

Geschäftsbereich Recht & Wettbewerb

Nr. 09 / September 2013

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Keine Konkurrenztaetigkeit fuer Arbeitnehmer	2
Beweiswert eines Arzt-Attests	2
Fehlerhafte Sozialauswahl: Kuendigung unwirksam	3
Weiterbeschaeftigung nach Kuendigung	3
Zuschuss zur Ausbildungsvergoetung	4
BAG: Befristungskontrolle der Gerichte	4
LAG Koeln: Anzeige gegen Arbeitgeber als Kuendigungsgrund	4
LAG Berlin-Brandenburg: Klagefrist - Verhandlung ueber Fortsetzung des Arbeitsverhaeltnisses nach Kuendigung	5
Kostenuebernahme fuer Betriebsratsschulung	5
Veranstaltungen	6
Lohnpfaendung aus Sicht des Arbeitgebers: Was ist zu beachten?	6
FIT FÜR... die Loesung von steuerlichen Problemen	6
FIT FÜR... das Controlling meines Betriebes	7
Haftungsrisiken des GmbH-Geschaeftsfuehrers	7

Keine Konkurrenzfähigkeit für Arbeitnehmer

Verlangt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Erlaubnis für eine Nebentätigkeit, kann diese versagt werden, soweit es sich um eine Konkurrenzfähigkeit zum Nachteil des Arbeitgebers handelt. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Werkstattmeisters in einem Transportunternehmen entschieden, der in einem Konkurrenzunternehmen ebenfalls als Werkstattleiter tätig werden wollte. Die Besonderheit bestand darin, dass formal der Arbeitgeber eine Beteiligungsgesellschaft war und die tatsächliche Arbeit atypischerweise dauerhaft bei einem Transportunternehmen erfolgte. Der Arbeitgeber lehnte die beantragte Nebentätigkeit ab. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es bei einem Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis für die Beurteilung einer Konkurrenzsituation nicht auf die Geschäftstätigkeit des Überlassers ankomme, sondern auf das Unternehmen, in dem der Arbeitnehmer seine arbeitsvertragliche Tätigkeit tatsächlich erbringe. Vorliegend sei der Arbeitnehmer auch dauerhaft für diesen Arbeitgeber tätig, ferner liege zwischen der aktuellen und der angestrebten Tätigkeit ein unmittelbares Konkurrenzverhältnis vor.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 22. März 2013; Az.: 4 Sa 1062/12)

Praxistipp: Arbeitnehmer dürfen keine Konkurrenzfähigkeit zum Nachteil ihres Arbeitgebers aufnehmen. Handelt es sich bei dem Arbeitgeber um eine Beteiligungsgesellschaft und findet die tatsächliche Tätigkeit dauerhaft bei einem anderen Arbeitgeber statt, kommt es für das Bestehen eines Konkurrenzverhältnisses auf den Arbeitgeber an, bei dem die Arbeit tatsächlich erbracht wird. Ein Anspruch auf Nebentätigkeit kann allerdings ausnahmsweise bestehen, wenn es sich um reine Hilfstätigkeiten von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung handelt.

Beweiswert eines Arzt-Attests

Legt ein Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vor, beweist das in der Regel das Vorliegen einer zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung. Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der Bescheinigung zu entkräften, obliegt es dem Arbeitnehmer, die seine Arbeitsunfähigkeit belegenden Argumente zu substantiieren. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Außendienstmitarbeiters auf einem Weingut entschieden, der nach einem Gespräch über eine mögliche Arbeitgeberkündigung am Folgetag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegte, der anschließend weitere folgten. Der Arbeitgeber ging von einer vorgetäuschten Krankheit aus und kündigte fristlos. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass im Regelfall ein ärztliches Attest als Beweis für die Arbeitsunfähigkeit ausreiche. Erschüttere oder entkräfte der Arbeitgeber diesen Beweiswert durch entsprechende Tatsachenbehauptungen, obliegt es dem Arbeitnehmer das Vorliegen einer Krankheit zu substantiieren. Dazu gehöre die Darlegung der gesundheitlichen Einschränkung, der ärztlichen Verhaltensregeln und der Medikation. In diesem Zusammenhang könne auch die Entbindung der Ärzte von ihrer Schweigepflicht geboten sein. Wenn dies geschehen sei, obliege dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Beweislast die Widerlegung dieses Sachvortrags. Vorliegend habe der Arbeitgeber durch seine Behauptungen den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung entkräftet und begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit erzeugt. Allerdings seien diese Zweifel durch anschließenden Sachvortrag des Arbeitnehmers, der Entbindung der Ärzte von ihrer Schweigepflicht und Zeugenvernehmung der Ärzte beseitigt worden. Der Gegenbeweis sei dem Arbeitgeber anschließend nicht gelungen. Die Kündigung sei daher unwirksam gewesen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG - Rheinland-Pfalz vom 06. Juni 2013; Az.: 10 Sa 17/13)

