

Nr. 11 / November 2008

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Weihnachtsgeld	2
Achtung, Schadensersatzpflicht	2
Rowdy	2
Telefonitis	2
Nach Kündigung noch Trinkgeld.....	3
Nachträgliche Klagezulassung bei Schwangerschaft	3
Schwangere benachteiligt	3
Bewerbungsgespräch: Frage nach Krankheit zulässig.....	4
Auftragsnachfolge ist kein Betriebsübergang	4
Fristlose Kündigung nach Diebstahl geringwertiger Sachen	4
Abgrenzung von Betriebsstilllegung und Betriebsübergang	5
Videoüberwachung im Betrieb zulässig.....	5
Manipulation des EDV-Systems: Kündigung!	5
Beweislast für Geltung des Kündigungsschutzgesetzes	6
Zeitwertkonten-Sparen zum Teil steuerlich nicht anerkannt	6
Arbeitszeitkonten: Künftige Lösungen beim Störfall	7
Veranstaltungen	8
"IHK-Aktionstag – Ohne Netz und doppelten Boden? Sozial gesichert starten!"	8
„FIT FÜR... das Controlling meines Betriebes“.....	8

Weihnachtsgeld

Alle Jahre wieder kommt Weihnachten so plötzlich. Jedes Jahr stellen sich in den Unternehmen dieselben Fragen. Wann muss Weihnachtsgeld gezahlt werden und vor allem wie entsteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung? Grundsätzlich ist hierzu anzumerken, dass die vorbehaltlose Zahlung eines Weihnachtsgeldes in drei aufeinander folgenden Jahren zur betrieblichen Übung wird und damit zu einem Anspruch des Arbeitnehmers auf Auszahlung des Weihnachtsgeldes führt. Um das zu vermeiden, muss sich der Arbeitgeber also die Freiwilligkeit der Zahlung immer ausdrücklich und zweifelsfrei gegenüber dem Arbeitnehmer vorbehalten. Alternativ kann die Gewährung von Weihnachtsgeld auch unter einem Widerrufsvorbehalt gestellt werden. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht in jüngerer Vergangenheit entschieden, dass eine Kombination von Freiwilligkeit und Widerrufsvorbehalt vermieden werden sollte. Hintergrund: Für den Arbeitnehmer muss transparent sein, wann er mit Weihnachtsgeld rechnen kann und wann nicht. Die neue Rechtsprechung sowie auch alle anderen Fragen rund um das Weihnachtsgeld beantwortet das entsprechende Infoblatt, das unter www.saarland.ihk.de unter der Kennzahl 67 eingesehen werden kann.

Achtung, Schadensersatzpflicht

Zwei Jahre nach Beginn der Ausbildung zum Kommunikationselektroniker wurde ein Azubi gefeuert. Wenig später nahm der Arbeitgeber die Kündigung wieder zurück – nur um den jungen Mann kurz darauf erneut raus zu werfen. Dieser beendete daraufhin seine Lehre an einem privaten Weiterbildungsinstitut und forderte von seinem Ex-Arbeitgeber Schadensersatz in Höhe der an das Institut gezahlten Vergütung von 4.947 Euro. Die Richter gaben ihm recht. Da beide Kündigungen unzulässig gewesen seien, habe der Arbeitgeber das Ausbildungsverhältnis „rechtswidrig“ abgebrochen - und sei somit schadensersatzpflichtig entschied das Bundesarbeitsgericht, AZ.: 9 AZR 103/07.

Rowdy

Als der Chef einer Tankstelle seinen Lehrling wegen eines Diebstahlverdachts befragte, rastete der Teenager komplett aus: Vor Kunden schlug er gegen das Tankstellenmobil und drohte dem Vorgesetzten lautstark an, dass er ihm „eins überhauen“ werde. Der Tankstellenbesitzer zeigte kein Verständnis für den Rowdy und forderte ihn auf, einen Auflösungsvertrag zu unterschreiben – was dieser auch tat. Kurze Zeit später focht der junge Mann den Vertrag vor Gericht an. Vergebens: Das Arbeitsgericht stellte klar, dass Arbeitgeber aggressives und geschäftsschädigendes Verhalten auch bei einem Auszubildenden nicht hinnehmen müssen, so das Arbeitsgericht Frankfurt am Main, AZ.: 22 Ca 4977/05.

