

Nr. 09 / Oktober 2010

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Tätigkeit während der Urlaubszeit .....	2
Kündigung nach Nichtausstempeln in der Raucherpause .....	2
Notarielles Schuldanerkenntnis nach Unterschlagungen bindet.....	2
Kommunikationstechnik für Betriebsratsmitglieder .....	3
Zugang einer Kündigungserklärung am Tag des Einwurfs .....	3
Befristung eines Arbeitsverhältnisses: Befristung aus sachlichen Gründen .....	3
Erfüllung des Urlaubsanspruchs – Teilurlaub, Zwölfstelungsproblematik.....	4
Verschwiegenheitsklausel über Vergütung ist unwirksam .....	5
Fristlose Kündigung wegen Lesens von Vorstand-E-Mails rechtens .....	5
Zeugnisformulierungen aus Vergleich müssen übernommen werden .....	5
Pflege eines erkrankten Kindes im Urlaubszeitraum – Erlöschen des Urlaubsanspruchs	6
Nichteinhalten der Kündigungsfrist .....	6
Veranstaltungen .....	6
„FIT FÜR ... die Führung von Bankengesprächen“.....	6

## **Tätigkeit während der Urlaubszeit**

Hilft ein Arbeitnehmer während des genehmigten Urlaubs dem Ehepartner unentgeltlich bei einer Verkaufstätigkeit, liegt darin keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit, die eine Kündigung rechtfertigt. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Bürokauffrau entschieden, die ihren Ehemann während der Adventszeit beim Verkauf von selbst hergestellter Keramikware auf Weihnachtsmärkten unterstützte. Der Arbeitgeber hielt diese Tätigkeit für unzulässig und mahnte die Arbeitnehmerin zunächst ab. Nach Fortsetzung der Tätigkeit kündigte er fristgemäß. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Verkaufstätigkeit auf dem Weihnachtsmarkt keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit (vgl. § 8 BUrlG) sei. Die Bestimmung verbiete nicht alle Tätigkeiten, die nicht der Erholung dienen, sondern nur solche, die dem Urlaubszweck widersprechen. Danach seien auch alle freiwilligen Tätigkeiten erlaubt, die nicht der Entgelterzielung dienen. Der geschützte Urlaubszweck liege darin, Freizeit zu haben, in der man nicht dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht unterliege, sondern Tätigkeiten zur freien Entfaltung der Persönlichkeit auszuüben, ohne die Vergütungsgrundlage einzubüßen. Unentgeltliche Mithilfe im Familienbetrieb, in einer Nebenerwerbslandwirtschaft oder gemeinnützige Unterstützung widersprächen daher nicht dem Urlaubszweck. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 21. September 2009; Az.: 2 Sa 674/09)

## **Kündigung nach Nichtausstempeln in der Raucherpause**

Stempelt ein Arbeitnehmer entgegen der ausdrücklichen betrieblichen Anweisung in der Raucherpause die Arbeitszeit nicht aus, rechtfertigt das eine fristlose Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Maschinenführers bei einem Verpackungsmaterialhersteller entschieden. Der Maschinenführer hatte trotz ausdrücklicher Pflicht zum Ausstempeln das Zeiterfassungsgerät nicht betätigt, als er eine Zigarettenpause machte. Da er für ein solches Verhalten bereits zweimal abgemahnt wurde, kündigte der Arbeitgeber fristlos. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Verhalten des Arbeitnehmers den Arbeitgeber veranlasse Arbeitsentgelt zu zahlen, ohne dass die geschuldete Arbeitsleistung erbracht werde. Ein solcher Pflichtverstoß berühre den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses. Es habe eine eindeutige Regelung zum Rauchverbot im Betrieb und zum Ausstempeln für Raucherpausen gegeben. Der Arbeitnehmer sei vorher zweimal einschlägig und auch ansonsten mehrfach abgemahnt worden. In Ansehung der Gesamtumstände sei dem Arbeitgeber eine Fortsetzung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. Mai 2010; Az.: 10 Sa 712/09)

