

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Belegschaftsfoto im Internet: Einwilligung zur Veröffentlichung wirkt über Ende des Arbeitsverhältnisses fort	2
OLG Nürnberg: Arbeitnehmer machen sich bei Löschung der auf ihrem Dienst-Laptop gespeicherten Daten nicht strafbar	2
Zurückweisung einer Kündigung	3
Unwirksamkeit eines Leistungsbonus	3
Angemessene Ausbildungsvergütung	4
Mindestsitze eines Geschlechts bei Betriebsratswahl	4
Jeweiligkeitsklausel im Arbeitsvertrag	5
Stellenausschreibung für Trainee erlaubt	5
BAG: Urlaubsabgeltung nach Tod des Arbeitnehmers	6
Vorheriges Leiharbeitsverhältnis zählt nicht beim Kündigungsschutz	6
BAG: Unklarheitenregel bei Freiwilligkeitsvorbehalt für eine Jahressonderzahlung	6
Veranstaltungen	7
„SEPA“-Einführung: Was auf die Unternehmen zukommt.....	7
Gesetzliche Unfallversicherung - mehr als nur eine Notwendigkeit	7
Personalgespräch - Krankenrückkehrgespräch - Betriebliches Eingliederungsmanagement...	7
Lohnpfändung aus Sicht des Arbeitgebers: Was ist zu beachten?	8
FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen	8

Belegschaftsfoto im Internet: Einwilligung zur Veröffentlichung wirkt über Ende des Arbeitsverhältnisses fort

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat sich mit Urteil vom 30.11.2012, Az.: 6 Sa 4129/11, mit der Zulässigkeit eines Belegschaftsfotos im Internet beschäftigt. Es kam zu dem Ergebnis, dass eine arbeitnehmerseits erteilte Einwilligung in die Verwendung eines Beschäftigtenfotos über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus reichen kann, wenn das Foto nur allgemeinen Illustrationszwecken dient und ehemalige Arbeitnehmer nicht besonders herausgestellt werden. Die einmal erteilte Einwilligung des Arbeitnehmers in die Verwendung eines Belegschaftsfotos im Internet verliert ihre Wirkung nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so das LAG. Es hat ausdrücklich in seiner Entscheidung offengelassen, ob diese Einwilligung mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses widerrufen werden kann.

In dem zu entscheidenden Fall stritten die Parteien über die Berechtigung zum Verwenden eines Belegschaftsfotos sowie etwaigem Schadensersatzes wegen vermeintlich ungestatteter Nutzung. Das Arbeitsverhältnis war per Aufhebungsvertrag einvernehmlich beendet worden. Es wurde im Aufhebungsvertrag selbst eine Ausschlussklausel vereinbart, dass keiner gegen den anderen mehr Rechte geltend macht. Zusätzlich kam es zur Ausstellung einer Ausgleichsquittung. Nachdem der frühere Mitarbeiter nahezu neun Monate tatenlos geblieben war, forderte er danach die sofortige Bildentnahme und machte Schadensersatz geltend.

Praxistipp:

Anfertigung von Belegschaftsfotos und deren Einstellen ins Internet sollten immer mit einer schriftlichen Einwilligung der Belegschaft angefertigt und ins Internet eingestellt werden. In diese Einwilligung sollte auch die Verwendung der Fotos nach Ausscheiden einzelner Mitarbeiter aufgenommen werden.

OLG Nürnberg: Arbeitnehmer machen sich bei Löschung der auf ihrem Dienst-Laptop gespeicherten Daten nicht strafbar

Arbeitnehmer, die kurz vor ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen die auf ihrem dienstlichen Laptop gespeicherten Daten löschen, machen sich nicht wegen Datenveränderung gem. § 303a Abs. 1 StGB strafbar. Da sie die Speicherung der Daten selbst unmittelbar bewirkt haben, steht ihnen grundsätzlich auch die Datenverfügbefugnis zu. Das gilt jedenfalls solange, wie sie die Daten noch nicht dem Arbeitgeber ausgehändigt haben.

