

Nr. 02 / Februar 2013

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Widerruf eines genehmigten Urlaubs nur im Notfall	2
Kündigung im Kleinbetrieb und Treu und Glauben	2
Vergleich über „wohlwollendes Zeugnis“ nicht vollstreckbar	2
Fristlose Kündigung nach Verletzung eines Arbeitskollegen	3
Stellenausschreibung „dynamisches Team“: keine Diskriminierung	3
Weiterbeschäftigungsanspruch der Jugend- und Auszubildendenvertretung	4
Arbeitgeberauskunft zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses	4
Anspruch auf Arbeitszeitverringerung bei Arbeitszeitvorgaben des Verleihers	5
BAG: Anspruch auf Herausgabe von Vergütung bei Verletzung des Wettbewerbsverbots	5
BAG: Krankheitsbedingtes Ruhen des Arbeitsverhältnisses	6
ArbG Duisburg: Fristlose Kündigung wegen grober Beleidigung auf Facebook	6
Veranstaltungen	7
„Werbung mittels, Brief, Telefon, Telefax und E-Mail - Was ist erlaubt?“	7
„Unfall im Betrieb: Wer haftet und wofür?“	7
„Haftungsrisiken des GmbH-Geschäftsführers“	8
„FIT FÜR ... meine sicheren Smartphones/Laptops“	8

Widerruf eines genehmigten Urlaubs nur im Notfall

Hat ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Urlaub genehmigt, kann er diesen nur bei einem Notfall widerrufen. Ein personeller Engpass erfüllt diese Voraussetzung nicht. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Verkäuferin in einem Bekleidungsunternehmen entschieden, die ihren genehmigten Urlaub nach einem Widerruf des Urlaubs anlässlich eines verkaufsoffenen Wochenendes durch den Arbeitgeber nicht unterbrochen hatte. Der Arbeitgeber sah hierin eine Arbeitsverweigerung und nahm das zum Anlass für eine fristlose Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber einen einmal genehmigten Urlaub nur in einem Notfall widerrufen könne, wenn eine zwingende Notwendigkeit vorliege. Ein personeller Engpass erfülle nicht die Voraussetzung einer solchen Notlage. Auch ohne den Einsatz der Arbeitnehmerin habe der Arbeitgeber sein Ladengeschäft öffnen können. Da kein zwingender Grund für den Widerruf des Urlaubs vorgelegen habe, stelle die Weigerung, den Urlaub zu unterbrechen, keine Pflichtverletzung dar. Die Arbeitnehmerin sei daher der Arbeit berechtigt ferngeblieben. Die fristlose Kündigung sei unwirksam.

Kündigung im Kleinbetrieb und Treu und Glauben

Bewegt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit einer Gehaltserhöhung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, hindert das nicht eine fünf Monate später ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Arbeitnehmers in einem Kleinbetrieb entschieden, bei dem § 1 Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung fand. Der Arbeitgeber hatte den Arbeitnehmer wenige Monate vor der Kündigung durch eine Gehaltserhöhung und besonderes Lob davon abgehalten, zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln. Als der Arbeitgeber die betriebsbedingte Kündigung aussprach, machte der Arbeitnehmer geltend, dass dieses Verhalten gegen Treu und Glauben verstoße. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass in dem Verhalten des Arbeitgebers kein Verstoß gegen Treu und Glauben liege. Die den Grundsatz von Treu und Glauben regelnde Vorschrift (vgl. § 242 BGB) sei auf Kündigungen neben dem Kündigungsschutzgesetz nur in beschränktem Umfang anwendbar, weil das Kündigungsschutzgesetz den Bestandsschutz und die Arbeitnehmerinteressen abschließend regele. Eine Kündigung könne daneben nur dann nichtig sein, wenn sie aus von § 1 KSchG nicht erfassten Gründen gegen Treu und Glauben verstoße. Als solche Fälle kämen treuwidrige oder diskriminierende Kündigungen, widersprüchliches Arbeitgeberverhalten oder Kündigung zur Unzeit in Betracht. Eine solche Konstellation sei vorliegend nicht gegeben. Der Arbeitnehmer habe das höhere Gehalt akzeptiert und von der möglichen Vereinbarung des Ausschlusses einer ordentlichen Kündigung für eine bestimmte Zeit abgesehen. Insofern sei der Fall nicht anders zu bewerten als die Abwerbung durch einen anderen Arbeitgeber.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 28. September 2012; Az.: 4 Sa 569/12)