## **Notarielles Schuldanerkenntnis nach Unterschlagungen bindet**

Hat ein Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zugegeben, während des Arbeitsverhältnisses erhebliche Unterschlagungen begangen zu haben und dies in einem notariellen Schuldanerkenntnis unterzeichnet, kann er später nicht mit Erfolg einwenden, die Methoden zu seiner Überführung seien unzulässig gewesen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines in einem Getränkemarkt beschäftigten Einzelhandelskaufmanns entschieden. Aufgrund von Fehlbeständen, die bei Inventuren festgestellt wurden, erfolgten Video- und Kassenauswertungen, die erhebliche Schäden ergaben. Die Videoauswertung belegte für drei Arbeitstage einen Schaden von 1.120 Euro, die Kassenauswertung für zwei Monate ein Defizit von über 10.000 Euro. Der Verkäufer gab daraufhin zu, regelmäßig Geld aus der Kasse genommen zu haben und dies mit fingierten Pfandbons verdeckt zu haben. Er gab ein von einem Notar formuliertes Schuldanerkenntnis über 113.750 Euro ab wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlungen und unterwarf sich der sofortigen Zwangsvollstreckung. Später focht er seine Willenserklärung an und verlangte klageweise die Herausgabe der Schuldanerkenntnisurkunde. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass er Einwände gegen die Schadenshöhe und die Art der Überführung, nicht gegen das notarielle Schuldanerkenntnis erheben könne. Die Schadenssumme sei zwar hoch,

sei aber angesichts des Geständnisses und der Feststellungen durch den Arbeitgeber vorsichtig kalkuliert. Auch die Drohung mit einer Strafanzeige erscheine angesichts des Sachverhalts nicht unverhältnismäßig. Ein unterzeichnetes notarielles Schuldanerkenntnis könne nicht mit Gründen angegriffen werden, die vor der Unterschrift hätten erhoben werden können.  
(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Juli 2010; Az.: 8 AZR 144/09)

### **Kommunikationstechnik für Betriebsratsmitglieder**

Ein Betriebsrat kann die Eröffnung von Internetzugängen und Emailadressen für einzelne Betriebsratsmitglieder verlangen, wenn dies der Erfüllung von Betriebsratsaufgaben dient und berechnete Belange des Arbeitgebers dem nicht entgegenstehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebsrats in einem Versicherungsunternehmen entschieden, der erfolglos einen entsprechenden Antrag beim Arbeitgeber gestellt hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, die für die laufende Geschäftsführung des Betriebsrats erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen (vgl. § 40 Abs. 2 BetrVG). Die Beurteilung, welche Mittel der Informations- und Kommunikationstechnik der Aufgabenerfüllung diene, habe der Betriebsrat vorzunehmen, wobei er einen Beurteilungsspielraum besitze. Dabei müsse er entgegenstehende Belange des Arbeitgebers berücksichtigen, insbesondere die dabei entstehenden Kosten. Grundsätzlich könne der Betriebsrat die Informationsbeschaffung aus dem Internet für die Aufgabenerfüllung als erforderlich ansehen. Auch die Eröffnung von Internetanschlüssen für einzelne Betriebsratsmitglieder könne der Aufgabenerfüllung dienen, beispielsweise zur Sitzungsvorbereitung. Berechnete Kosteninteressen des Arbeitgebers stünden dem Antrag vorliegend nicht entgegen, weil sämtliche Betriebsratsmitglieder an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt und daher nur eine Internetfreischaltung sowie die Einrichtung von Email-Adressen notwendig seien.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Juli 2010; Az.: 7 ABR 80/08)

### **Zugang einer Kündigungserklärung am Tag des Einwurfs**

Lässt ein Arbeitgeber eine Kündigungserklärung durch Boten in den Hausbriefkasten einwerfen, gilt eine um 10:15 Uhr eingeworfene Erklärung noch als am selben Tag zugegangen. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines Bautechnikers entschieden, dessen Arbeitgeber zum Ende der sechsmonatigen Probezeit die Kündigungserklärung auf den Weg brachte. Da der Bote den Bautechniker nicht antraf, warf der den Brief um 10:15 Uhr in dessen Hausbriefkasten. Der Bautechniker hielt den Kündigungszugang für verspätet, weil der Einwurf nach der üblichen Postzustellung zwischen 8:00 und 8:30 Uhr erfolgte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass das Kündigungsschreiben mit dem Einwurf noch am selben Tag zugegangen und die Kündigung damit wirksam geworden sei. Empfangsbedürftige Willenserklärungen gingen dann zu, wenn sie dergestalt in den Machtbereich des Adressaten gelangen, dass unter gewöhnlichen Umständen mit der Kenntnisnahme gerechnet werden könne. Dies beurteile sich nach den allgemeinen Gepflogenheiten. Deshalb komme es nicht auf die im Postbereich des Arbeitnehmers übliche Zustellzeit an. Eine Zustellung am nächsten Tag sei nur dann anzunehmen, wenn der Einwurf in den Hausbriefkasten erheblich nach der allgemeinen Postzustellung erfolge. Die allgemeine Postzustellung reiche jedoch in Berlin bis weit über die Mittagszeit hinaus.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 11. Juni 2010; Az.: 6 Sa 747/10)