Telefonitis

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 4 Sa 462/04; und das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 6 Sa 10/96 haben entschieden:

Eine Auszubildende frönte ihrem ausgeprägten Mitteilungsdrang auch am Arbeitsplatz. Nachdem ihr Chef sie wiederholt bei unzulässigen Privatgesprächen erwischt hatte, schickte er eine Abmahnung. Doch die Quasselstrippe ließ sich nicht beeindrucken und führte bereits wenig später mehrere Privatgespräche für je rund einen Euro – woraufhin sie die Kündigung erhielt.

Zu Unrecht, entschieden die Arbeitsrichter. Da während der Ausbildung „pädagogische Maßnahmen“ im Vordergrund stehen müssten, hätte der ersten Abmahnung nicht sofort der Rauswurf folgen dürfen, so die Juristin. Stattdessen hätte der Arbeitgeber zunächst zu anderen Maßnahmen greifen müssen. Eine Möglichkeit sei in solchen Fällen der Abzug der Telefonkosten vom Gehalt.

Nach Kündigung noch Trinkgeld

Trinkgelder zählen grundsätzlich nicht zum Gehalt. Rechtswidrig gekündigte Arbeitnehmer können aber von Ihren Arbeitgebern Schadensersatz für entgangenes Trinkgeld fordern. Das zeigt eine neue Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg (Az. 5 Sa 69/07). Danach haftet der Arbeitgeber, wenn er damit rechnen muss, dass ein Gericht die Kündigung für nichtig erklären würde. Im konkreten Fall war eine Briefzustellerin wegen dringenden Verdachts auf Arbeitszeitbetrug fristlos entlassen worden. Ein Arbeitsgericht erklärte die Kündigung für nicht rechtmäßig. Die unstimmige Zeiterfassung hätte allenfalls eine Abmahnung gerechtfertigt. Daraufhin forderte die Frau 1.200 Euro Schadensersatz, da sie wegen der Kündigung nicht in der Vorweihnachtszeit arbeiten konnte, wo Trinkgelder dieser Höhe anfallen. Zwar wies das Gericht sie ab: Der Arbeitgeber hätte sich bemüht, den Fall zu klären, und habe jedenfalls nicht fahrlässig rechtswidrig gehandelt. Das Urteil zeigt aber, dass fahrlässig handelnde Arbeitgeber schadensersatzpflichtig sein können.

Nachträgliche Klagezulassung bei Schwangerschaft

Das LAG Schleswig-Holstein entschied in seinem Beschluss vom 13.5.2008 - 3 Ta 56/08 -wie folgt: Erlangt eine Arbeitnehmerin erst nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung von ihrer Schwangerschaft Kenntnis, ist § 4 S. 4 KSchG nicht anzuwenden. Erfährt eine Arbeitnehmerin nach Erhalt einer Kündigung ohne von ihr zu vertretenden Grund erst kurz vor Ablauf der Klagefrist von ihrer Schwangerschaft, muss ihr eine Überlegungszeit von drei Werktagen zugebilligt werden, um abzuwägen, ob sie angesichts der für sie neuen Situation und des nun entstandenen Sonderkündigungsschutzes Kündigungsschutzklage erheben will. Versäumt sie durch die Inanspruchnahme dieser Überlegungszeit die dreiwöchige Klagefrist des § 4 S.1 KSchG, ist die Klage auf ihren Antrag hin im Regelfall nachträglich zuzulassen, soweit Klage und Zulassungsantrag nach Ablauf von drei Werktagen eingereicht wurden.

Schwangere benachteiligt

Das Arbeitsgericht Mainz (AZ.: 3 Ca 1133/08) hat einer Frau Schadensersatz zugesprochen, weil ihr befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht verlängert worden war. Zusätzlich steht ihr eine angemessene Entschädigung wegen einer Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu, wie das Gericht festlegte. Die Frau konnte nach Ansicht der Richter beweisen, dass ihr Vorgesetzter auf eine telefonische Anfrage ihrer Mutter hin als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Schwangerschaft mitgeteilt hatte. „Die damit indizierte Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts hat der Arbeitgeber nicht widerlegt“, stellte das Gericht fest. Er hätte seinerseits beweisen müssen, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat, um sich vor einer Haftung zu schützen.

