

Nr. 01 / Januar 2010

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Beweisverwertungsverbot eines mitgehörten Telefonats im Kündigungsschutzprozess .	2
LAG Berlin-Brandenburg: Unzulässige Vereinbarung einer Zweckerreichung .....	2
BAG: Höhe des Urlaubsentgelts .....	2
Hessisches LAG: Kündigung bei vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit .....	2
Arbeitgeberpflichten aus ELENA .....	3
Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig .....	3
Verspätungen bei Eis und Schnee .....	3
Fristlose Kündigung nach Tätlichkeit gegenüber Kollegen .....	4
Beweislast für Aufwendungsersatz eines Arbeitnehmers .....	4
Drohung mit Strafanzeige: Anfechtung eines Aufhebungsvertrages .....	4
Höhe der Arbeitsvergütung darf nicht sittenwidrig sein.....	5
Fristlose Kündigung wegen Annahme von privaten Vorteilen .....	5
Verspätete Vorlage von Krankmeldungen: Kündigung .....	6
Kündigung wegen extrem hoher Krankheitszeiten .....	6
Wann ist eine Verdachtskündigung wirksam .....	6
Veranstaltungen .....	7
„FIT FÜR ... die Vermeidung der Stolpersteine vor und nach der Gründung“ .....	7
„Wirtschaftskriminalität im Mittelstand: Mythos oder Wirklichkeit“ .....	7
„Rechtssichere Verträge durch die richtige Unterschrift“ .....	8

## **Beweisverwertungsverbot eines mitgehörten Telefonats im Kündigungsschutzprozess**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 23.04.2009, Az. 6 AZR 189/08, darüber zu entscheiden gehabt, ob die Wirksamkeit einer Kündigung angegriffen werden kann aufgrund eines Telefonats, das ein Zeuge zufällig mitgehört hat. Es kam dabei zu folgendem Ergebnis:

1. Das zivilrechtliche allgemeine Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners eines Telefongesprächs ist verletzt, wenn der andere einen Dritten durch aktives Handeln zielgerichtet veranlasst, das Telefongespräch heimlich mitzuhören. Aus der rechtswidrigen Erlangung des Beweismittels folgt ein Beweisverwertungsverbot: Der Dritte darf nicht als Zeuge zum Inhalt der Äußerungen des Gesprächspartners vernommen werden, der von dem Mithören keine Kenntnis hat.
2. Konnte ein Dritter zufällig, ohne dass der Beweispflichtige etwas dazu beigetragen hat, den Inhalt des Telefongesprächs mithören, liegt keine rechtswidrige Verletzung des zivilrechtlichen allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Gesprächspartners vor. In diesem Fall besteht deshalb auch kein Beweisverwertungsverbot.

## **LAG Berlin-Brandenburg: Unzulässige Vereinbarung einer Zweckerreichung**

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 02.09.2009 - 15 Sa 825/09 - wie folgt: Ein sachlicher Grund ist nach § 14 Abs. 1 Sa. 2 Nr. 1 TzBfG nicht gegeben, wenn dem Arbeitgeber dadurch die Möglichkeit eröffnet werden soll, das Arbeitsverhältnis aus Gründen zu beenden, die in seinem Belieben liegen und von seinen wirtschaftlichen Interessen geprägt sind.

## **BAG: Höhe des Urlaubsentgelts**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 15.12.2009 - 9 AZR 887/08 - wie folgt: Nach § 1 BUrlG haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Bei der Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgelts sind alle im gesetzlichen Referenzzeitraum der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn gezahlten laufenden Vergütungsbestandteile - mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes - zu berücksichtigen (§ 11 BUrlG). Die Tarifvertragsparteien sind gem. § 13 Abs. 1 BUrlG berechtigt, auch zuungunsten der Arbeitnehmer von § 11 BUrlG abzuweichen. Sie sind damit frei, jede ihnen als angemessen erscheinende Berechnungsmethode zu wählen und zu pauschalisieren. Es muss jedoch hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs (§ 3 BUrlG) sichergestellt sein, dass der Arbeitnehmer ein Urlaubsentgelt erhält, wie er es bei Weiterarbeit ohne Urlaubsgewährung voraussichtlich hätte erwarten können.