Vergleich über „wohlwollendes Zeugnis“ nicht vollstreckbar

Verpflichtet sich ein Arbeitgeber in einem Vergleich mit einem Arbeitnehmer zur Ausstellung eines wohlwollenden Zeugnisses, das der weiteren beruflichen Entwicklung dienlich sein soll, liegt in dieser Formulierung kein vollstreckbarer Titel. Das hat das Landesarbeitsgericht Sachsen im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, der sich in einem gerichtlichen Vergleich mit seinem Arbeitgeber auf die genannten Formulierungen verglichen hatte. Als er mit den Formulierungen in dem anschließend erteilten Zeugnis nicht einverstanden war, wollte er den Arbeitgeber durch Vollstreckungsmaßnahmen mit Zwangsgeld, ersatzweise Zwangshaft, zur Zeugniserteilung in dem von ihm geforderten Sinn bewegen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass im Zwangsvollstreckungsverfahren bestimmte inhaltliche Formulierungen nicht durchsetzbar seien. Dieses Verfahren sei streng formalisiert und könne – soweit nicht ein bestimmter In-

halt im Vergleich festgelegt sei - nur überprüfen, ob der Arbeitgeber seiner Zeugniserteilungspflicht überhaupt nachgekommen sei, indem es die Merkmale eines qualifizierten Zeugnisses aufweise. Vorliegend enthalte der Vergleich deklaratorisch nur Formulierungen, die auch nach allgemeinen Zeugnisgrundsätzen für die Erteilung von Zeugnissen zu fordern seien. Der Arbeitgeber habe ein Zeugnis erteilt, das den formalen Anforderungen an ein qualifiziertes Zeugnis entspreche. Bestimmte inhaltliche Formulierungen könnten nicht im Vollstreckungsverfahren sondern nur in einem neuen gerichtlichen Erkenntnisverfahren durchgesetzt werden.
(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Sachsen vom 06. August 2012; Az.: 4 Ta 170/12)

Fristlose Kündigung nach Verletzung eines Arbeitskollegen

Verletzt ein Arbeitnehmer durch einen tätlichen Angriff einen Arbeitskollegen erheblich, kann das eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht Krefeld im Fall eines Gerüstbauvorarbeiters entschieden, der einen Feuerwerkskörper in einem Dixi-Klo zur Explosion brachte, in dem sich ein Arbeitskollege befand. Als Folge erlitt das Opfer Verbrennungen am Oberschenkel, im Genitalbereich und an der Leiste und war drei Wochen arbeitsunfähig. Der Vorarbeiter bestritt eine Verletzungsabsicht und machte geltend, Scherze mit Feuerwerkskörpern würden öfter gemacht und dienten der Stimmungsaufhellung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es sich um einen tätlichen Angriff gehandelt habe, bei dem mit erheblichen Verletzungen des Kollegen zu rechnen gewesen sei. Das gelte besonders beim nicht sachgerechten Umgang mit Feuerwerkskörpern und wenn in einer Weise damit hantiert werde, die dem Betroffenen keine Reaktions- oder Fluchtmöglichkeit lasse. Trotz langer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren sei eine Abmahnung entbehrlich. Dafür sei die Schwere der Pflichtverletzung maßgeblich und die Vorarbeitereigenschaft, die Anlass zur Unterbindung solchen Fehlverhaltens hätte sein müssen.
(Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Krefeld vom 30. November 2012; Az.: 2 Ca 2010/12)