Bei der Arbeitgeberin handelt es sich in dem zu entscheidenden Fall um ein IT-Unternehmen, das Microsoft-Systeme weiterentwickelt und an spezifische Kundenanforderungen anpasst. Sie erstattete Strafanzeige gegen ehemalige leitende Angestellte ihres Unternehmens wegen „Daten-Diebstahls“.

Die Arbeitgeberin warf den überwiegend im Außendienst und weitgehend selbstständig für sie tätig gewesenen Beschuldigten konkret vor, sich unberechtigt Geschäftsgeheimnisse und Kundendaten verschafft zu haben, um ein Konkurrenzunternehmen aufzubauen. Außerdem hätten sie vor ihrem Ausscheiden mit einer speziellen Software alle auf ihrem dienstlichen Laptop befindlichen Daten gelöscht, die sie von ihr erhalten, sich widerrechtlich bei ihr beschafft sowie bei der Akquise und Betreuung von Kunden selbst erhoben hätten.

Die Staatsanwaltschaft stellte das Strafverfahren ein unter Hinweis darauf, dass § 303a Abs. 1 StGB nicht eingreift. Diese Strafvorschrift ist so anzuwenden, dass eine Datenverfügbefugnis grundsätzlich demjenigen zusteht, der die Speicherung der Daten unmittelbar selbst bewirkt hat. Da die Beschuldigte die Daten selbst erhoben, verarbeitet und auf dem dienstlichen Laptop gespeichert hatte, stand ihr auch die alleinige Verfügungsbefugnis zu. Deshalb erfüllt das Löschen der gespeicherten Daten nicht den Straftatbestand von § 303a StGB, da sie die Originaldateien in ihrem Bestand unberührt ließ.

Zurückweisung einer Kündigung

Wenn ein Arbeitgeber eine Kündigung durch einen Bevollmächtigten vornimmt und dabei eine Vollmachtsurkunde nicht vorgelegt wird, kann der betroffene Arbeitnehmer bei Zweifeln an der Vollmacht die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen. Es sei denn, der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Bevollmächtigung informiert. Das hat Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Arbeitnehmers in der Materialbestellung entschieden, der im Rahmen eines Sozialplans eine ordentliche Kündigung erhalten hatte, die von einem Prokuristen und einem Personalsachbearbeiter unterzeichnet war. Der Arbeitnehmer ließ durch seinen Anwalt die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen, unter anderem bezweifelte er die Bevollmächtigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein einseitiges Rechtsgeschäft durch einen Bevollmächtigten unwirksam sei, wenn der Bevollmächtigte keine Vollmachtsurkunde vorlege, der Adressat das Rechtsgeschäft unverzüglich zurückweise, es sei denn, der Vollmachtgeber habe den Betroffenen von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt. Vorliegend habe der Prokurist keine Vollmacht vorgelegt. Seine Prokura sei beschränkt, Gesamtprokura habe er nur gemeinsam mit einem Geschäftsführer oder einem weiteren Prokuristen, nicht jedoch mit einem Personalsachbearbeiter. Zwar sei der Prokurist Leiter der Personalabteilung, das ändere jedoch nichts daran, dass der Arbeitnehmer von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt werden müsse, was vorliegend unterblieben sei. Die Kündigung sei damit unwirksam.