Bewerbungsgespräch: Frage nach Krankheit zulässig

Fragt ein Arbeitgeber einen Bewerber im Bewerbungsgespräch nach Erkrankungen, stellt das noch keinen Verstoß gegen das gesetzliche Benachteiligungsverbot dar. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines promovierten Diplom-Biologen entschieden, der im Bewerbungsgespräch bei einer Firma für Medizinforschung und -entwicklung nach seinem Gesundheitszustand gefragt und später nicht eingestellt wurde. Der Bewerber machte anschließend Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern (13.618 Euro) geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass vorliegend eine Behinderung nicht bestanden habe. Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gehe nicht so weit, dass ein nicht berücksichtigter Bewerber davor geschützt werden solle, dass eine ablehnende Entscheidung darauf beruhe, dass der Arbeitgeber annehme, dass in Zukunft eine Behinderung eintreten könne. Denn der Schutz bestehe erst dann, wenn die Benachteiligung deswegen erfolge, weil der Arbeitgeber von einer Behinderung ausgehe und den Bewerber deswegen nicht berücksichtige (Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. Juli 2008; Aktenzeichen: 8 Sa 112/08).

Auftragsnachfolge ist kein Betriebsübergang

Vergibt ein Unternehmen einen Auftrag zur Überwachung an ein anderes Unternehmen, handelt es sich dabei nicht um eine Betriebsübernahme. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Mitarbeiters eines Bewachungsunternehmens entschieden, das im Auftrag der Bundeswehr einen Truppenübungsplatz bewachte. Nachdem die Bundeswehr den Auftrag an ein anderes Unternehmen vergab, kündigte der Arbeitgeber dem Mitarbeiter aus betriebsbedingten Gründen. Daraufhin verlangte der Arbeitnehmer von dem neuen Auftragnehmer den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit den ursprünglichen Bedingungen mit der Begründung, es habe sich um einen Betriebsübergang gehandelt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vergabe des Bewachungsauftrages an ein anderes Unternehmen keinen Betriebsübergang darstelle sondern eine reine Auftragsnachfolge. Der neue Betrieb sei ein betriebsmittelarmes Unternehmen, bei dem ein Betriebsübergang nur dann vorgelegen hätte, wenn ein nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil der Belegschaft übernommen worden wäre. Dies sei aber vorliegend nicht geschehen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. September 2008; Aktenzeichen: 8 AZR 607/07).

Fristlose Kündigung nach Diebstahl geringwertiger Sachen

Wenn ein Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers Waren stiehlt, rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung auch dann, wenn es sich um geringwertige Sachen handelt. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall einer Küchenhelferin bei einer Restaurantkette entschieden, die nach Feierabend drei Fischbrötchen in einem Plastikbeutel verstaut und ohne Bezahlung mitgenommen hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass auch der Diebstahl geringwertiger Sachen rechtlich ein Diebstahl und mithin eine Straftat sei. Und eine Straftat könne stets zu einer fristlosen Kündigung führen. Im vorliegenden Fall gelte das um so mehr, als in dem Betrieb des Arbeitgebers eine klare Regelung zur unentgeltlichen Mitnahme von Essen bestanden und in der Küche ausgegangen habe (Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 6. August 2008; Aktenzeichen: 7 Ca 8861/07).

