

Nr. 02 / Februar 2011

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

EuGH: "Stillurlaub" für Väter .....	2
BAG: Unzulässige Pauschalabgeltung von Überstunden .....	2
Beiträge von Selbstständigen für freiwillige Krankenversicherung im Jahr 2011 .....	2
BAG: Befristung von Arbeitsverträgen während der Probezeit .....	3
Wiederholte Befristung von Arbeitsverträgen bei Vertretungsbedarf - EuGH-Vorlage.....	3
Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei einer Beförderung: Indiz geschlechtsbezogener Benachteiligung grundsätzlich auch aus Statistik ableitbar	4
Unangemessene Höhe einer Vertragsstrafe .....	4
Kündigung bei ruhendem Arbeitsverhältnis .....	4
Auflösung einer Vertragsaufhebung: keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers.....	5
Weihnachtsgratifikation unter Vorbehalt .....	5
Mitbestimmung bei Nutzungsberechtigung für betriebliche Parkplätze .....	5
Betriebliches Eingliederungsmanagement notwendig .....	6
Pausen: keine Mitbestimmung bei gesetzlicher Regelung .....	6
Nachträgliche Inanspruchnahme des dritten Elternzeitjahres.....	6
Veranstaltungen .....	7
„FIT FÜR ... Vertragsabschlüsse“ .....	7
„FIT FÜR ... Recht in der Werbung“ .....	7

### **EuGH: „Stillurlaub“ für Väter**

Der EuGH entschied in seinem Urteil vom 30.09.2010, Az.: C-104/09, wie folgt: Angestellte Väter haben unabhängig vom beruflichen Status der Mutter des gemeinsamen Kindes Anspruch auf so genannten „Stillurlaub“. Nationale Regelungen, welche dies Vätern versagen, wenn die Mutter ihres Kindes nicht abhängig beschäftigt ist, verstoßen gegen das Geschlechterdiskriminierungsverbot. Die darin liegende Diskriminierung sei weder mit den Zielen des Schutzes der Frau noch mit der Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen zu rechtfertigen. Der „Stillurlaub“ bedeute vielmehr, dass sowohl Vater als auch Mutter für die Ernährung und die Kinderbetreuung sorgen können, so dass dieser den Arbeitnehmern in ihrer Eigenschaft als Eltern des Kindes zu gewähren ist. Für „stillende Väter“ sieht das deutsche Arbeitsrecht derzeit noch keine Regelungen vor. Fraglich bleibt nun, ob dies den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts an die Geschlechtergleichheit genügt.

### **BAG: Unzulässige Pauschalabgeltung von Überstunden**

Die in einem Arbeitsvertrag enthaltene Bestimmung, dass erforderliche Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sind, verstößt gegen das AGB-rechtliche Transparenzgebot und ist daher insgesamt unwirksam. Aus einer solchen Klausel geht nämlich nicht hervor, in welchem Umfang der Arbeitnehmer ohne gesonderte Vergütung zusätzliche Arbeitsleistung zu erbringen hat.

Soweit es auf Grund der Unwirksamkeit der Klausel an einer Vergütungsabrede für geleistete Überstunden fehlt, bestimmt sich die Höhe der Vergütung nach § 612 BGB (BAG Urteil vom 01.09.2010, Az.: 5 AZR 517/09).

### **Beiträge von Selbstständigen für freiwillige Krankenversicherung im Jahr 2011**

Für freiwillig bei einer Krankenkasse versicherte hauptberuflich Selbstständige gelten besondere gesetzliche Vorschriften. Danach ist für diesen Personenkreis als beitragspflichtige Einnahme für den Kalendertag der dreißigste Teil der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung heranzuziehen.

Von dieser sich am Höchstbeitrag orientierenden Bemessung der Beiträge für hauptberuflich Selbstständige kann bei Nachweis niedrigerer Einnahmen abgewichen werden. Der Beitragsbemessung ist dann das tatsächliche durchschnittliche Monatseinkommen zugrunde zu legen; mindestens ist jedoch als beitragspflichtige Einnahme für den Kalendertag der vierzigste Teil der monatlichen Bezugsgröße anzusetzen.

Arbeitslose, die eine hauptberufliche selbstständige Tätigkeit aufnehmen, können bei einem Antrag vor dem 01.07.2006 vom Arbeitsamt nach den Bestimmungen des § 421 I SGB III einen Existenzgründerzuschuss (ExGrZusch) erhalten. Für die Bezieher eines solchen ExGrZusch ist bestimmt worden, dass als beitragspflichtige Einnahme mindestens der 60. Teil der monatlichen Bezugsgröße anzusetzen ist.