Praxistipp: Das ärztliche Attest besitzt einen hohen Beweiswert für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit. Bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit obliegt es dem Arbeitgeber durch entsprechenden Sachvortrag diesen Beweiswert zu erschüttern oder zu entkräften. Ist ihm das gelungen, hat wiederum der Arbeitnehmer die Möglichkeit, angesichts der gegen eine Arbeitsunfähigkeit sprechenden Umstände, substantiierte Darlegungen zu der Krankheit, den gesundheitlichen Einschränkungen, den ärztlichen Verhaltensanweisungen und der Medikation vorzunehmen. Dazu kann auch die Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht dienen. Im Ergebnis kann

danach eine Beweisaufnahme mit Zeugenvernehmung des Arztes erforderlich werden, um weitere Aufklärung zu erreichen. Ist danach der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeit wiederhergestellt, trägt der Arbeitgeber die Beweislast für seine Behauptung, dass die Krankheit nur vorgetäuscht sei.

Fehlerhafte Sozialauswahl: Kündigung unwirksam

Will ein Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen, sind in die Sozialauswahl alle objektiv vergleichbaren Arbeitnehmer einzubeziehen. Bei einem Leiharbeiter sind dies alle Arbeitnehmer desselben Betriebs, unabhängig davon ob sie einsatzfrei oder im Einsatz sind. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines als Leiharbeiter beschäftigten Vorarbeiters als Flugzeugreinger entschieden, dem der Arbeitgeber gekündigt hatte. Der Arbeitnehmer rügte die vorgenommene Sozialauswahl. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass in die Sozialauswahl alle objektiv miteinander vergleichbaren Arbeitnehmer einzubeziehen seien. Vergleichbar seien sie dann, wenn sie bezogen auf die Merkmale des Arbeitsplatzes nach ihren Fähigkeiten und Kenntnissen wie auch nach dem Inhalt der vertraglich zu leistenden Arbeiten austauschbar seien. Dagegen fehle es an der Austauschbarkeit, wenn dem Arbeitgeber eine Versetzung oder Umsetzung des Arbeitnehmers rechtlich nicht einseitig möglich sei. Vorliegend habe der Arbeitgeber versäumt, andere Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einzubeziehen, die sozial weniger schutzwürdig gewesen seien. Der Einbeziehung stehe nicht entgegen, dass sie nicht demselben Betrieb angehörten. Bei einem Betrieb der Arbeitnehmerüberlassung seien alle zum Zweck der Arbeitnehmerüberlassung an Dritte beschäftigten Arbeitnehmer einzubeziehen, nicht nur die einsatzfreien sondern auch die im Einsatz Befindlichen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29. März 2013; Az.: 2 AZR 271/12)

Weiterbeschäftigung nach Kündigung

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer in einem formularmäßigen Arbeitsvertrag eine Freistellungsbefugnis des Arbeitgebers ohne besondere Voraussetzungen, kann diese Klausel unwirksam sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Leiters „Kartengeschäft Produktmanagement“ in einer Privatbank entschieden, dessen Arbeitgeber ihn nach einer betriebsbedingten Kündigung am selben Tag unwiderruflich freistellte. Der Arbeitnehmer verlangte demgegenüber Weiterbeschäftigung bis zum Ende der sechsmonatigen Kündigungsfrist und machte diesen Anspruch nach arbeitgeberseitiger Ablehnung im einstweiligen Verfügungsverfahren geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich die tatsächliche vertragsgemäße Beschäftigung bis zum Ende der Kündigungsfrist beanspruchen könne. Eine einseitige Freistellung sei nur berechtigt, wenn durch die Weiterbeschäftigung schwerwiegende Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt würden. Die uneingeschränkte Freistellungsberechtigung im Arbeitsvertrag sei eine Allgemeine Geschäftsbedingung und benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen mit der Folge der Unwirksamkeit. Denn indem sie den Arbeitgeber ohne weitere Vorbedingung für die Kündigungsfrist zur Freistellung berechtige, vertausche sie das Verhältnis von Regel- und Ausnahmefall.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 29. März 2013; Az.: 18 SaGa 175/13)