Praxistipp:

Beim Ausspruch von Kündigungen muss besonders darauf geachtet werden, dass die Kündigung vom Arbeitgeber persönlich oder von dazu Bevollmächtigten Personen unterzeichnet wird. Bei Bevollmächtigten ist die Bevollmächtigung durch Beifügung der Originalurkunde zu belegen. Alternativ kann der von der Kündigung betroffene Arbeitnehmer über die bestehende Bevollmächtigung informiert werden. Aus Gründen der Beweissicherung sollte dies unter Zeugen geschehen und dokumentiert werden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG- Hamm vom 16. Mai 2013, Az: 17 Sa 1708/12)

Unwirksamkeit eines Leistungsbonus

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag schließt und einen zum Arbeitsentgelt rechnenden Leistungsbonus unter Freiwilligkeitsvorbehalt stellt, liegt darin eine unangemessene Benachteiligung. Dies führt zur Unwirksamkeit des Freiwilligkeitsvorbehalts. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines außertariflichen Angestellten in einer Bank entschieden, dessen Arbeitsvertrag einen an seinen Leistungen orientierten Bonus als Teil des Arbeitsentgelts vorsah. Der Bonus wurde über mehrere Jahre gezahlt, ab 2008 wurde die Zahlung jedoch eingestellt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Leistungsbonus Lohnbestandteil für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung darstelle. Ein in diesem Zusammenhang vereinbarter Freiwilligkeitsvorbehalt stelle eine unangemessene Benachteiligung dar. Da die Leistungsvoraussetzungen für die Entrichtung des Leistungsbonus erfüllt seien, habe der Arbeitnehmer Anspruch auf die begehrte Auszahlung entsprechend der festgelegten Formel.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – München vom 07. Mai 2013; Az.: 6 Sa 731/12)

Praxistipp: Ein Leistungsbonus stellt einen Leistungsanreiz für Arbeitnehmer dar und wird üblicherweise als Lohnbestandteil vereinbart, wobei die Berechnung des Bonus zweckmäßigerweise fixiert wird. Da es sich hierbei um einen Teil der Vergütung als Gegenleistung für vom Arbeitnehmer erbrachte Leistung handelt, kann sie nicht wirksam unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden. Der Leistungsbonus unterscheidet sich damit von einer ohne Leistungsbezug gewährten Sonderzahlung, die freiwillig gezahlt und auch unter Vorbehalt gestellt werden kann.

Angemessene Ausbildungsvergütung

Wenn ein Mischbetrieb sowohl als Industrie- wie auch als Handwerksbetrieb tätig ist, stellt sich die Frage, ob die Ausbildungsvergütung am industriellen oder handwerklichen Tarifvertrag zu orientieren ist; dabei ist entscheidend, ob die überwiegende Tätigkeit der Arbeitnehmer im Betrieb eine handwerkliche oder industrielle ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Auszubildenden als Konstruktionsmechaniker in der Fachrichtung Stahl- und Metallbau entschieden, dessen Arbeitgeber Spezialtankfahrzeuge herstellte. Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber richtete die Ausbildungsvergütung an dem handwerklichen Tarifvertrag aus, während der Lehrling die Vergütung nach dem Tarif der Metall- und Elektroindustrie forderte. In seiner Begründung weist das Gericht zunächst darauf hin, dass nicht tarifgebundene Unternehmen für die Gewährung einer angemessenen Vergütung die einschlägigen Tarifvergütungen um bis zu 20 Prozent unterschreiten dürfen. Komme sowohl ein handwerklicher als auch ein industrieller Tarifvertrag in Betracht, richte sich die Auswahl nicht nach dem Ausbildungsberuf, sondern nach der fachlichen Zuordnung des Ausbildungsbetriebs. Entscheidend sei hierfür das Gesamtbild des Unternehmens. Die Abgrenzung erfolge nicht in erster Linie nach gewerberechtlichen, handelsrechtlichen oder betriebswirtschaftlichen Kriterien sondern danach, ob die überwiegende Tätigkeit der Arbeitnehmer im Betrieb handwerklich oder nicht handwerklich geprägt sei. Maßgeblich für eine handwerkliche Betriebsweise sei die Beschäftigung von überwiegend fachlich qualifizierten und ausgebildeten Arbeitskräften. Stehe das handwerkliche Element im Vordergrund, handele es sich auch dann um einen Handwerksbetrieb in diesem Sinne, wenn der Betrieb umsatz- und personalstark sei. Vorliegend weise das Unternehmen handwerkliche Elemente auf, die zur Anwendung des handwerklichen Tarifs führten.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 26. März 2013; Az.: 3 AZR 89/11)