## **Hessisches LAG: Kündigung bei vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit**

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 01.04.2009 - 6 Sa 1593/08 - wie folgt: Der Arbeitgeber ist zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, wenn der Arbeitnehmer gegenüber einem Dritten erklärt hat, er könne eine angebotene Schwarzarbeit ausführen.

## **Arbeitgeberpflichten aus ELENA**

Zum 01.01.2010 startet mit der erstmaligen Meldung der Beschäftigtenaten durch die Arbeitgeber an die Zentrale Speicherstelle bei der Deutschen Rentenversicherung das elektronische Entgeltnachweisverfahren (ELENA). Diese Meldung hat monatlich zeitgleich mit der Entgeltabrechnung zu erfolgen. Ziel ist die Entlastung der Arbeitgeber durch Abbau des Bescheinigungswesens. Ab 2012 werden die Bescheinigungen an die BfA und nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ersetzt werden (vgl. [www.das-elena-verfahren.de](http://www.das-elena-verfahren.de)).

## **Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig**

Dem Arbeitgeber ist es grundsätzlich gestattet, mit seinem Direktionsrecht Sonn- und Feiertagsarbeit anzuordnen, sofern diese im Arbeitsvertrag oder in Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträgen nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist. Das entschied das BAG mit Urteil vom 15.09.2009, Az. 9 AZR 757/08. Im zugrunde liegenden Fall hatte der Arbeitsvertrag lediglich die Klausel „für Schichtarbeit 40 h/Woche eingestellt“ zum Inhalt. Der Arbeitgeber ordnete Sonntagsarbeit an, wogegen sich der Arbeitnehmer gerichtlich wehrte. Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber dann freie Hand hat, wenn durch die Sonn- oder Feiertagsarbeit die wöchentliche Arbeitszeit nicht überschritten wird und keine entgegenstehenden Vereinbarungen, wie oben angeführt, existieren. Ist dies der Fall, so ist der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitsvertrag oder eine andere Rechtsgrundlage eine ausdrückliche Befugnis des Arbeitgebers zur Anordnung von Überstunden enthält. § 106 Gewerbeordnung genügt hierfür als Anspruchsgrundlage alleine nicht. Im Arbeitsvertrag selbst muss die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit also dem Arbeitgeber überlassen sein. Hinzukommen muss dann noch die Bewilligung der Sonn- und Feiertagsarbeit durch das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz. Existiert im Unternehmen ein Betriebsrat, so ist auch dieser einzuschalten.

## **Verspätungen bei Eis und Schnee**

Der Winter hat uns zurzeit fest im Griff: Gerade morgens haben viele Arbeitnehmer ein Problem, pünktlich an ihren Arbeitsplatz zu kommen. Die Frage ist, wer das Risiko des Zuspätkommenden trägt: Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsrecht vorleistungspflichtig, d. h. er erhält seinen Lohn für eine getane Arbeitsleistung. Wenn es aber ausnahmsweise dem Arbeitnehmer unmöglich ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen, dann erhält er trotzdem seinen Lohn ohne eine entsprechende Arbeitsleistung. Dies ist z. B. der Fall bei einer Erkrankung, die es dem Arbeitnehmer unmöglich macht, seine Arbeitspflicht an seinem Arbeitsplatz zu erfüllen. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitnehmer wegen Schnee und Eis auf den Straßen zu spät kommt. Das Bundesarbeitsgericht spricht in diesen Fällen von einem durch witterungsbedingte Verkehrsverhältnisse bestehendem Wegerisiko. Dieses Wegerisiko trägt weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer. D. h.: Der Arbeitnehmer muss nach der Gesetzeslage nicht nacharbeiten, der Arbeitgeber muss aber auch keinen Lohn zahlen. In vielen Arbeitsverträgen ist deshalb geregelt, dass die in Folge eines Wegerisikos verpasste Arbeitszeit nachgearbeitet werden muss. Die Arbeitszeitgrenzen dürfen dabei jedoch nicht überschritten werden. Vorsicht: Die schlechte Wetterlage ist nicht immer ein „Entschuldigungsgrund“ für zu spätes Erscheinen am Arbeitsplatz. Ist dem Arbeitnehmer erkennbar, dass es aufgrund der schlechten Witterung zu Verspätungen im Anfahrtsweg kommen kann, so ist ihm zuzumuten, dass er sich auf eine längere Anfahrtszeit einstellt und dementsprechend früher losfährt.