Praxistipp: Formulararbeitsverträge dürfen den Arbeitgeber nicht pauschal ohne besondere Voraussetzungen zur Freistellung von der Beschäftigung berechtigen. Erforderlich ist vielmehr zumindest die Umschreibung eines berechtigten Freistellungsinteresses. Ausnahmen sind möglich, wenn nach Funktion oder Rang von einem abstrakten Überwiegen des Arbeitgebers an einer Suspendierung ausgegangen werden kann.

Zuschuss zur Ausbildungsvergütung

Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer von der Arbeit frei, um ihm eine Ausbildung zu ermöglichen und neben der Ausbildungsvergütung ein Zuschuss gezahlt wird, um später eine Fortsetzung des ruhenden Arbeitsverhältnisses zu erreichen, kann diese Vereinbarung zulässig sein. Das hat das Landesarbeitsgerichts Düsseldorf im Fall einer Arbeitnehmerin in einer Spielothek entschieden, deren Arbeitgeber nach erfolgter Ausbildung zur Fachkraft für Automaten-service die Rückzahlung eines Zuschusses verlangte, weil die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Bindungsfrist von zwei Jahren kündigte. Neben der regulären Ausbildungsvergütung war ein Zuschuss in Höhe von insgesamt 13.800 Euro gezahlt worden, der aufgrund einer gestaffelten Rückzahlungsvereinbarung zurückgezahlt werden sollte. Der Arbeitgeber forderte die Zahlung des anteiligen Zuschusses in Höhe von 4.622 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die vereinbarte Rückzahlungsklausel wirksam sei. Sie sei klar und verständlich und benachteilige die Arbeitnehmerin nicht unangemessen. Die Ausbildung sei aufgrund der erworbenen Qualifikation für die Arbeitnehmerin von wirtschaftlichem Vorteil und die anschließende Bindungsdauer von zwei Jahren stehe in angemessenem Verhältnis zu dem erreichten Vorteil. Die Rückzahlungsklausel verstoße auch nicht gegen das Berufsbildungsgesetz (§ 12 Abs. 1 BBiG), weil sie weder eine unmittelbare Beschränkung der beruflichen Tätigkeit nach Beendigung der Ausbildung enthalte noch eine unverhältnismäßige mittelbare Beschränkung der beruflichen Tätigkeit bewirke. Die Rückzahlungsklausel verstoße auch nicht gegen das Verbot einer Entschädigungszahlung für die Berufsausbildung (§ 12 Abs. 2 BBiG), weil es sich bei dem Zuschuss nicht um Ausbildungskosten gehandelt habe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG - Düsseldorf vom 21. Juni 2013; Az.: 10 Sa 206/13)

Praxistipp: Rückzahlungsvereinbarungen unterliegen nach der Rechtsprechung einer Überprüfung nach bestimmten Kriterien. Zunächst ist entscheidend, dass der Arbeitnehmer durch die vom Arbeitgeber finanzierte Qualifizierung einen geldwerten Vorteil erlangt, der für das weitere berufliche Fortkommen hilfreich ist. Ferner muss der Vorteil in einem angemessenen Verhältnis zur Bindungsdauer der Beschäftigung stehen. Dabei gelten folgende Richtwerte:

Dauer der Qualifizierung von 1 Monat: Bindung bis 6 Monate zulässig.

Dauer der Qualifizierung von 2 Monaten: Bindung bis 12 Monate zulässig.

Dauer der Qualifizierung von 3-4 Monaten: Bindung bis 24 Monate zulässig.

Dauer der Qualifizierung von 6-12 Monaten: Bindung bis 36 Monate zulässig.

Dauer der Qualifizierung von mehr als 24 Monaten: Bindung bis 60 Monate zulässig.

BAG: Befristungskontrolle der Gerichte

Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie müssen zusätzlich alle Umstände des Einzelfalls prüfen und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen.

Bei einer Gesamtdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen von etwas mehr als sechseinhalb Jahren und 13 befristeten Verträgen kann eine Missbrauchskontrolle veranlasst sein.