Praxistipp: Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung ergibt sich bei tarifgebundenen Unternehmen durch Übernahme der tariflichen Ausbildungsvergütung. Nicht tarifgebundene Betriebe können nach der Rechtsprechung hiervon bis zu 20 Prozent nach unten abweichen. Bei Mischbetrieben, die sowohl handwerklich wie auch industriell geprägt sind, ist für die Frage, welcher Tarifvertrag als Orientierung maßgeblich ist, entscheidend ob die überwiegende Zahl der Arbeitnehmer handwerklich oder industriell tätig ist. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass eine vereinbarte Ausbildungsvergütung unangemessen ist, liegt beim Auszubildenden.

Mindestsitze eines Geschlechts bei Betriebsratswahl

Wenn bei einer Betriebsratswahl in dem Wahlausschreiben eine unzutreffende Angabe hinsichtlich des in der Minderheit befindlichen Geschlechts enthalten ist, kann das eine Wahlanfechtung rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Betriebsratswahl in einem Unternehmen mit 643 Arbeitnehmern entschieden, von denen 515 weiblich und 124 männlich waren. Die Wahlausschreibung für den elfköpfigen Betriebsrat enthielt die Angabe, dass dem Betriebsrat mindestens 9 Frauen und 2 Männer angehören müssen. Die im Betrieb vertretene Gewerkschaft hat die Wahl angefochten. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nach der Wahlordnung das Wahlausschreiben unter anderem die Angabe enthalten müsse, wie viele Mindestsitze auf das in der Minderheit befindliche Geschlecht bei der Wahl entfallen. Hierbei handele es sich um eine für das Wahlverfahren wesentliche Bestimmung. Mit dieser Regelung zur Berücksichtigung der Minderheit werde diese durch das Gesetz geschützt, ohne dass eine Überrepräsentanz damit ausgeschlossen werden solle. Die Wahlausschreibung habe daher nur den Hinweis auf die Mindestbesetzung mit 2 Männern enthalten dürfen ohne Erwähnung von mindestens 9 Frauen. Da der Verstoß gegen die Wahlbestimmungen geeignet gewesen sei, das Wahlverhalten und damit das Ergebnis der Betriebsratswahl zu beeinflussen, sei die Wahlanfechtung begründet und die Betriebsratswahl ungültig.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 13. März 2013; Az.: 7 ABR 67/11)

Praxistipp: Bei Betriebsratswahlen ist das Wahlausschreiben entscheidende Voraussetzung für eine wirksame Wahldurchführung. Die Bestimmung zur Geschlechterquote dient ausschließlich

dem Schutz des in der Minderheit befindlichen Geschlechts. Das Wahlausschreiben darf daher nur die Mindestanzahl der Sitze der Minderheit festlegen. Da eine Überrepräsentanz des Minderheitsgeschlechts nicht ausgeschlossen werden darf, verbietet sich eine Angabe zur Sitzzahl des Mehrheitsgeschlechts. Wenn ein Fehler im Wahlausschreiben kausal für das Wahlergebnis sein kann, führt das bei Anfechtung der Wahl zur deren Unwirksamkeit.