Stellenausschreibung „dynamisches Team“: keine Diskriminierung

Weist ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung auf die Mitarbeit in einem dynamischen Team hin, liegt darin ohne weitere Zusätze kein Hinweis für eine Altersdiskriminierung. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer 1961 in Russland geborenen Systemtechnik-Ingenieurin entschieden, die sich auf drei zeitlich folgende Ausschreibungen eines Arbeitgebers als Softwareprogrammiererin bewarb. Eine Absage erhielt sie lediglich auf die erste Bewerbung. Die Bewerberin forderte vom Arbeitgeber eine Entschädigung in Höhe von 18.000 Euro und begründete dies mit einer Diskriminierung wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer ausländischen Herkunft. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ihre Herkunft aus Russland den Begriff der Ethnie nicht erfülle. Es gebe zudem keine Hinweise auf eine ethnische Diskriminierung in der Ausschreibung. Die Beschreibung im Stellenprofil, dass ausgezeichnete Deutsch- und Englischkenntnisse in Wort und Schrift verlangt wurden, ergebe ohne weitere Aspekte keine Indiztatsache für eine Diskriminierung. Die Tatsache, dass im weiteren Ausschreibungstext der Begriff „Softwareentwickler“ nicht erneut in beiden Geschlechtsformen verwandt wurde, lasse nicht den Schluss zu, es würden nur Männer gesucht. Die Überschrift der Stellenausschreibung mache hinreichend deutlich, dass beide Geschlechter gemeint seien. In den Formulierungen „dynamisches Team“ und „hohe Belastbarkeit in einem dynamischen Umfeld“ liege kein Altersbezug, es sei nicht zu erkennen, dass damit nur jüngere Bewerber gemeint seien.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 13. November 2012; Az.: 2 Sa 217/12)

Weiterbeschäftigungsanspruch der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Macht ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Weiterbeschäftigungsverlangen früher als drei Monate vor Ende des Ausbildungsverhältnisses geltend, führt das zur Unwirksamkeit des Antrags. Das hat der Verwaltungsgerichtshof Bayern im Fall einer Auszubildenden als Tischlerin, die Mitglied in der Jugend- und Auszubildendenvertretung war, bei einem Wasser- und Schifffahrtsamt entschieden. Die Auszubildende beantragte im April 2009 ihre unbefristete Weiterbeschäftigung, das Ausbildungsende war Ende Juli. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein früher als drei Monate vor Ausbildungsende gestelltes Weiterbeschäftigungsverlangen (§ 9 Abs. 2 BPersVG) unwirksam sei. Eine analoge Anwendung der Sechsmonatsfrist des Berufsbildungsgesetzes (§ 12 Abs. 1 BBiG) scheidet aus. Da vorliegend aber Arbeitgeber und Jugendvertreter innerhalb der Dreimonatsfrist eine Vereinbarung über einen Auflösungsvertrag geschlossen hätten, liege hierin eine einvernehmliche Regelung, wonach das verfrühte Weiterbeschäftigungsverlangen als form- und fristgerecht gelten solle und erneuert worden sei. Da dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände keine geeignete Beschäftigungsmöglichkeit zur Verfügung stehe, sei dem Auflösungsantrag des Arbeitgebers stattzugeben.

(Urteil des Verwaltungsgerichtshofs – VGH – Bayern vom 19. November 2012; Az.: 18 P 11.1960)

Arbeitgeberauskunft zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Wenn ein Arbeitgeber in einer Arbeitsbescheinigung der Agentur für Arbeit eine zutreffende Angabe zur Beendigung macht, die zur Verhängung einer Sperrzeit für den ehemaligen Arbeitnehmer führt, rechtfertigt das keinen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Fuhrparkverwalters entschieden, dessen Arbeitgeber den Fuhrpark outsourcen wollte. Da der Arbeitnehmer einem Betriebsübergang widersprechen wollte, schloss der Arbeitgeber mit dem Fuhrparkverwalter eine Aufhebungsvereinbarung, in der formuliert wurde, dass die Aufhebung auf Veranlassung des Arbeitgebers vereinbart wurde, um eine betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden. Gegenüber der Arbeitsverwaltung gab der Arbeitgeber an, dass er das Arbeitsverhältnis ohne die Aufhebung nicht gekündigt hätte. Nach der Arbeitslosmeldung des Arbeitnehmers verhängte die Arbeitsverwaltung eine Sperrzeit von sechs Wochen, worauf der ehemalige Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber auf Schadensersatz in Höhe des finanziellen Ausfalls von 2.292 Euro verklagte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Schadensersatz für entgangenes Arbeitslosengeld habe. Es könne offen bleiben, ob der Arbeitgeber gegen die in dem Aufhebungsvertrag eingegangene Verpflichtung verstoßen habe, in der Arbeitsbescheinigung nur solche Angaben zu machen, die eine Sperrzeit vermeiden. Denn es sei kein Schaden entstanden, dessen Ersatz von der Rechtsordnung gebilligt werde. Der Verlust einer Rechtsposition, auf die nach der Rechtsordnung kein Anspruch bestehe, stelle keinen ersatzfähigen Nachteil dar. Niemand könne über einen Schadensersatz mehr beanspruchen, als ihm nach der materiellen Rechtslage zustehe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 17. Juli 2012; Az.: 13 Sa 1053/11)