Abgrenzung von Betriebsstilllegung und Betriebsübergang

Wenn ein Arbeitgeber einen Betrieb nicht fortführen will, gleichzeitig aber das Ziel verfolgt, die Fortführung mit einem Erwerber zu vereinbaren, so handelt es sich nicht um eine Betriebsstilllegung sondern um eine Betriebsübernahme. Das hat das Arbeitsgericht Mönchengladbach im Fall einer Mitarbeiterin eines Kindergartens entschieden, deren bisheriger Arbeitgeber ihr mit der Begründung gekündigt hatte, dass der Betrieb stillgelegt werde. Gleichzeitig verhandelte der Träger aber mit der Kommune über die Veräußerung des Grundstücks samt vollständiger Einrichtung mit dem Ziel der Betriebsübernahme des Kindergartens. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Betriebsstilllegung nicht beabsichtigt sei, wenn das Betriebsgrundstück mit allen Betriebsmitteln unter der Abrede verkauft werde, dass der Käufer den Betrieb fortführe. Eine Betriebsstilllegung liege nur dann vor, wenn der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstelle, dass die Weiterverfolgung des bisherigen Betriebszwecks dauernd oder für eine unbestimmte Zeit aufgegeben werde. Die gesetzliche Wertung (vergleiche § 613a BGB) zeige, dass die Veräußerung keine Betriebsstilllegung sei, weil die Identität des Betriebs gewahrt bleibe und lediglich ein Inhaberwechsel stattfinde (Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 4. Juni 2008; Aktenzeichen: 5 Ca 85/08).

Videoüberwachung im Betrieb zulässig

Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat eine Regelung zur Videoüberwachung im Betrieb einführen, muss wegen des damit verbundenen Eingriffs in Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Briefverteilzentrums entschieden, in dem überwiegend mit Handverteilung gearbeitet wurde und wo Kunden mehrfach Verluste von Briefsendungen beanstandet hatten. Mit Beschluss der Einigungsstelle wurde eine Regelung zur Videoüberwachung wirksam, die der Betriebsrat gerichtlich angefochten hat. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Arbeitgeber und Betriebsrat grundsätzlich zur Einführung einer Videoüberwachung berechtigt seien. Allerdings sei dabei zu beachten, dass die Regelungen mit höherrangigem Recht, insbesondere dem verfassungsrechtlich verankerten allgemeinen Persönlichkeitsrecht, vereinbar sein müssten. Dieses umfasse auch das Recht am gesprochenen Wort und am eigenen Bild. Das zulässige Maß der Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bestimme sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wonach eine Regelung geeignet, erforderlich und angemessen sein müsse. Das treffe vorliegend für die im Innenbereich unter bestimmten Umständen auf einen räumlich beschränkten Bereich sowie die für den Außenbereich vorgesehene Videoüberwachung zu, nicht jedoch für eine darüber hinaus vorgesehene Ausdehnung der Überwachung auf den gesamten Betrieb und ohne Befristung (Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 26. August 2008; Aktenzeichen: 1 ABR 16/07).

Manipulation des EDV-Systems: Kündigung!

Wenn ein Geschäftsstellenleiter an einer Manipulation des internen EDV-Systems mitwirkt, um Überstunden von Mitarbeitern zu löschen und später wieder einzugeben, handelt es sich um eine erhebliche Pflichtverletzung, die eine verhaltensbedingte Kündigung ohne Abmahnung rechtfertigt. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer stellvertretenden Geschäftsstellenleiterin entschieden, die gemeinsam mit dem Geschäftsstellenleiter und der

Personalleiterin durch eine Manipulation des EDV-Systems die Höhe der ausgewiesenen Personalkosten „geschönt“ hatte. Dazu hatte sie 4.000 Überstunden mit einem Gegenwert von ca. 50.000 Euro zeitweise aus dem Erfassungssystem entfernt, um bei einem Datenauszug für den Arbeitgeber ein besseres Sanierungsergebnis vorzutäuschen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass in der umfassenden Manipulation des EDV-Systems ohne Kenntnis des Arbeitgebers eine erhebliche Pflichtverletzung liege. Die Geschäftstellenleiterin habe dadurch verhindern wollen, dass ihr Ansehen durch zu hohe Personalkosten Schaden nehme. Eine Abmahnung sei nicht erforderlich gewesen, denn die Pflichtverletzung sei so schwer, dass die Arbeitnehmerin in keinem Fall habe erwarten können, dass der Arbeitgeber dieses Verhalten billigen würde (Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 23. Juli 2008; Aktenzeichen: 7 Sa 189/08).