Jeweiligkeitsklausel im Arbeitsvertrag

Führt in einem bestehenden Arbeitsverhältnis eine Neubewertung von Funktionen ohne Änderung des Arbeitsvertrags zum Entzug von Zusatzleistungen, ist dies rechtswidrig, soweit es eine unangemessene Benachteiligung darstellt. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer leitenden Angestellten in der IT-Branche entschieden, der nach einer Neubewertung ihrer Stelle der vertraglich zugesicherte Dienstwagen und die Telekommunikationseinrichtung entzogen wurde. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass entsprechende „Jeweiligkeitsklauseln“ im Arbeitsvertrag, die als dynamische Verweisung den Arbeitgeber zur einseitigen Änderung der vertraglichen Leistung berechtigen sollen, der AGB-Kontrolle unterliegen und den Vertragspartner nicht unangemessen benachteiligen dürfen. Vorliegend habe der Arbeitsvertrag verbindliche und nicht unter Freiwilligkeitsvorbehalt stehende Leistungen zur Vergütung enthalten. Diese seien durch eine neue Funktionsbewertung nicht nur eingeschränkt, sondern für bestimmte Beschäftigte vollständig gestrichen worden. Der unwirksame Änderungsvorbehalt durch Verweis entfalle aufgrund Unwirksamkeit vollständig. Damit besteht der Anspruch auf Dienstwagennutzung und Telekommunikationsanschluss fort.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 06. März 2013; Az.: 18 Sa 1046/12, Hinweis: Revision wurde eingelegt)

Praxistipp: Wenn bei Arbeitsverträgen Leistungen über Zusatzvergütungsbestandteile ohne Freiwilligkeitsvorbehalt vereinbart werden, die durch Jeweiligkeitsklauseln eingeschränkt werden können, ist zu beachten, dass die Verweisklauseln der Inhaltskontrolle nach dem AGB-Gesetz unterliegen.

Stellenausschreibung für Trainee erlaubt

Verlangt ein Arbeitgeber bei einer Stellenausschreibung für ein Traineeprogramm einen Hochschulabschluss, der nicht länger als ein Jahr zurückliegt, um auf den Arbeitgeber zugeschnittene praktische Fähigkeiten zu vermitteln, liegt darin keine mittelbare Altersdiskriminierung. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines bereits seit mehreren Jahren berufstätigen Rechtsanwalts entschieden, der sich erfolglos auf eine Traineeestelle bei einem Versicherungsunternehmen beworben hatte. Die Ablehnung nahm er zum Anlass für eine Entschädigungsforderung wegen Altersdiskriminierung in Höhe von 14.000 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die faktische Ungleichbehandlung von Bewerbern, die ihren Studienabschluss bereits vor mehr als einem Jahr erlangt hätten und die wahrscheinlich älter seien als solche mit nahem Examen, durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt seien. Denn es sei zulässig nach berufspraktisch unerfahrenen Berufsanfängern zu suchen, um diesen ein auf die Tätigkeit beim Arbeitgeber zugeschnittenes Programm mit praktischen Fähigkeiten zu vermitteln.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 18. März 2013; Az.: 18 Sa 1257/12)

Praxistipp: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet die Altersdiskriminierung bei der Bewerberauswahl. Eine Ungleichbehandlung mit der Folge mittelbarer Diskriminierung kann allerdings zulässig sein, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich legitimiert ist. Vor einer Ausschreibung ist sorgfältig zu prüfen, inwieweit ein solches Ziel vorliegt. Zum Zwecke später eventuell notwendiger Beweisführung ist eine Dokumentation zweckmäßig.

BAG: Urlaubsabgeltung nach Tod des Arbeitnehmers

Ein Arbeitnehmer erwirbt zu Beginn eines jeden Kalenderjahres ungeachtet einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit einen gesetzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub. Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist nach dem Bundesurlaubsgesetz grundsätzlich allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Endet das Arbeitsverhältnis wegen des Todes des Arbeitnehmers, geht der Urlaubsanspruch unter und kann sich nicht in einen Abgeltungsanspruch i. S. von § 7 Abs. 4 BurlG umwandeln. Dies gilt unabhängig davon, ob der Urlaubsanspruch zum Zeitpunkt des Todes rechtshängig war (Urteil vom 12.03.2013 - Az. 9 AZR 532/11).