Anspruch auf Arbeitszeitverringerung bei Arbeitszeitvorgaben des Verleihers

Mit einem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit in einem Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis hatte sich das BAG im Urteil vom 13.11.2012 - Az.: 9 AZR 259/11 - auseinandergesetzt. Nach § 8 Abs. 1 TzBfG kann ein Arbeitnehmer in einem Betrieb, in dem in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden, wenn er schon länger als sechs Monate tätig ist, von dem Arbeitgeber verlangen, dass eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Diesem Wunsch hat der Arbeitgeber grundsätzlich nachzukommen, soweit nicht betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG). Letzteres hat der Arbeitgeber darzulegen und ggf. nachzuweisen.

Der Kläger des vorliegenden Verfahrens war seit 1995 mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Wochenstunden beschäftigt. Die Arbeitgeberin war berechtigt, dem Arbeitnehmer sämtliche Tätigkeiten in einem bestimmten Bereich zuzuweisen. Zu diesem Bereich gehörten auch der Betreuungsdienst, dem der Kläger zugeordnet war, sowie eine Vielzahl weiterer Tätigkeiten. 2008 übertrug die Beklagte diesen Betreuungsdienst auf einen Dienstleistungsanbieter und überließ diesem u. a. den Kläger auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags. Durch einen späteren Vertrag zwischen ihr und dem Entleiher wurde vereinbart, dass ausschließlich Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden überlassen würden. Der Kläger ist nunmehr der Auffassung, dass er das Recht habe, seine regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 10 Stunden zu reduzieren. Dies macht er gegenüber der Beklagten geltend. Die Beklagte wandte ein, betriebliche Gründe sowie die Arbeitszeitregelungen des Überlassungsvertrags zwischen ihr und dem Entleiher stünden dem Verringerungsbegehren entgegen.

Mit seiner Klage hatte der Kläger vor dem BAG Erfolg. Der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit steht auch Arbeitnehmern zu, die bereits in Teilzeit arbeiten. Entscheidend ist allein, ob dem Teilzeitverlangen bei allen vertraglich möglichen Einsätzen betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Arbeitszeitbestimmungen des Überlassungsvertrages berechtigen die Arbeitgeberin im Einzelnen nicht, den Verringerungswunsch des Klägers abzulehnen. Letztendlich wäre eine Ablehnung gegebenenfalls im Ergebnis sogar möglich gewesen. Zu der Möglichkeit, den Kläger - ggf. im Rahmen eines Tauschs - auf einem anderen Arbeitsplatz in ihrem Unternehmen einzusetzen, hatte die darlegungsbelastete Beklagte aber nichts vorgetragen. Das alleinige Konzept des einen Entleihers, dem der Kläger zugeordnet war, rechtfertigte die Verweigerung der Reduzierung jedoch nicht.

BAG: Anspruch auf Herausgabe von Vergütung bei Verletzung des Wettbewerbsverbots

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 17.10.2013 - Az.: 10 AZR 809/11 - wie folgt. Nach § 61 Abs. 1 HGB kann der Arbeitgeber bei einer Verletzung des Wettbewerbsverbots Schadensersatz fordern; er kann stattdessen auch verlangen, dass der Arbeitnehmer die für eigene Rechnung gemachten Geschäfte als für Rechnung des Arbeitgebers eingegangen gelten lässt und die aus Geschäften für fremde Rechnung bezogene Vergütung herausgibt. Der Beklagte war bei der Klägerin als Produktmanager und technischer Leiter tätig. Das Arbeitsverhältnis endete nach Maßgabe eines Vergleichs in einem Kündigungsschutzprozess aufgrund ordentlicher arbeitgeberseitiger Kündigung. Die Parteien vereinbarten eine Freistellung des Klägers von der Arbeitspflicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung. Eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes wurde im Vergleich nicht bestimmt. Während der Freistellung nahm der Beklagte ein Arbeitsverhältnis bei einem Wettbewerber der Klägerin auf. Die klagende Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei verpflichtet, we-