### **Befristung eines Arbeitsverhältnisses: Befristung aus sachlichen Gründen**

Will ein Arbeitgeber die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf andere als im Gesetz genannte Sachgründe stützen, ist er hieran nicht gehindert, weil die Sachgründe im Teilzeitbefristungsgesetz nicht abschließend geregelt sind.

Andere Sachgründe können die Befristung aber nur dann sachlich rechtfertigen, wenn sie den Wertungsmaßstäben im Teilzeitbefristungsgesetz entsprechen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer befristet bei einem Rundfunksender beschäftigten Sachbearbeiterin/Sekretärin entschieden.

Die Arbeitnehmerin erhielt einen befristeten Beschäftigungsvertrag, damit ihr Arbeitsplatz im Rahmen einer einnahmebedingten Personalabbaumaßnahme zu einem späteren Zeitpunkt für mögliche Bewerber mit unbefristeten Arbeitsverträgen zur Verfügung stand. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die für einen späteren Zeitpunkt geplante anderweitige Besetzung eines Arbeitsplatzes die Befristung eines Arbeitsvertrages dann rechtfertigen könne, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Befristung gegenüber einem anderen Arbeitnehmer bereits vertraglich gebunden sei.

Eine mit der gesetzlichen Wertung vergleichbare Fallgestaltung liege aber nicht vor, wenn es bei Abschluss der Befristung keine konkreten Anhaltspunkte dafür gebe, dass der Arbeitsplatz in Zukunft überhaupt für einen anderen Arbeitnehmer benötigt werde. Eine derartige Unsicherheit über den künftigen Beschäftigungsbedarf rechtfertige die Befristung nicht (Quelle: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9. Dezember 2009; AZ.: 7 AZR 399/08).

### **Erfüllung des Urlaubsanspruchs – Teilurlaub, Zwölfstelungsproblematik**

Das Urteil vom 20.01.2009 zu 9 AZR 650/07 befasst sich in urlaubsrechtlicher Hinsicht mit zwei Fragen: Zum einen mit der Urlaubsbewilligung seitens des Arbeitgebers und zum anderen mit der Problematik der Zwölfstelung des Urlaubs im Austrittsjahr des Arbeitnehmers. Der klagende Arbeitnehmer war bei der Beklagten aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags in der Zeit vom 15.03.2006 bis zum 31.12.2006 als Busfahrer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes des Landes NRW (MTV) Anwendung. Darin heißt es u. a.: „Im Ein- und Austrittsjahr wird ohne Rücksicht auf Erfüllung der Wartezeit nur Teilurlaub gewährt. Die Arbeitnehmer erhalten für den Beschäftigungsmonat, in dem sie mehr als 15 Tage beschäftigt waren, ein Zwölfstel des ihnen zustehenden Urlaubs, jedoch mindestens den gesetzlichen Urlaub.“ Die Beklagte rechnete im Verlauf des Arbeitsverhältnisses für diejenigen Tage, an denen für den Kläger keine Fahrten im Reiseverkehr anfielen, Urlaub an. Hierbei ging der Streit der Parteien u. a. darum, in welchem Umfang dem Kläger im Zeitpunkt seines Ausscheidens noch Urlaub zustehe, und ob es sich um einen Voll- oder Teilurlaubsanspruch handele. In Fortführung seiner ständigen Rechtsprechung ging das BAG zunächst davon aus, dass zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs seitens des Arbeitgebers – die Befreiung des Arbeitnehmers von seinen arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten – eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers notwendig sei, wobei der Arbeitgeber gem. § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG die Urlaubswünsche des Arbeitnehmer zu berücksichtigen habe. Mit dieser Willenserklärung des Arbeitgebers seien Beginn und Ende des Urlaubs vorab festzulegen, wobei die erklärte Arbeitsbefreiung hinreichend deutlich erkennen lassen müsse, dass eine Befreiung von der Arbeitspflicht zur Erfüllung des Anspruchs auf Urlaub gewährt werde. Ansonsten könne nicht festgestellt werden, ob der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs die geschuldete Leistung bewirken wolle (§ 362 Abs. 1 BGB). Diese Voraussetzungen waren im entschiedenen Fall nicht erfüllt. Zur Problematik des Teilurlaubs im Ein- und Austrittsjahr des Arbeitnehmers führte das BAG ebenfalls seine bisherige Rechtsprechung fort. Der Kläger hatte zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen. Da der Kläger nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war, kam eine Zwölfstelung des Urlaubs nach § 5 BUrlG nicht in Betracht. Die im MTV vorgesehene Kürzung nahm den gesetzlichen Mindesturlaub ausdrücklich