Beweislast für Geltung des Kündigungsschutzgesetzes

Wenn ein Arbeitnehmer nach einer Kündigung die Sozialwidrigkeit der Kündigung geltend macht und sich auf Geltung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) beruft, muss er die betrieblichen Voraussetzung des KSchG darlegen und im Zweifelsfall beweisen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Außendienstmitarbeiterin in einem Biologielaborbetrieb entschieden, der aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden war. Sie berief sich darauf, dass die Kündigung sozialwidrig sei. Während der Arbeitgeber geltend machte, lediglich 7 Mitarbeiter zu beschäftigen, ging die Arbeitnehmerin von 14 Mitarbeitern aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitnehmer, der sich auf mangelnde soziale Rechtfertigung der Kündigung berufe, die erforderliche Beschäftigtenzahl darlegen und beweisen müsse. Allerdings genüge er seiner Darlegungspflicht schon durch das Vortragen der ihm bekannten Anhaltspunkte, wonach kein Kleinbetrieb vorliege. Es sei dann Aufgabe des Arbeitgebers, sich vollständig zur Beschäftigtenzahl zu erklären. Blicke auch nach Beweiserhebung unklar, ob die für den Kündigungsschutz notwendige Beschäftigtenzahl erreicht sei, gehe das zu Lasten des beweispflichtigen Arbeitnehmers. Im vorliegenden Fall erfolgte eine Zurückverweisung an die Vorinstanz, weil weitere Sachaufklärung geboten war (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Juni 2008; Aktenzeichen: 2 AZR 264/07).

Zeitwertkonten-Sparen zum Teil steuerlich nicht anerkannt

Mit der Diskussion über die künftige Gestaltung von Altersteilzeitlösungen ist Bewegung in das Thema Arbeitszeitkonten-Modelle gekommen. Noch bevor diese Entwicklung durch die Reform des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen ("Flexi II") so richtig in Fahrt kommt, will der Bundesminister für Finanzen (BMF) die steuerliche Förderung für Zeitwertkonten begrenzen. Bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) sowie bei Arbeitnehmern, die in einer Kapitalgesellschaft als Mehrheitsaktionäre beschäftigt sind, werden Zeitwertkonten steuerlich nicht anerkannt.

Zeitwertkonten können nach § 1 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) für (fast) alle Arbeitnehmer eingerichtet werden. Dazu gehören geringfügig entlohnte Arbeitnehmer ebenso wie kurzfristig Beschäftigte. Besondere Regelungen gelten bei befristeten Dienstverhältnissen.

Mit der Einrichtung von Arbeitszeitkonten vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass bestimmte Teile des Entgelts nicht sofort ausbezahlt, sondern beim Arbeitgeber nur betragsmäßig erfasst werden. Mit Hilfe von Arbeitszeitkonten lassen sich nicht nur Überstunden vermeiden und Arbeitszeitwerte aus Gleitzeiten verwalten, überschüssige Arbeitszeitwerte können in Geldwerte umgewandelt und Entgeltanteile - sowohl aus laufenden Bezügen als auch aus Sonderzahlungen, beispielsweise aus Tantiemen oder Gratifikationen – können während der Ansparphase steuer- und sozialabgabenfrei angelegt und vermehrt werden. Mit dem angesammelten Kapital lässt sich am Ende der vorzeitige Ruhestand oder zwischendurch eine vom Mitarbeiter gewünschte oder eine betriebsbedingte Auszeit finanzieren. „Zeitwertkonten können steuerlich nur dann anerkannt werden“, heißt es in dem BMF-Schreiben vom 19. September 2008, das zeitgleich mit dem „Flexi-II-Gesetz“ zum 1. Januar 2009 in Kraft treten soll, „wenn mindestens ein Rückfluss der in das Zeitwertkonto eingestellten Beträge zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Wertguthabens gewährleistet ist (Werterhaltungsgarantie). Dies gilt nicht nur zu Beginn, sondern während der gesamten Auszahlungsphase.“