gen der Verletzung des Wettbewerbsverbots die beim Wettbewerber bezogene Vergütung herauszugeben. Hilfsweise hat sie begehrt, die beim Wettbewerber bezogene Vergütung auf die Ansprüche des Beklagten ihr gegenüber anzurechnen. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin blieb vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Der Beklagte ist nach § 61 Abs. 1 HGB nicht verpflichtet, ein mit dem Wettbewerber vereinbartes Festgehalt an die Klägerin herauszugeben; der Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Wettbewerber ist kein „Geschäft“ i. S. v. § 61 HGB. Die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber kann zwar bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses unter Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot gegen Treu und Glauben verstoßen, ein solcher Verstoß war im Streitfall aber nicht ausreichend dargelegt.

BAG: Krankheitsbedingtes Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 07.08.2012 - Az.: 9 AZR 353/10 - wie folgt: Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist nach dem Bundesurlaubsgesetz grundsätzlich allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Dies steht im Einklang mit den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie, nach der die Entstehung des allen Arbeitnehmern zuerkannten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nicht von irgendeiner Voraussetzung abhängig gemacht werden darf. Während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit gemäß § 33 Abs. 2 S. 6 TVöD besteht dieses fort, sodass Urlaubsansprüche entstehen. Auch durch Tarifvertrag kann in diesem Fall das Entstehen gesetzlicher Urlaubsansprüche nicht wirksam ausgeschlossen werden. Der Urlaubsanspruch erlischt aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 BurlG nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder eines Übertragungszeitraums von drei Monaten nach diesem Zeitpunkt erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Der Anspruch geht jedoch auch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines Übergangszeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres unter. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. § 7 Abs. 4 BurlG enthält jedoch keine Bestimmung der Leistungszeit i. S. d. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB, sodass der Arbeitgeber grundsätzlich erst durch Mahnung in Verzug kommt.

ArbG Duisburg: Fristlose Kündigung wegen grober Beleidigung auf Facebook

Das ArbG entschied in seinem Urteil vom 26.09.2012 - Az.: 5 Ca 949/12 - wie folgt: Die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, welcher beleidigende Äußerungen bei Facebook eingestellt hatte, hat das ArbG nur aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls für unwirksam erachtet. Der Kläger, der seit 2008 bei der Beklagten beschäftigt ist, hatte auf seiner Facebook-Seite Arbeitskollegen u. a. als „Speckrollen“ und „Klugscheißer“ bezeichnet. Das ArbG hat darauf verwiesen, dass grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder von Kollegen eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen können. Dies gilt auch für Einträge in sozialen Netzwerken wie Facebook. Ein solcher Eintrag kann nach Auffassung des ArbG nicht mit einer wörtlichen Äußerung unter Kollegen gleichgestellt werden, sondern greift nachhaltig in die Rechte der Betroffenen ein, da der Eintrag, solange er nicht gelöscht wird, immer wieder nachgelesen werden kann. Im zu entscheidenden Fall war aus Sicht des ArbG unerheblich, ob der Eintrag nur für die sogenannten Freunde und Freundesfreunde auf Facebook sichtbar war, oder unter der Einstellung „öffentlich“ allen Facebook-Nutzern zugänglich war. Zwischen den Parteien war unstrittig, dass eine Vielzahl von Arbeitskollegen Facebook-Freunde des Klägers waren und den Eintrag gelesen hatten. Das ArbG hielt die Kündigung ohne vorherige Abmahnung dennoch im Ergebnis für unwirksam. Der Kläger hatte den Kommentar verfasst, nachdem er erfahren hatte, dass Kollegen ihn zu Unrecht bei seinem Arbeitgeber denunziert hatten und damit aus Sicht des ArbG im Affekt gehandelt. Zudem sprach zugunsten des Klägers, dass er die Kollegen

nicht namentlich benannte, diese daher aus dem Facebook-Eintrag heraus nicht ohne weiteres identifiziert waren.