## **Fristlose Kündigung nach Tätlichkeit gegenüber Kollegen**

Verletzt ein Arbeitnehmer ohne nachvollziehbare Gründe einen Kollegen durch Schläge und Tritte, rechtfertigt das eine fristlose Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Customer Service Managers im Bereich Finanzen entschieden, der im Rahmen einer Auseinandersetzung einen ehemaligen Kollegen mehrfach geschlagen und getreten hatte, so dass dieser eine Prellung am Schienbein erlitt. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung gekündigt werden konnte, weil nach dem Verhalten des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht zumutbar gewesen sei. Denn der Arbeitnehmer habe ohne nachvollziehbaren Grund einen ehemaligen Vorgesetzten während der Arbeitszeit mit Schlägen und Tritten erheblich verletzt. Daher sei es sachgerecht, wenn sich der Arbeitgeber zur Vermeidung weiterer Vorfälle mit gesundheitlichen Risiken für die Kollegen von ihm sofort trenne.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Juni 2009; Az.: 13 Sa 76/09)

## **Beweislast für Aufwendungsersatz eines Arbeitnehmers**

Unternimmt ein Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber Pkw-Fahrten mit dem Privatwagen, um Kundenbesuche vorzunehmen, muss er bei einem durch einen Auffahrunfall erlittenen Fahrzeugschaden für seine Forderung nach Aufwendungsersatz darlegen und beweisen, dass er den Unfall nur leicht fahrlässig herbeigeführt hat. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamburg im Fall eines Verkäufers bei einem Schiffs- und Industriebedarfshandel entschieden. Der Verkäufer hatte bei einer Fahrt zu einem Kunden einen Auffahrunfall verschuldet, bei dem sein Fahrzeug einen Totalschaden erlitt, für den er vom Arbeitgeber 6.886 Euro als Aufwendungsersatz forderte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Voraussetzung für einen unbeschränkten Ersatzanspruch sei, dass der Arbeitnehmer den Schaden nicht grob fahrlässig herbeigeführt habe. Daher sei er nach den Regeln über innerbetrieblichen Schadensausgleich darlegungs- und beweispflichtig für Umstände, die eine grob fahrlässige Verursachung ausschließen. Die Darlegungslastverteilung ergebe sich aus dem allgemeinen Grundsatz, dass jede Partei die für sie günstigen Tatsachen darlegen und beweisen müsse. Der Arbeitnehmer trug vorliegend nicht ausreichend konkret vor, dass er nicht grob fahrlässig gehandelt habe. Seiner Behauptung, ein Auffahrunfall sei im innerstädtischen Verkehr bei hoher Verkehrsdichte stets als leichte Fahrlässigkeit anzusehen, könne nicht gefolgt werden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 09. April 2009; Az.: 7 Sa 7/08)

## **Drohung mit Strafanzeige: Anfechtung eines Aufhebungsvertrages**

Droht ein Arbeitgeber im Zusammenhang mit einem von ihm vorgeschlagenen Aufhebungsvertrag eines Ausbildungsverhältnisses mit einer Strafanzeige, kann dies einen Anfechtungsgrund für den Aufhebungsvertrag darstellen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer schwangeren Auszubildenden als Rechtsanwaltsgehilfin in einer Anwaltskanzlei entschieden. Die Auszubildende hatte nach einer erfolglosen Kündigung einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber unterzeichnet, nachdem ihr und ihrem Vater mit einer Strafanzeige gedroht wurde, falls sie dem Aufhebungsvertrag nicht zustimme. Später focht die Auszubildende den Aufhebungsvertrag wegen der Drohung mit der Strafanzeige an. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Widerrechtlichkeit der Drohung sich vorliegend aus der Unangemessenheit des gewählten Mittels im Verhältnis zum verfolgten Zweck ergebe. Ein innerer Zusammenhang fehle jedenfalls soweit sich die Androhung der Strafanzeige auf den Vater der Auszubildenden bezogen habe. Darüber hinaus hätte ein verständiger Arbeitgeber nicht ohne nähere