(BAG, Urteil vom 13.02.2013 - 7 AZR 225/11)

LAG Köln: Anzeige gegen Arbeitgeber als Kündigungsgrund

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 05.07.2012 - 6 Sa 721/12 - wie folgt: Die fristlose Kündigung einer Hauswirtschafterin, die mit der Betreuung von zwei Kindern im Alter von zehn Monaten und zwei Jahren beschäftigt war und die Eltern der Kinder beim Jugendamt angezeigt hatte, ist wirksam. Die fristlose Kündigung war ausgesprochen worden, nachdem die Eheleute der Hauswirtschafterin zuvor schon in der Probezeit fristgemäß gekündigt hatten. Die Hauswirtschafterin hatte sich danach an das Jugendamt gewandt und über Verwahrlosung und dadurch

hervorgerufene körperliche Schäden der zehn Monate alten Tochter berichtet. Ein kinderärztliches Attest wies dagegen aus, dass die Tochter einen altersgemäß unauffälligen Untersuchungsbefund habe. Nach der Rechtsprechung des EGMR unterfallen Anzeigen eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber gesetzlich dem Recht auf freie Meinungsäußerung nach Art 10 der EMRK. Allerdings hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich auch den Ruf des Arbeitgebers zu schützen. Zwischen diesen Rechten und Pflichten ist eine Abwägung vorzunehmen, wenn es um die Frage geht, ob ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen darf, der ihn anzeigt. Wesentlich ist dabei nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte unter anderem, ob der Arbeitnehmer die Offenlegung in gutem Glauben und in der Überzeugung vorgenommen hat, dass die Information wahr sei, dass sie im öffentlichen Interesse liege und dass keine anderen, diskreteren Mittel existierten, um gegen den angeprangerten Missstand vorzugehen (EGMR vom 21.07.2011 - 28274/08).

LAG Berlin-Brandenburg: Klagefrist - Verhandlung über Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Kündigung

Will der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses geltend machen, muss er innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erheben. Eine verspätet erhobene Klage ist nur nachträglich zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer trotz aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klagefrist einzuhalten. Führen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung Verhandlungen über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, genügt dies für sich genommen nicht, um eine später Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen. Erst wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses getroffen oder wenigstens eine diesbezügliche Zusage gemacht hat, kann von einer Erhebung der Kündigungsschutzklage innerhalb der Klagefrist abgesehen werden.

Die Arbeitgeberin hatte das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin am 07.11.2011 gekündigt. Am 25.11.2011 unterrichtete die Arbeitnehmerin den Geschäftsführer der Arbeitgeberin von einer Schwangerschaft. Nach der Darstellung der Arbeitnehmerin äußerte der Geschäftsführer daraufhin, die Situation sei nun eine andere, er werde sich mit dem Rechtsanwalt der Arbeitgeberin besprechen. Am 28.11.2011 - dem letzten Tag der Klagefrist - äußerte der Geschäftsführer gegenüber der Arbeitnehmerin, man müsse am nächsten Tag miteinander über die Kündigung reden. Am 16.01.2012 reichte die Klägerin Kündigungsschutzklage ein und beantragte die nachträgliche Zulassung dieser Klage.

Das LAG hat den Antrag auf nachträglich Klagezulassung zurückgewiesen. Die Arbeitnehmerin habe ohne eine bindende Vereinbarung oder Zusage über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf eigenes Risiko von einer rechtzeitigen Klageerhebung abgesehen. Auch habe der Geschäftsführer der Arbeitgeberin sie durch seine Äußerung am letzten Tag der Klagefrist nicht arglistig von einer vorsorglichen Klageerhebung abgehalten. Das LAG hat die Revision an des Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.

(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 02.11.2012 - 6 Sa 1754/12)