Arbeitszeitkonten: Künftige Lösungen beim Störfall

Über eine halbe Million Erwerbstätige nutzen bereits innerbetriebliche Systeme zur Ansparung von Arbeitszeiten und zu deren Umwandlung in Zeit- oder in Geldwerte. Mit dem angesammelten Zeit-/Geld-Wert-Kapital kann ein vorzeitiger Ruhestand oder zwischendurch eine vom Mitarbeiter gewünschte oder auch eine betriebsbedingte Auszeit finanziert werden. Immer dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, Pensionierung aus Altersgründen, Invalidität oder durch Tod beendet wird, tritt ein so genannter Störfall ein. Mit Rechtsgültigkeit des neuen Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen soll es nur noch geldgeführte Arbeitszeitkonten geben. Zeitgeführte Konten sollen - bis auf bestimmte Übergangsregelungen – nicht mehr möglich sein.

Bislang wurde das Wertguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt, bzw. in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt oder auf den Folgearbeitgeber übertragen. Künftig kann angespartes Wertguthaben auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden. Bei vorzeitiger Auszahlung an den Arbeitnehmer hat dieser das Guthaben zu versteuern und sozialversicherungspflichtig zu verbeitragen. Bei vorzeitigem Ableben des Arbeitnehmers gehen das Wertguthaben und das Pfandrecht auf die Erben über. Sind keine Erben vorhanden, verfällt das Guthaben an den Staat. Im Erbfall haben die Begünstigten das Wertguthaben zu versteuern. Der dann fällige Sozialversicherungsbeitrag muss an die Sozialversicherungsträger abgeführt werden.

Ein geldgeführtes Arbeitszeitkonto kann in einem Störfall auch in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden. Für den Fall, dass der neue Arbeitgeber den Wertguthabenvertrag eines neuen Mitarbeiters nicht übernehmen kann oder möchte oder aber der Beschäftigte nach dem Ausscheiden kein neues Beschäftigungsverhältnis eingeht, kann das bereits angesparte Wertguthaben künftig auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden. Nach einer Übertragung an die DRV-Bund kann das Wertguthaben später nicht mehr auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden.

Veranstaltungen

"IHK-Aktionstag – Ohne Netz und doppelten Boden? Sozial gesichert starten!"

Dienstag, 18. November 2008, 15.30 bis 17.30 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die persönliche soziale Absicherung - ein Thema, das viele Gründerinnen und Gründer auf die lange Bank schieben. In der Startphase stehen oft eher Finanzen und Behördengänge im Vordergrund. Doch wer nicht rechtzeitig vorsorgt, kann böse Überraschungen erleben. Was passiert etwa, wenn Sie als Chef krank werden? Eine plötzliche Arbeitsunfähigkeit oder ein längerer Ausfall sollten nicht zur Geschäftsaufgabe führen. Gegen persönliche Risiken sollten Sie sich daher absichern.

Kranken-, Berufsunfähigkeits-, Unfallversicherung – Wie versichere ich mich richtig?

Immobilien, Rentenversicherungen, Aktien - Was taugt wirklich zur Altersvorsorge?

Partner und Kinder – Wie sichere ich als Unternehmer meine Familie?

Antworten auf diese Fragen und praktische Tipps für Gründer und Jungunternehmer wird Ihnen unser Referent **Herr Hans-Joachim Lorenz, Lorenz-Experten-Gruppe, St. Wendel** geben.

Anmeldungen **bis 17. November 2008** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR... das Controlling meines Betriebes“

Dienstag, 18. November 2008, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Plane deine Arbeit und arbeite nach deinem Plan: So lautet eine alte Unternehmerweisheit. Dies trifft insbesondere für den Bereich der Existenzgründung zu. Das aufzubauende Unternehmen muss im Vorfeld wohl überlegt, durchdacht und geplant sein. Dazu dienen die aufzustellenden Geschäftsplanungen bezüglich Ertrag, Liquidität und Personal. Diese Pläne zu erstellen, ist das eine. Sie auch regelmäßig zu prüfen, ob und wie sie eingehalten werden, ist das andere.

Herr Horst Pink, PWA Unternehmensberatung GmbH, Dillingen, wird allen Interessierten aufzeigen, wie die einmal aufgestellten Unternehmenszahlen und die notwendige Ertrags- und Liquiditätsplanung zu überwachen ist.

Anmeldungen **bis 17. November 2008** 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