Somit ergeben sich für freiwillig bei einer Krankenkasse versicherte hauptberuflich Selbstständige und Existenzgründer für das Jahr 2011 infolge der Rechtsangleichung des Beitrittsgebiets an das Bundesgebiet für das gesamte Bundesgebiet folgende Bemessungsgrundlagen:

<b>Art der Einstufung</b>	<b>täglich</b>	<b>monatlich</b>
Regeleinstufung	123,75 €	3.712,50 €
Mindestbemessungsgrundlage	63,88 €	1.916,25 €
Existenzgründer und bedürftige Selbstständige	42,58 €	1.277,50 €

Die Höhe des Beitrags zur freiwilligen Versicherung ergibt sich aus der Bemessungsgrundlage und dem von der Bundesregierung festgesetzten ermäßigten Beitragssatz von 14,6 v. H.

Die Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur freiwilligen Krankenversicherung wird auch für die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung angesetzt, der Beitragssatz beträgt einheitlich 1,95 v. H. im gesamten Bundesgebiet. Soweit der Selbstständige das 23. Lebensjahr vollendet hat und kinderlos ist, hat er zusätzlich den Beitragszuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,25 v. H. der Bemessungsgrundlage zur Pflegeversicherung abzuführen.

Sofern ein Selbstständiger wegen der Höhe seiner Einnahmen die freiwilligen Beiträge nach seiner Auffassung nicht nach der Regeleinstufung zahlen kann, sollte er sich an die Krankenkasse wenden und die niedrigeren Einnahmen nachweisen, um damit eine andere Bemessungsgrundlage zu erreichen.

(Quelle: Der Betrieb Nr. 01 vom 07.01.2011)

### **BAG: Befristung von Arbeitsverträgen während der Probezeit**

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht nach § 14 I 2 Nr. 5 TzBfG gerechtfertigt, wenn die vereinbarte Dauer der Erprobungszeit in keinem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit steht. Im Allgemeinen reichen sechs Monate Erprobungszeit aus. Einschlägige Tarifverträge können Anhaltspunkte geben, welche Probezeit angemessen ist. Längere Befristungen zur Erprobung auf Grund besonderer Einzelfallumstände sind möglich. Der berechtigte Wunsch des Arbeitgebers, die Eignung eines Arbeitnehmers zu erproben, kann nicht losgelöst von dessen für die Arbeitsleistung relevanten persönlichen Fähigkeiten betrachtet werden. Gezielte tätigkeitsbegleitende Unterstützungsmaßnahmen - beispielsweise durch eine Arbeitsassistentin - können auch eine länger als sechs Monate andauernde Erprobungsdauer rechtfertigen (Urteil vom 02.06.2010, Az.: 7 AZR 85/09).

### **Wiederholte Befristung von Arbeitsverträgen bei Vertretungsbedarf - EuGH-Vorlage**

Anlässlich eines aktuellen Falles hatte sich das BAG mit der Frage auseinandersetzen, wie oft ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag befristen kann, wenn die jeweilige befristete Einstellung der Vertretung eines anderen Mitarbeiters dient, der sich entweder in Elternzeit oder Sonderurlaub befindet. Das BAG hat die Fragen dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt. Es wird nunmehr geklärt, ob die deutsche Rechtsprechung zur wiederholten Befristung von Arbeitsverhältnissen im Falle eines ständigen Vertretungsbedarfs vor dem europarechtlichen Hintergrund zulässig ist. Der EuGH muss nun entscheiden, ob die deutsche Rechtsprechung mit dem europäischen Recht vereinbar ist oder nicht (BAG vom 17.11.2010, Az.: AZR 443/09 [A]).

Hintergrund ist § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG. Hiernach liegt ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Bislang hatte das BAG entschieden, dass sich ein Arbeitgeber auf diesen Sachgrund auch dann berufen könne, wenn bei ihm ständig Arbeitskräfte ausfallen und der Vertretungsbedarf statt durch jeweils befristet eingestellte ebenso durch unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer abgedeckt werden könnte. Entscheiden war allein, ob bei der letzten Befristungsabrede ein Vertretungsfall vorlag.

