehmen gekündigt wird, reicht es aus, dass der Kündigende eine Stelle inne hat, die regelmäßig mit einer Kündigungsbefugnis verbunden ist. Ein Arbeitgeber, der die Kündigung an leitende Mitarbeiter delegieren will, ist gut beraten, wenn er betriebsbekannt macht, dass die betroffene Person eine Stellung als Leiter der Personalabteilung beispielsweise inne hat und deshalb auch berechtigt ist, Kündigungen auszusprechen. Alternativ kann die entsprechende kündigungsberechtigte Stellung auch im Rahmen des Kündigungsschreibens selbst offengelegt werden. Rechtssicher ist dabei die Vorlage einer Originalbevollmächtigung zusammen mit dem Kündigungsschreiben.

Arbeitgeber ist für arbeitsmedizinische Vorsorge verantwortlich

Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, dass die Pflichtuntersuchung im Unternehmen durchgeführt wird und Vorsorgeuntersuchungen angeboten werden. Damit dieser weiß, was von ihm bzw. von der von ihm beauftragten Person verlangt wird, gibt es eine neue Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter dem Titel „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) 2013“ auf der Internetseite www.bmas.de eingestellt ist. Die Broschüre ist auch als Publikation zu beziehen unter der Bestellnummer A453, Publikationsversandt der Bundesregierung, Postfach 481009, 18132 Rostock, Mail: publikationen@bundesregierung.de.

VERANSTALTUNGEN

„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.

„FIT FÜR ... das Controlling meines Betriebes“

Dienstag, 9. September 2014, 18.00 Uhr – 20.00 Uhr, Raum 0.02, Seminargebäude, 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. Er muss insbesondere Ertrags- und Liquiditätspläne aufstellen und auch kontrollieren. Der Unternehmer muss wissen, wo er mit seinem Unternehmen steht und welche Schritte er evtl. in die Wege leiten muss.

Herr Günther Sprunck, GUB - Concept GmbH, Homburg, wird allen Interessierten aufzeigen, welche Grundlagen bei der Planung einzuhalten und wie die einmal aufgestellten Unternehmenszahlen sowie die notwendige Ertrags- und Liquiditätsplanung zu überwachen sind.

Herr Sprunck steht nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 8. September 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Tipps zum Wettbewerbsrecht

Donnerstag, 18. September 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Werbung umgibt uns immer und ist ständig präsent. Aber: Ist die Werbung auch juristisch zulässig? Auch wenn Gesetzgebung und Rechtsprechung in den letzten Jahren das Wettbewerbsrecht liberalisiert haben, gibt es dennoch Spielregeln, die jeder Werbende und jede Werbeagentur einzuhalten hat.

Frau Rechtsanwältin Dr. Carmen Palzer, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, wird uns in einem praxisorientierten Vortrag erklären, was sich hinter einer unlauteren und irreführenden Werbung verbirgt. Sie gibt Tipps zur wettbewerbsrechtlich richtigen Werbung und wie bei einer Abmahnung von Wettbewerbsverstößen zu reagieren ist.

Die Referentin, Frau Dr. Palzer, wird den Teilnehmern die Voraussetzungen zulässiger und die Folgen unzulässiger Werbung aufzeigen. Sie steht vor und während der Veranstaltung für Fragen zur Verfügung. Wir freuen uns auf einen spannenden Abend mit Ihnen.

Anmeldungen **bis 17. September 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