Vorheriges Leiharbeitsverhältnis zählt nicht beim Kündigungsschutz

In den ersten sechs Monaten ist die Kündigung eines Mitarbeiters nicht an die Voraussetzungen des allgemeinen Kündigungsschutzes geknüpft. Die bislang herrschende Auffassung interpretiert § 1 Abs. 1 KSchG („... gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen länger als sechs Monate bestanden hat ...“) dahingehend, dass die Beschäftigung als Leiharbeiter nicht ausreicht. Denn sie begründet ein Arbeitsverhältnis nur mit dem Verleiher, nicht aber mit dem Entleiher. Konsequenz dieser Auffassung ist, dass ein vom Entleiher als Stammkraft übernommener bisheriger Zeitarbeiter nochmals eine gesetzliche „Probezeit“ von sechs Monaten durchlaufen muss, auch wenn er schon längere Zeit in dem Betrieb eingesetzt war. Diese Auffassung hat kürzlich das LAG Niedersachsen (Urteil vom 05.04.2013 - Az. 12 Sa 50/13) bestätigt. Experte Prof Dr. Christian Rolfs ist überrascht, dass die Begründung mit keinem Wort auf das Urteil des BAG vom 24.01.2013 (Az. 2 AZR 140/12) eingeht. „Die Entscheidung des BAG betrifft die Betriebsgröße nach § 23 KSchG, bei der Leiharbeiter mitzuzählen sein können. Sie könnte Anlass geben, auch mit Blick auf § 1 Abs. 1 KSchG die bisherigen Argumente zu überdenken“, so Rolfs. Ein Leser kommentiert: „Letztlich wollte das BAG verhindern, dass Arbeitgeber zwar mehr als zehn Mitarbeiter brauchen und nutzen, aber durch Leiharbeiter das KSchG umgehen können. Im § 1 KSchG geht es hingegen um das individuelle Arbeitsverhältnis und die Frage, ob dieser spezielle Arbeitnehmer bei diesem Arbeitgeber beschäftigt war. Und da sehe ich kein besonderes Bedürfnis, den Arbeitnehmer zu schützen“.

Quelle: NJW -aktuell 25/2013

BAG: Unklarheitenregel bei Freiwilligkeitsvorbehalt für eine Jahressonderzahlung

Wird die Zahlung eines 13. Gehalts im Arbeitsvertrag als „freiwillige Leistung“ bezeichnet, so genügt dieser Hinweis für sich genommen nicht, um einen Anspruch auf die Leistung auszuschließen. Die Vereinbarung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, dass „die Zahlung eines 13. Gehalts eine freiwillige Leistung der Firma ist, die anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann“, begründet bei Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB einen unbedingten Anspruch auf Zahlung (Urteil vom 17.04.2013 - 10 AZR 281/12).

Praxistipp

Arbeitgeber gewähren in guten Jahren gerne an Mitarbeiter Gratifikationen, Sonderzahlungen oder auch Weihnachtsgeld. Viele möchten sich dabei nicht für die Folgejahre festlegen und bezeichnen deshalb die Sonderzahlungen als eine freiwillige Leistung. In den letzten Jahren hat das Bundesarbeitsgericht viele solcher freiwilligen Leistungen, die im Arbeitsvertrag geregelt waren, als nicht genügend transparent eingestuft. Folge: Die arbeitsvertragliche Regelung war wegen mangelnder Transparenz unwirksam und die Mitarbeiter hatten weiter uneingeschränkter Zahlungsanspruch auf die Jahressonderzahlung. Wer als Arbeitgeber auf Nummer sicher gehen will, sollte sich jedes Jahr bei der Auszahlung der Gratifikation eine entsprechende Bestätigung von seinem Arbeitnehmer unterschreiben lassen, dass die Auszahlung einmalig ist und zukünftige Ansprüche ausschließt.