Sachverhaltsaufklärung eine solche Strafanzeige angedroht. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände habe das Androhen der Strafanzeigen zum Zweck des Erreichens eines Aufhebungsvertrages aus Sicht eines verständigen Arbeitgebers eine vorschnelle und überzogene Reaktion dargestellt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Juli 2009; Az.: 3 Sa 426/09)

### **Höhe der Arbeitsvergütung darf nicht sittenwidrig sein**

Handelt ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Vergütung aus, die um zwei Drittel unter der einschlägigen branchenüblichen Tarifvergütung liegt, besteht ein auffälliges Missverhältnis, das zur Sittenwidrigkeit der Lohnabrede führt. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer bei einem Einzelhandelsunternehmen in Nordrhein-Westfalen beschäftigten Verkäuferin und Packerin entschieden, die einen Stundenlohn von 5,20 Euro erhielt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer für die Frage der Sittenwidrigkeit seiner Vergütung die Darlegungs- und Beweislast trage. Dafür sei ausreichend, wenn er sich auf die einschlägige Tarifvergütung berufe und vortrage, inwieweit seine Vergütung diesen maßgeblichen Richtwert unterschreite. Demgegenüber könne sich der Arbeitgeber nicht auf die Behauptung beschränken, dass der gezahlte Lohn angemessen und nicht sittenwidrig sei. Vielmehr müsse er substantiiert darlegen, weshalb im Einzelfall ein abweichender Lohnmaßstab gelten solle. Vorliegend sei bei einem nach dem Gehaltstarifvertrag maßgeblichen Satz von 1.945 Euro und einer Pauschalvergütung von 640 Euro ein auffälliges Missverhältnis zwischen Lohnhöhe und Arbeitsleistung gegeben, das zur Sittenwidrigkeit führe. Die Unterschreitung des maßgeblichen Lohns liege bei zwei Dritteln für Verkäufer und selbst bei Annahme einer Packervergütung bei 60 Prozent und habe daher die Sittenwidrigkeit der Lohnabrede zur Folge.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. März 2009; Az.: 6 Sa 1284/08)

### **Fristlose Kündigung wegen Annahme von privaten Vorteilen**

Nimmt ein Vorstandsmitglied unentgeltliche Dienstleistungen von einem Vertragspartner des Arbeitgebers an, kann das eine fristlose Kündigung des Anstellungsvertrages rechtfertigen. Das hat das Oberlandesgericht Celle im Fall der Vorstandsvorsitzenden einer gesetzlichen Krankenversicherung entschieden, die sich für ein privates Bauvorhaben Sanitäreinrichtungsgegenstände mit erheblichen Preisnachlässen von einem Vertragspartner der Krankenversicherung verschaffen ließ, obwohl der Anstellungsvertrag die Annahme von Geschenken und privaten Dienstleistungen ausdrücklich verbot. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für eine fristlose Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es auf die Höhe des wirtschaftlichen Vorteils nicht ankomme. Schon die Tatsache an sich rechtfertige aufgrund der Interessenkonstellation und der herausgehobenen Position als Vorstandsvorsitzende die Kündigung. Unentgeltlich gewährte Vorteile, zumal eines bedeutenden Geschäftspartners des Arbeitgebers, erweckten sowohl in der Öffentlichkeit wie auch innerhalb der Mitarbeiterschaft den Eindruck, durch die Gewährung von bereitwillig angenommenen Vorteilen lasse sich das Entscheidungsverhalten beeinflussen oder zumindest Wohlwollen erkaufen.

(Urteil des Oberlandesgerichts Celle vom 11. November 2009; Az.: 9 U 31/09)