## **Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei einer Beförderung: Indiz geschlechtsbezogener Benachteiligung grundsätzlich auch aus Statistik ableitbar**

Aus Statistiken können sich grundsätzlich Indizien für eine geschlechtsbezogene Diskriminierung ergeben. Diese Statistiken müssen allerdings im Hinblick auf ein diskriminierendes Verhalten des Arbeitgebers aussagekräftig sein. Allein aufgrund der Tatsache, dass in derselben Branche in der vergleichbaren Hierarchieebene der Frauenanteil höher ist als bei dem betroffenen Arbeitgeber, kommt keine Indizwirkung für eine geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen bei Beförderungsentscheidungen zu. Gleiches gilt für den Umstand, dass in den oberen Hierarchieebenen des Arbeitgebers ein deutlich geringerer Frauenanteil vorliegt als im Gesamtunternehmen. Für die Annahme einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung bedarf es über die bloßen Statistiken hinaus weiterer Anhaltspunkte. (BAG-Urteil vom 22.07.2010, Az.: 8 AZR 1012/08)

## **Unangemessene Höhe einer Vertragsstrafe**

1. Eine Vertragsstrafenabrede in Form einer Allgemeinen Geschäftsbedingung benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb unwirksam, wenn sie für den Fall, dass der Arbeitnehmer sein mit zweiwöchiger Kündigungsfrist kündbares Probearbeitsverhältnis vorzeitig vertragswidrig beendet, eine Vertragsstrafe i. H. eines Bruttomonatsverdienstes vorsieht. Es liegt in diesem Fall eine unzulässige „Übersicherung“ des Arbeitgebers vor.
2. Es verbleibt bei der Unwirksamkeit der Vertragsstrafenabrede auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit sein Arbeitsverhältnis unter Geltung einer vertraglichen Kündigungsfrist von zwölf Wochen zum Monatsende vorzeitig vertragswidrig beendet. Eine geltungserhaltende Reduktion der unwirksamen Vertragsstrafenklausel oder eine ergänzende Vertragsauslegung scheidet insoweit aus. (BAG-Urteil vom 23.09.2010, Az.: 8 AZR 897/08)

## **Kündigung bei ruhendem Arbeitsverhältnis**

Spricht ein Arbeitgeber aufgrund betrieblicher Gründe Kündigungen aus, können auch ruhende Arbeitsverhältnisse in die Kündigung einbezogen werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Altenpflegerin entschieden, die bei einer Kommune beschäftigt war und deren Arbeitsverhältnis wegen voller Erwerbsminderung über mehrere Jahre ruhte. Als der Arbeitgeber die von ihm als Eigenbetrieb unterhaltenen Senioren- und Pflegeheime auf eine neu gegründete Gesellschaft überführte, widersprach die Altenpflegerin dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses. Gegen die anschließend vom Arbeitgeber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung klagte die Pflegerin. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass auch ruhende Arbeitsverhältnisse gekündigt werden könnten, insbesondere wenn es sich um betriebsbedingte Kündigungen handele. Die Vergabe von innerbetrieblich durchgeführten Arbeiten an ein anderes Unternehmen stelle eine die Gerichte grundsätzlich bindende Organisationsentscheidung dar, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen führe und ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung darstellen könne. In einem solchen Fall könnten auch ruhende Arbeitsverhältnisse bei Vorliegen der allgemeinen gesetzlichen Voraussetzungen gekündigt werden. Arbeitnehmer eines ruhenden Arbeitsverhältnisses seien allein wegen des Ruhens ihres Arbeitsverhältnisses nicht besser geschützt als aktive Arbeitnehmer. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9. September 2010; Az.: 2 AZR 493/09)

### **Auflösung einer Vertragsaufhebung: keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers**

Schließt ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag, muss er nicht darüber aufklären, dass ein Aufhebungsvertrag schwieriger zu lösen ist als gegen eine fristlose Kündigung vorzugehen. Das hat das Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg im Fall einer Mitarbeiterin im Warenservice eines Handelsunternehmens entschieden. Sie hatte nach unerlaubter Entnahme von vier Päckchen Papiertaschentüchern, der von einem Hausdetektiv beobachtet worden war, einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet, den sie später anfocht. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitnehmerin kein Anfechtungsgrund zugestanden habe. In der Aussage des Geschäftsleiters, das Arbeitsverhältnis werde entweder durch fristlose Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet, habe zwar eine Drohung gelegen, diese sei jedoch nicht widerrechtlich gewesen. Eine Pflicht des Arbeitgebers zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers könne zwar im Fall eines Angebots zu einer Vertragsaufhebung den Hinweis auf eine drohende Sperrzeit beim Arbeitslosengeld umfassen. Er sei aber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer darüber aufzuklären, dass die Lösung von einem Aufhebungsvertrag schwieriger sei als das Vorgehen gegen eine fristlose Kündigung. Denn das gehe über reine Rücksichtnahmepflichten hinaus und würde den Arbeitgeber zum Sachwalter der Arbeitnehmerinteressen machen unter Aufgabe seiner eigenen Interessen. Daher beschränke sich die Aufklärungspflicht auf die arbeits- und sozialrechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrages.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 5. November 2010; Az.: 6 Sa 1442/10)