Veranstaltungen

„SEPA“-Einführung: Was auf die Unternehmen zukommt

Mittwoch, 4. September 2013, 19.00 bis 20.30 Uhr, Saalgebäude, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Der Startschuss fällt am 1. Februar 2014: Dann werden die nationalen Zahlungssysteme abgeschaltet und durch den einheitlichen EURO-Zahlungsverkehrsraum „SEPA“ abgelöst. Diese Umstellung bedarf erheblicher Vorbereitungsarbeiten in den Unternehmen: Betroffen sind fast alle Unternehmensbereiche (Buchhaltung, Personal, Vertrieb, IT usw.). Besonders komplex sind die erforderlichen Umstellungen für Anwender des bisherigen Lastschriftzugsverfahrens, welches durch EU-einheitliche „SEPA-Lastschriftverfahren“ ersetzt wird.

Wenn ein Unternehmen die notwendigen Vorkehrungen zur Umstellung seines Zahlungsverkehrs nicht rechtzeitig getroffen hat, kann es zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen der Liquidität kommen. Mit der Vorbereitung der Umstellung sollte daher jetzt begonnen werden!

Referent des Fachvortrages ist **Herr Dipl.-Jurist Christian Goede**, DATEV eG, Nürnberg. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Anmeldungen **bis 3. September 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Gesetzliche Unfallversicherung - mehr als nur eine Notwendigkeit

Dienstag, 10. September 2013, 10.00 bis 12.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die gesetzliche Unfallversicherung übernimmt bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten von Arbeitnehmern die Haftung des Arbeitgebers. Durch diese sogenannte „Haftungsablösung“ muss der Unternehmer keine Schadensersatzansprüche fürchten, wenn seine Beschäftigten einen Arbeits- oder Wegeunfall erleiden oder auch an einer Berufskrankheit erkranken.

Vor allem durch seine Beitragszahlung gibt der Jungunternehmer als Arbeitgeber die Haftung bei Arbeitsunfällen an die Berufsgenossenschaften ab. Diese kümmern sich um alles, was damit zusammenhängt. Wir möchten Sie mit unserer unentgeltlichen Veranstaltung darüber informieren, wie Sie als Unternehmer im Falle des Falles geschützt sind und was Sie für Ihren Beitrag an Leistungen erhalten.

Gemeinsam mit dem Referenten, **Herrn Rolf Reis, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)**, werden wir Ihnen vorstellen, was Ihnen die gesetzliche Unfallversicherung bringt.

Anmeldungen **bis 9. September 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Personalgespräch - Krankenrückkehrgespräch - Betriebliches Eingliederungsmanagement

Dienstag, 17. September 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Mitarbeitergespräche sind oft eine besondere Herausforderung. Besonders problematisch sind diese, wenn sie im Zusammenhang mit einem Krankenrückkehrgespräch stehen. Solche Krankenrückkehrgespräche sind mittlerweile vom Gesetzgeber allen Arbeitgebern als Pflicht auferlegt worden, damit der langzeiterkrankte Arbeitnehmer im Betrieb wieder eingegliedert werden kann. Ein solches betriebliches Eingliederungsmanagement ist eine Grundvoraussetzung, wenn der Arbeitgeber bei dessen Scheitern eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen will.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, wird als **Fachanwalt für Arbeitsrecht und Lehrbeauftragter der HTW Saarland** Wege zu einer praxisgerechten Gestaltung eines solchen Krankenrückkehrgespräches aufzeigen und auch, wie die Rechtsfolgen eines unterbliebenen betrieblichen Eingliederungsmanagement aussehen.

Anmeldungen **bis 16. September 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

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 aus-zuzahlen, 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 Arbeit-nehmer 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 Pfän-dungs- und Überweisungsbeschlusses auf den Arbeitgeber lauern. Denn: Macht er bei der Aus-zahlung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses Fehler, so muss er dafür selbst gerade stehen. Ihre Fragen behandeln wir im Verlaufe unserer unentgeltlichen Veranstaltung. . Der Vor-trag 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 Saar-land, 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.

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