Veranstaltungen

„Werbung mittels, Brief, Telefon, Telefax und E-Mail - Was ist erlaubt?“

Donnerstag, 21. Februar 2013, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Werbung ist im geschäftlichen Verkehr unerlässlich. Allerdings ist Werbung nicht in jeder Form zulässig. Insbesondere die Werbung mittels Telefon, Telefax und E-Mail unterliegt strengen Grenzen, die sich aus dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb ergeben. Zusätzlich sind beim Werbeversand - insbesondere in Bezug auf den Adressbestand - datenschutzrechtliche Anforderungen zu beachten. So darf persönlich adressierte Briefwerbung aus datenschutzrechtlichen Gründen nur noch mit vorheriger Einwilligung des Betroffenen erfolgen. Von diesem Grundsatz gibt es Ausnahmen per Gesetz.

In der Veranstaltung gibt **Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland**, einen Überblick über die wettbewerbsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Regelungen rund um die Werbung mittels Brief, Telefon, Telefax oder E-Mail.

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

„Unfall im Betrieb: Wer haftet und wofür?“

Montag, 25. Februar 2013, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Arbeitsunfälle ereignen sich tagtäglich in Deutschland. Geschieht es, überschlagen sich die Ereignisse. Häufig trifft neben dem Rettungswagen schon die Polizei ein, u.U. ermittelt sogar der Staatsanwalt. Spätestens dann stellt sich die Frage, wer die Verantwortung für die Arbeitssicherheit trägt. Natürlich hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, die Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, dass seinen Mitarbeitern dadurch keine Gefahren drohen. Unterlässt der Arbeitgeber hier Vorkehrungen, so haftet er. Im Betrieb können der Unternehmer oder der Geschäftsführer aber nie überall sein. Sie müssen deswegen Pflichten delirieren können.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Kuhn & Partner, Saarbrücken, wird den Arbeitgebern aufzeigen, welche Verpflichtung sie haben, damit die Arbeitssicherheit gewährleistet ist. Ebenso erhalten Arbeitgeber die Information, welche Pflichten sie auf Mitarbeiter delegieren können. Den Teilnehmern wird konkret aufgezeigt, wie sie ihr betriebliches Haftungsrisiko „Arbeitssicherheit“ konkret in den Griff bekommen können.

Anmeldungen **bis 22. Februar 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Haftungsrisiken des GmbH-Geschäftsführers“

Montag, 4. März 2013, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 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 Rechte gegenüber seiner Gesellschaft, er unterliegt aber auch zahlreichen Pflichten. Eine Verletzung dieser Pflichten kann direkte Konsequenzen auslösen.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, vermittelt Ihnen detaillierte rechtliche Kenntnisse, damit Sie alle Ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen können. Genauso werden Sie umfassend über Ihre Rechte, die Sie gegenüber Ihrer Gesellschaft haben, informiert.

Wir werden Ihnen im Laufe des Abends die zivil- und strafrechtlichen Haftungsgrundlagen und Haftungstatbestände im Detail erklären, damit Sie wissen, wo Fallen lauern und wie Sie diese umgehen können.

Anmeldungen **bis 1. März 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... meine sicheren Smartphones/Laptops“

Dienstag, 12. März 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Viele Unternehmen haben bereits Smartphones, Laptops und Tablet-PCs in ihren Unternehmen eingeführt. Aber: oft vernachlässigen sie die Sicherheitsvorkehrungen für diese Geräte. Dies ist schlimm, da viele dieser Geräte Unternehmensdaten enthalten. Dazu zählen neben Kundendaten auch Unternehmensinterna, Geschäftskorrespondenz, Kostenkalkulationen usw.. Es ist deshalb wichtig, dass Betriebe bei Sicherheitskonzepten ihre mobilen Geräte nicht außen vor lassen.

Herr Norbert Zeimet und Herr Sven Werdehausen, Haus & Gross it.services GmbH, Saarbrücken, werden aufzeigen, wie gerade kleine Unternehmen IT-Sicherheit in ihren mobilen Geräten wie iPad und iPhone organisieren können. Im Rahmen der Veranstaltung wird näher analysiert, wo genau die Sicherheitsrisiken liegen und welche Sicherheitsprodukte eingesetzt werden können, um etwa die Risiken eines IT-Angriffs zu minimieren. Der Vortrag ist so gestaltet, dass Anwender ihre Fragen beantwortet bekommen.

Anmeldungen **bis 11. März 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