### **Weihnachtsgratifikation unter Vorbehalt**

Zahlt ein Arbeitgeber jahrelang Weihnachtsgeld an Arbeitnehmer, ohne dabei deutlich die Bindung für die Zukunft auszuschließen, kann eine betriebliche Übung mit entsprechendem Anspruch entstehen. Diese Konsequenz wird durch eine unklare oder intransparente Klausel im Arbeitsvertrag nicht gehindert. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Ingenieurs entschieden, der von seinem Arbeitgeber von 2002 bis 2007 jeweils ein Bruttomonatsgehalt als Weihnachtsgratifikation erhielt. 2008 stellte der Arbeitgeber die Zahlung unter Hinweis auf die Wirtschaftskrise ein und verwies auf eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach gesetzlich oder tarifvertraglich nicht vorgeschriebene Leistungen freiwillig und ohne jede rechtliche Verpflichtung erfolgen und jederzeit ohne Fristwahrung widerrufbar sind. Gleichwohl forderte der Arbeitnehmer die Weihnachtsgratifikation. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein im Arbeitsvertrag klar und verständlich formulierter Freiwilligkeitsvorbehalt den zukünftigen Anspruch auf die Sonderzahlung ausschließen könne. Dazu dürfe der als Allgemeine Geschäftsbedingung formulierte Vorbehalt aber nicht mehrdeutig sein. Die vorliegend verwendete Klausel sei unklar und könne daher das mehrfache tatsächliche Verhalten des Arbeitgebers nicht hinreichend bewerten. Denn die Klausel könne auch dahingehend verstanden werden, dass sich der Arbeitgeber aus freien Stücken zur Leistungserbringung habe verpflichten wollen. Außerdem setze der vorbehaltene Widerspruch einen zunächst entstandenen Anspruch voraus.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8. Dezember 2010; Az.: 10 AZR 671/09)

### **Mitbestimmung bei Nutzungsberechtigung für betriebliche Parkplätze**

Trifft ein Arbeitgeber eine Regelung zur Nutzungsberechtigung des verfügbaren Parkraums bezüglich berechtigter Personen besteht hierbei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall des Betriebsrats des Flughafens Köln/Bonn entschieden. Arbeitgeber und Betriebsrat stritten darüber, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Personengruppen zustehe, die den verfügbaren Parkraum im Sicherheitsbereich nutzen durften. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die ohne Beteiligung des Betriebsrats getroffene Regelung die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) verletze. Zwar könne die generell abstrakte Bestimmung des

berechtigten Personenkreises für die Parkraumnutzung vom Arbeitgeber einseitig getroffen werden. Im vorliegenden Fall habe der Arbeitgeber aber im Ergebnis unter vergleichbaren Arbeitnehmern bereits die begünstigten Personen individuell ausgewählt. Diese Zuweisung des Parkraums unterliege jedoch dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.  
(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 12. Mai 2010; Az.: 8 TaBV 4/10)

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement notwendig**

Will ein Arbeitgeber eine Kündigung wegen lang andauernder Erkrankung aussprechen, muss er vorher ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) vornehmen. Das gilt auch dann, wenn in dem Unternehmen keine betriebliche Interessenvertretung besteht. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines gelernten Anlagenmechanikers entschieden, der als Gasrohrnetzwerker in einem Rohrleitungs- und Anlagenbauunternehmen beschäftigt war. Nach einem Wirbelsäulenleiden war er längere Zeit arbeitsunfähig und konnte seine ursprüngliche Tätigkeit nicht mehr ausüben. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer klagte dagegen und machte geltend, er könne für andere Aufgaben eingesetzt werden. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch dann ein BEM durchzuführen sei, wenn kein Betriebsrat gebildet sei. Der Arbeitgeber könne sich daher im Kündigungsschutzprozess nicht darauf beschränken, pauschal die Existenz leidensgerechter Arbeitsplätze zu bestreiten. Er müsse vielmehr von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer benannte alternative Arbeitsmöglichkeiten würdigen und detailliert darlegen, warum sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes als auch die Beschäftigung auf einem anderen leidensgerechten Arbeitsplatz ausscheide. Zur weiteren Verhandlung und Entscheidung wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen.  
(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30. September 2010; Az.: 2 AZR 88/09)