von der Zwölfteilungsregelung aus. Zudem wies das BAG in diesem Zusammenhang nochmals darauf hin, dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, der nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, weder ausgeschlossen noch gemindert werden könne, weil eine Zwölfteilung in einem solchen Fall nach § 13 Abs. 1 Satz 1 i. V. mit § 3 Abs. 1 BUrlG unzulässig wäre.

### **Verschwiegenheitsklausel über Vergütung ist unwirksam**

Verpflichtet ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter, die Höhe der Vergütung gegenüber Kollegen vertraulich zu behandeln, ist diese Klausel unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Angestellten entschieden, der mit Kollegen über die Höhe seiner Vergütung und ihre Veränderungen gesprochen hatte und dafür vom Arbeitgeber eine schriftliche Abmahnung erhalten hatte. Da der Arbeitgeber sich weigerte, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen, klagte der Arbeitnehmer. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nicht vorliege. Eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die Höhe der Vergütung auch gegenüber anderen Betriebsangehörigen zu verschweigen, sei unwirksam, weil sie eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen Treu und Glauben darstelle. Denn Arbeitgeber seien bei der Lohngestaltung dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet und Arbeitnehmer hätten keine andere Möglichkeit zur Feststellung von möglichen Ansprüchen aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich der Lohnhöhe außer dem Gespräch mit Arbeitskollegen. Ein solches Gespräch könne nur Erfolg haben, wenn der Arbeitnehmer auch selbst bereit sei, über seine Lohngestaltung Auskunft zu geben. Darüber hinaus verstoße eine solche Klausel auch gegen die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit (vgl. Art. 9 Abs. 3 GG), weil sie auch Mitteilungen über die Lohnhöhe gegenüber Gewerkschaften erfasse.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 11. Oktober 2009; Az.: 2 Sa 237/09)

### **Fristlose Kündigung wegen Lesens von Vorstand-E-Mails rechtens**

Einem EDV-Administrator wurde fristlos gekündigt, weil er E-Mails und Kalendereinträge des Vorstands seiner Arbeitgeberfirma eingesehen hatte. In dem von ihm angestrebten gerichtlichen Kündigungsschutzverfahren hatte er sich damit verteidigt, er sei zugleich Innenrevisor gewesen. Deshalb sei es seine Aufgabe gewesen, auch den Vorstand zu kontrollieren. Dieser Argumentation folgten die Richter nicht. Schon grundsätzlich sei es nicht Aufgabe von angestellten Innenrevisoren, auch den Arbeitgeber oder seinen Vorstand zu kontrollieren, erklären Rechtsexperten. Auch die für die Innenrevision im konkreten Fall geltenden Richtlinien hätten kein solches Kontrollrecht ergeben (LAG Köln, AZ: 4 Sa 1257/09).

### **Zeignisformulierungen aus Vergleich müssen übernommen werden**

Hat sich ein Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich bestimmten Vorgaben zur Erstellung eines Arbeitszeugnisses unterworfen, darf er hiervon bei der Zeugnisformulierung nicht ohne weitere Begründung abweichen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer Angestellten entschieden, die im Zwangsvollstreckungsverfahren ihren Zeugnisanspruch durchsetzen wollte. Aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs hatte sich der Arbeitgeber verpflichtet, hinsichtlich der Formulierung ein Vorschlagsrecht der Arbeitnehmerin zu akzeptieren, wobei er wohlwollende Prüfung und eine Abweichung nur bei grober Unrichtigkeit zugesichert hatte. Als der Arbeitgeber von diesem Vorschlag in mehreren Punkten abwich, leitete die Arbeitnehmerin die Zwangsvollstreckung ein. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass im streng formalisierten Verfahren der Zwangsvollstreckung bestimmte inhaltliche Formulierungen nicht durchsetzbar seien. Das betreffe auch Formulierungen aus Zeugnisgrundsätzen wie „wohlwol-