Kostenübernahme für Betriebsratsschulung

Beschließt ein Betriebsrat für den Betriebsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter ohne einen aktuellen, betriebsbezogenen Anlass die Teilnahme an einer Schulung zur Formung eines „starken Führungs-Duos“, fehlt es an der Erforderlichkeit der Schulung. Das hat das Landesarbeitsgerichts Hamm im Fall eines 15-köpfigen Betriebsrats entschieden, der für den Betriebsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter die Teilnahme an der Schulung beschloss und den Arbeitgeber zur Kostenübernahme (1.268 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer pro Teilnehmer) für die 2,5 Tage dauernde Veranstaltung veranlassen wollte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Vermittlung von Kenntnissen für Betriebsratsmitglieder erforderlich sei, wenn

sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und Betriebsrat notwendig seien, um die anstehenden Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können. Der Betriebsrat müsse dafür einen aktuellen oder absehbaren Anlass darlegen. Vorliegend habe der Betriebsrat keinen aktuellen, betriebsbezogenen Anlass für die Teilnahme dargelegt. Frühere Auseinandersetzungen zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden und der damaligen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden seien nicht mehr aktuell, da die Konfliktlage nicht mehr bestehe.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 26. April 2013; Az.: 13 TaBV 15/13)

Praxistipp: Der Arbeitgeber ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet, die Schulungskosten für die Mitglieder des Betriebsrats zu tragen, wenn diese erforderlich sind. Dabei ist zu unterscheiden zwischen der Vermittlung von Grundkenntnissen (Betriebsverfassungsrecht, allgemeines Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung) und sonstigen Schulungsveranstaltungen. Bei erstmalig gewählten Betriebsratsmitgliedern ist die Schulungsbedürftigkeit ohne nähere Darlegung gegeben, weil die Mitglieder in die Lage versetzt werden sollen ihre Amtstätigkeit ordnungsgemäß wahrzunehmen. Für alle anderen Schulungsveranstaltungen muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass bestehen, der darzulegen ist. Daraus muss ersichtlich sein, dass die in der Schulung vermittelten besonderen Kenntnisse aktuell oder in naher Zukunft von dem betreffenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, um die Beteiligungsrechte des Betriebsrats ordnungsgemäß erledigen zu können.

Veranstaltungen

Lohnpfändung aus Sicht des Arbeitgebers: Was ist zu beachten?

Montag, 23. September 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Vielen Unternehmen ein vertrautes Bild: Ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss flattert ins Haus. Nur: Was heißt das für den Arbeitgeber? Der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (PfÜb) verpflichtet ihn, die Lohn- bzw. Gehaltsforderung seines Mitarbeiters nicht an diesen auszusahlen, sondern an den Vollstreckungsgläubiger zu überweisen. So einfach wie sich das in der Theorie anhört, so problematisch ist dies in der Praxis. Denn: Jeder weiß, dass dem Arbeitnehmer ein so genannter Pfändungsfreibetrag zusteht, doch wie hoch der ist, steht leider nicht im PfÜb! Der Arbeitgeber muss ermitteln, was zum Einkommen gehört und welche Freigrenzen - etwa für verheiratete Unterhaltspflichtige zu berücksichtigen sind. Aber gibt die Personalakte das her?

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird aufzeigen, welche Fallstricke bei der Umsetzung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses auf den Arbeitgeber lauern. Denn: Macht er bei der Auszahlung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses Fehler, so muss er dafür selbst gerade stehen. Ihre Fragen behandeln wir im Verlaufe unserer unentgeltlichen Veranstaltung. . Der Vortrag ist praxisorientiert aufgebaut und enthält konkrete Handlungshinweise für jedes betroffene Unternehmen.

Anmeldungen **bis 20. September 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen

Dienstag, 24. September 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstraße, 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 23. September 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR... das Controlling meines Betriebes

Dienstag, 15. Oktober 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstraße, 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 Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 14. Oktober 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Haftungsrisiken des GmbH-Geschäftsführers

Dienstag, 22. Oktober 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ich bin Geschäftsführer! Das klingt zunächst gut, aber weiß wirklich jeder GmbH-Geschäftsführer, was das für ihn bedeutet? Jeder GmbH-Geschäftsführer hat zwar Rechte gegenüber seiner Gesellschaft, er unterliegt aber auch zahlreichen Pflichten. Eine Verletzung dieser Pflichten kann direkte Konsequenzen auslösen.

Die Herren Rechtsanwälte Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, sowie **Tobias Bagusche, Saarbrücken**, vermitteln Ihnen detaillierte rechtliche Kenntnisse, damit Sie alle Ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen können.

Wir werden Ihnen im Laufe des Abends selbstverständlich auch die Haftungstatbestände im Detail erklären, damit Sie wissen, wo Fallen lauern und wie Sie diese umgehen können. Die Referenten stehen für Fragen während und nach der Veranstaltung zu Ihrer Verfügung.

Anmeldungen **bis 21. Oktober 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