### **Pausen: keine Mitbestimmung bei gesetzlicher Regelung**

Besteht eine gesetzliche Regelung über Pausen, kann weder der Arbeitgeber noch der Betriebsrat daran etwas ändern; ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats scheidet insoweit aus. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall des Betriebsrats beim Flughafen Köln/Bonn entschieden, der vom Arbeitgeber die Sicherung der Mitbestimmung beim Verzicht auf Pausen verlangte. Anlass waren Überstundenmitteilungen, die durch den Verzicht auf vorgegebene Pausen entstanden waren. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass weder dem Arbeitgeber noch dem Betriebsrat ein Gestaltungsrecht hinsichtlich der Inanspruchnahme und der Mindestdauer von gesetzlichen Pausen zukomme. Daher könne auch ein Mitbestimmungsrecht hierzu nicht in Betracht kommen. Vorliegend würden keine längeren als die nach Gesetz und Tarifvertrag vorgeschriebenen Mindestpausen gewährt, insofern bestehe kein Entscheidungsspielraum für eine Mitbestimmung. Der Betriebsrat habe lediglich die Möglichkeit gegenüber dem Arbeitgeber auf Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zu drängen und dazu anzuhalten.  
(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 27. September 2010; Az.: 2 TaBV 11/10)

### **Nachträgliche Inanspruchnahme des dritten Elternzeitjahres**

Will ein Elternteil das dritte Jahr der Elternzeit nachträglich innerhalb des Dreijahreszeitraums in Anspruch nehmen, bedarf dies nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Das hat das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Vertriebsmitarbeiterin bei einem Leasingunternehmen entschieden. Sie hatte zunächst eine Elternzeit von zwei Jahren genommen. Nachdem spätere Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zur Übertragung des dritten Elternjahres auf einen späteren Zeitraum und über eine Teilzeitregelung gescheitert waren, hatte sie sich zur Fortsetzung der Elternzeit um ein Jahr innerhalb des Dreijahreszeitraums entschieden. Hierzu verweigerte der Arbeitgeber die Zustimmung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes bestehe. Lediglich die Übertra-

gung über diesen Zeitraum hinaus bis zum vollendeten achten Lebensjahr bedürfe der Zustimmung des Arbeitgebers. Entscheide sich der Elternteil für die Ausschöpfung der Elternzeit innerhalb des Dreijahreszeitraums, bedürfe diese Inanspruchnahme der Elternzeit im dritten Lebensjahr des Kindes nicht der Zustimmung durch den Arbeitgeber. Die gesetzliche Konzeption hinsichtlich der Inanspruchnahme der ersten zwei Jahre Elternzeit ergebe, dass den Eltern hinsichtlich des dritten Jahres der Elternzeit eine freiere Disposition ermöglicht werden solle. (Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. September 2010; Az.: 4 Ca 4023/10)

## Veranstaltungen

### „FIT FÜR ... Vertragsabschlüsse“

**Dienstag, 15. Februar 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Viele Gründer stehen vor denselben Fragen: Wie komme ich zu rechtssicheren Verträgen? Wer gibt bei den Vertragsverhandlungen welche Erklärung ab? Welchen Vertrag brauche ich überhaupt? Was ist dessen Inhalt und wie setze ich diesen Vertrag durch? Brauche ich darüber hinaus auch noch allgemeine Geschäftsbedingungen?

Wir möchten Ihnen im Rahmen unserer Veranstaltung aufzeigen, was alles zu beachten ist, um einen rechtssicheren Vertragsabschluss zu erreichen. Auch an die Durchführung bzw. Beendigung des Vertrages muss bereits bei Vertragsschluss gedacht werden. Dass dies keine Hexerei ist, wird Ihnen **Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach & Gust, Saarbrücken**, im Rahmen seines Vortrages zeigen.

Anmeldungen **bis 14. Februar 2011** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### „FIT FÜR ... Recht in der Werbung“

**Dienstag, 15. März 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Wir sind täglich umgeben von Werbebotschaften. Sowohl auf der Straße, in der Zeitung als auch im Internet, per Telefon, Fax oder SMS: jedes Unternehmen will sich selbst oder seine Produkte an die Frau bzw. an den Mann zu bringen. Über den Inhalt der Werbung wird viel nachgedacht, über die Wege, wie die Werbung kommuniziert wird, weniger. Jedoch gerade hier drohen Fallstricke bzw. Abmahnungen.

**Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland**, wird Ihnen in dieser Veranstaltung aufzeigen, welche Wege juristisch korrekt sind, um seine Werbung an den potentiellen Kunden zu bringen und welche rechtlichen Voraussetzungen dabei zu beachten sind.

Anmeldungen **bis 14. März 2011** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)