lendes Zeugnis“ oder „dem beruflichen Fortkommen dienend“. Denn solche Formulierungen seien mangels hinreichender Bestimmtheit nicht vollstreckungsfähig. Vorliegend habe sich der Arbeitgeber aber ganz bestimmten Vorgaben in dem Vergleich unterworfen, von denen er nicht abweichen dürfe. Da er bei einer Reihe von Formulierungsvorschlägen der Arbeitnehmerin abgewichen sei, ohne vorzutragen inwieweit eine grobe Unrichtigkeit vorliege, habe er den Zeugnisanspruch nicht erfüllt. Das festgesetzte Zwangsgeld in Höhe von 1.000 Euro sei daher rechtmäßig.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. August 2010; Az.: 1 Ta 196/10)

### **Pflege eines erkrankten Kindes im Urlaubszeitraum – Erlöschen des Urlaubsanspruchs**

Ist es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich, dass eine Arbeitnehmerin während eines bereits bewilligten Erholungsurlaubes wegen der Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt, so kommt es gleichwohl zum Erlöschen des Urlaubsanspruches im Umfang seiner Bewilligung. § 9 BUrlG ist hierauf nicht entsprechend anzuwenden.

Da es nicht Zweck des § 45 SGB V ist, den Arbeitnehmer vor Vergütungseinbußen wegen der Pflege eines erkrankten Kindes zu schützen, kommt in diesem Fall auch kein Schadensersatzanspruch auf Nachgewährung von Erholungsurlaub in Betracht. Will der Arbeitnehmer Nachteile bei der Vergütung vermeiden, so ist er in diesem Fall gehalten, von der Arbeitsfreistellung nach § 45 SGB V keinen Gebrauch zu machen und das erkrankte Kind während des Urlaubszeitraumes zu pflegen. (Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 17.06.2010, AZ.: 2 Ca 1648/10)

### **Nichteinhalten der Kündigungsfrist**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 1. September 2010 – AZ.:5 AZR 700/09 - wie folgt entschieden: Bei einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung muss der Arbeitnehmer die Nichteinhaltung der objektiv richtigen Kündigungsfrist innerhalb der fristgebundenen Klage nach § 4 Satz 1 KSchG geltend machen, wenn sich die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nicht als eine solche mit der rechtlich gebotenen Frist auslegen lässt. Bedürfte die Kündigung der Umdeutung in eine Kündigung mit zutreffender Frist, gilt die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nach § 7 KSchG als rechtswirksam und beendet das Arbeitsverhältnis zum „falschen“ Termin, wenn die Kündigungsschutzklage nicht binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben worden ist.

## **Veranstaltungen**

### **„FIT FÜR ... die Führung von Bankengesprächen“**

**Dienstag, 16. November 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Geld ist nicht alles, aber ohne Geld ist fast alles nichts. Viele Unternehmen führen deshalb im Vorfeld ihrer Existenzgründung bzw. beim Aufbau ihres Unternehmens Gespräche mit Banken. Bankengespräche müssen, damit sie zu dem gewünschten Erfolg führen, vorbereitet sein. Jeder Unternehmer muss deshalb seine Papiere sichten und entsprechende Planungen vorlegen. Diese Geschäftsplanungen beziehen sich auf Ertrag, Liquidität und Personal.

**Herr Horst Pink, PWA Unternehmensberatung GmbH, Dillingen**, wird diese Materie anhand von konkreten Beispielen den Teilnehmern erklären. Er wird Sie insbesondere auf die einzelnen Schwerpunkte hinweisen, die in den jeweiligen Gesamtkonzepten einzuarbeiten sind. **Herr Karl Lehmann, Saarländische Investitionskreditbank AG (SIKB), Saarbrücken**, wird Sie über die Möglichkeiten einer subventionierten Darlehensgewährung durch die SIKB informieren und Ihnen praktische Tipps für die Gesprächsführung mit der SIKB und Hausbank geben.

Anmeldungen bis **15. November 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)