## **Verspätete Vorlage von Krankmeldungen: Kündigung**

Arbeitgeber sind berechtigt, die Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bereits am ersten Krankheitstag zu verlangen. Verstöße gegen eine entsprechende Vorlagepflicht stellen Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dar und können zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines ordentlich unkündbaren Arbeiters im öffentlichen Dienst entschieden, der mehrfach und nach Abmahnung erneut gegen die Vorlagepflicht der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen verstoßen hatte. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine außerordentliche fristlose und hilfsweise mit sozialer Auslaufzeit ausgesprochene Kündigung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die mit sozialer Auslaufzeit von sechs Monaten erklärte Kündigung rechtmäßig sei. Die Verletzung der Vorlagepflicht stelle einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Der Arbeitgeber sei berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht nur ab dem ersten Krankheitstag sondern auch bereits am ersten Krankheitstag zu verlangen. Hierfür müsse der Arbeitgeber weder eine Begründung geben noch darlegen, dass ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Arbeitnehmers im Rahmen von Arbeitsunfähigkeiten vorliege. Es seien vorliegend keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass der Arbeitgeber von seinem Recht willkürlich Gebrauch gemacht habe. Es sei im Prozess überdies deutlich geworden, dass der Arbeitnehmer es nicht für nötig befunden habe, den Arzt am ersten Krankheitstag aufzusuchen. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 13. Oktober 2009; Az.: 2 Sa 130/09)

## **Kündigung wegen extrem hoher Krankheitszeiten**

Weist ein Arbeitnehmer erhebliche Krankheitszeiten auf und erklärt sich zu den Ursachen der Ausfallzeiten nicht substantiiert, kann das eine Kündigung wegen lang andauernder Krankheit sozial rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall einer Angestellten einer Kreisverwaltung entschieden, die innerhalb von 900 Kalendertagen etwa 800 krankheitsbedingte Ausfalltage aufwies. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine Kündigung, gegen die die Arbeitnehmerin klagte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Arbeitnehmer außerhalb des Kündigungsschutzprozesses nicht verpflichtet seien, dem Arbeitgeber Auskunft über die medizinischen Ursachen von Ausfallszeiten zu geben. Daher gelte für den Arbeitgeber bei der Darlegung seiner negativen Zukunftsprognose eine Darlegungserleichterung. Wenn in der Vergangenheit erhebliche Ausfallzeiten vorlägen, reiche dies allein für eine zunächst sehr grobe negative Zukunftsprognose aus. Zu einer medizinisch im Einzelnen differenzierten Prognose sei er nur verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer die begründete Grobprognose mit zulässigen Argumenten substantiiert bestreite. Dazu müsse mindestens laienhaft geschildert werden, um welches Leiden es sich handle und welche therapeutischen Erfolge von geeigneten Maßnahmen zu erwarten seien. Zudem müssten die behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht befreit werden, um dem Arbeitgeber einen substantiierten Sachvortrag zum Kündigungsgrund zu ermöglichen. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 14. Juli 2009; Az.: 5 Sa 66/08)

## **Wann ist eine Verdachtskündigung wirksam**

Will ein Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer wegen eines Eigentumsdelikts eine Verdachtskündigung aussprechen, muss er im Rahmen einer Anhörung verdeutlichen, auf welche konkreten Verdachtsmomente sich der Verdacht bezieht. Ebenso muss er deutlich machen, welche Konsequenzen er daraus ziehen will und dem Arbeitnehmer Gelegenheit geben, einen Anwalt hinzuzuziehen oder sich schriftlich innerhalb einer bestimmten Frist zu äußern. Das hat das

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines Filialleiters entschieden, dem Unterschlagung eines Fünfeuroscheins im Kassenbereich vorgeworfen wurde. Der Arbeitgeber sprach deshalb eine fristlose und wenige Tage später eine ordentliche Kündigung aus. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass beide Kündigungen unwirksam seien, weil der Filialleiter zuvor nicht ausreichend angehört worden sei. Es reiche nicht aus, wenn der Arbeitnehmer zu den Verdachtsmomenten nur befragt werde. Erforderlich seien die Darlegung eines konkreten Verdachts und die Mitteilung, darauf gegebenenfalls eine Kündigung stützen zu wollen. Diese Voraussetzungen seien vorliegend nicht erfüllt worden. Unerheblich sei, dass die für den Arbeitgeber tätigen Personen sich auf einen Rechtsirrtum beriefen, da dieser jedenfalls als fahrlässig anzusehen sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 6. November 2009; Az.: 6 Sa 1121/09)

## **Veranstaltungen**

### **„FIT FÜR ... die Vermeidung der Stolpersteine vor und nach der Gründung“**

**Dienstag, 19. Januar 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Unternehmer werden ist nicht schwer! Die Existenzgründung ist kein Buch mit sieben Siegeln. Vielmehr gibt es eine Fülle von Informationen, Hilfestellungen und Beratungen, die jedem potenziellen Existenzgründer zur Verfügung stehen. Die Stolpersteine der Existenzgründung können so bereits sehr früh aus dem Weg geräumt werden. So kann und sollte vorab geklärt werden, wie Kunden akquiriert werden, wie die Finanzierung des Gründungsvorhabens gesichert ist. Bevor Sie Ihr Gewerbe beim Gewerbeamt anmelden, können Sie bei Ihrer IHK nachfragen, wie Ihre Firma korrekt zu bezeichnen ist. Der Referent zeigt auch auf, welche finanzrechtlichen Regeln zur Anwendung kommen können.

**Herr Dipl.-Wirtschaftsingenieur Uwe Schwan, GUB Gesellschaft für Unternehmensanalyse und Betriebsberatung AG, Kirkel**, erklärt, wie Sie als Gründer Schritt für Schritt den erfolgreichen Weg in die Selbstständigkeit gehen können. Herr Schwan betreut seit Jahren Existenzgründer und ist mit deren Situation wohl vertraut.

Anmeldungen **bis 18. Januar 2010** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **„Wirtschaftskriminalität im Mittelstand: Mythos oder Wirklichkeit“**

**Mittwoch, 27. Januar 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Wirtschaftskriminalität wird im Allgemeinen nur mit großen Unternehmen in Verbindung gebracht. Dabei ist der Mittelstand in der Realität besonders gefährdet. In der überwiegenden Mehrheit werden die Wirtschaftsstraftaten eher durch eigene Mitarbeiter als durch unternehmensfremde Personen begangen. Betrug, Untreue, Unterschlagung, Erpressung, Bestechung, Markenpiraterie und Verrat von Geschäftsgeheimnissen sind in der Praxis oft anzutreffen.

Dabei klafft eine Lücke zwischen den drohenden Schäden und den Schutzmaßnahmen. Es ist an den Firmenchefs, die Arbeitsabläufe überschaubar mit verbindlichen Bedingungen zu gestalten und sinnvolle Kontrollen im Unternehmen zur Abwehr von Schäden einzuführen. Es gilt, rechtzeitig präventive Maßnahmen zu ergreifen. Unsere Expertin, **Frau Rosemarie Helwig, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt**, wird Ihnen im Rahmen unserer Veranstaltung aufzeigen, welche Maßnahmen auch in Ihrem Unternehmen präventiv umgesetzt werden können. Die von der Referentin unterbreiteten Vorschläge sollen in jedem Betrieb dazu beitragen, dass das Unternehmen gegen unerwünschte Angreifer gestärkt ist, damit es im fairen Wettbewerb seine Ertragskraft behalten kann.

Anmeldungen **bis 26. Januar 2010** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### „Rechtssichere Verträge durch die richtige Unterschrift“

**Dienstag, 2. Februar 2010, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Wer schreibt bleibt. Diese Binsenweisheit führt aber nur dann zu rechtssicheren Verträgen, wenn der richtige Entscheidungsträger den Vertrag unterschreibt. Viele Streitigkeiten entstehen in der Praxis durch nicht existierende bzw. unzureichende Unterschriftenregelung im Unternehmen selbst. Hier klafft in der Praxis oft eine Lücke, die im Streitfall zu Problemen führt, wenn es nämlich nachzuweisen gilt, wer mit wem einen Vertrag mit welchem Inhalt geschlossen hat und wem welche Ansprüche deshalb zustehen.

**Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach und Gust, Saarbrücken**, wird den Teilnehmern erklären, welche unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten es gibt. Diese reichen von der normalen BGB-Vollmacht über die Handlungs- und Ladenvollmacht bis hin zur Prokura. Auch die Rechtsscheinvollmachten haben in der Praxis eine große Bedeutung, auch wenn diese oft unbemerkt für die Betriebe entstehen. Herr Rechtsanwalt Brombach ist auf die präventive Rechtsberatung von Unternehmen spezialisiert. Er weiß gerade um die unterschiedlichen Entscheidungsstrukturen und deren rechtssichere Gestaltung in kleinen und mittleren Unternehmen. Er steht während und im Anschluss an die Veranstaltung für Fragen zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 1. Februar 2010** 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)