

Nr. 01 / Januar 2016



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Wann geht ein Kündigungsschreiben zu?	2
Gesetzentwurf zu Zeitarbeit und Missbrauch von Werkverträgen	3
BMFSFJ legt Eckpunkte zum Entgeltgleichheitsgesetz vor	4
Kündigung wegen verspätetem Arbeitsantritt	5
Mitbestimmungspflicht bei Arbeitszeitverlängerung	6
Angemessener Nachtarbeitszuschlag: 25 Prozent	6
Mindestlohn für entsandte Mitarbeiter	7
VERANSTALTUNGEN	8
Tag der IT-Sicherheit.....	8
„Chef, ich bin dann mal weg!“	8
Verträge grenzübergreifend sicher gestalten.....	8
Rechtssicher unterwegs in den sozialen Medien.....	9

Wann geht ein Kündigungsschreiben zu?

In der Praxis immer wieder ein Problem: wann geht ein Kündigungsschreiben zu? Die Beantwortung dieser Frage ist wichtig, da die Kündigung des Arbeitgebers erst mit ihrem Zugang wirksam wird. Vom Tag des Zugangs der Kündigung an beginnt die gesetzliche Dreiwochenfrist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage durch den Arbeitnehmer.

Wird die Kündigung per Post oder per Boten zugesandt, muss sie zu den gewöhnlichen Postzeiten in den Briefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen werden. Der Zugang einer Kündigung ist nämlich erfolgt, sobald die Kündigung im Original so in den Machtbereich des Kündigungsempfängers gelangt ist, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat. Ist der Arbeitnehmer in Urlaub, erkrankt, in Kur oder gar in Haft, so geht die Kündigung mit dem Einwurf in den Briefkasten zu. In all diesen Fällen hat nämlich der Arbeitnehmer die Möglichkeit, dafür zu sorgen, dass ihm die Post nachgeschickt wird. Teilt der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nicht mit, dass er eine neue Adresse hat oder umgezogen ist, geht die Kündigung ebenfalls mit dem Einwurf des Briefes an die alte Adresse zu.

Anders dagegen, wenn die Kündigung im Betrieb selbst überreicht wird: dann genügt es, wenn der Mitarbeiter das Schreiben entgegen nimmt. Weigert er sich im Rahmen eines Personalgesprächs das Schreiben entgegen zu nehmen, so reicht es, wenn das Kündigungsschreiben auf den Tisch neben den Mitarbeiter gelegt wird. Wird allerdings das Kündigungsschreiben mit dem Hinweis vorgelegt: „nur Durchlesen“, um später eine Kopie mitzugeben, was dann unterbleibt, liegt kein Zugang vor.

Unter Abwesenden wird die Kündigung typischerweise per Post versandt. Möglich ist der Versand als „normaler“ Brief. Bei diesem besteht allerdings das Problem, dass der Arbeitgeber als Versender den Zugang nicht beweisen kann.

Ein Kündigungsschreiben kann auch per Einschreiben versandt werden und zwar als

- **Einschreiben-Einwurf**
= Zusteller dokumentiert, dass die Sendung im Briefkasten/Postfach des Empfängers eingeworfen wurden.
- **Einschreiben**
= Zusteller übergibt die Sendung persönlich nur gegen Unterschrift an den Empfänger/Empfangsberechtigten (z. B. Familienmitglied). Die Unterschrift kann im Internet unter Sendungsverfolgung angezeigt werden.
- **Einschreiben-eigenhändig**
= Zusteller übergibt die Sendung persönlich nur gegen Unterschrift und ausschließlich an Empfänger/schriftlich Bevollmächtigten. Die Unterschrift kann im Internet unter Sendungsverfolgung angezeigt werden.
- **Einschreiben-Rückschein**
= Zusteller übergibt die Sendung persönlich nur gegen Unterschrift an den Empfänger/Empfangsberechtigten. Der Versender bekommt die Empfangsbestätigung mit dem Zustelldatum und der Originalunterschrift des Empfängers zugesandt.
- **Einschreiben-eigenhändig Rückschein**
= Zusteller übergibt die Sendung persönlich nur gegen Unterschrift und ausschließlich an den Empfänger/schriftlich Bevollmächtigten. Der Versender bekommt die Empfangsbestätigung mit dem Zustelldatum und der Originalunterschrift des Empfängers zugesandt.

Beim Einwurf-Einschreiben gibt es kein BAG-Urteil, dass der Empfangsschein und der Auslieferungsbeleg den Zugang beweist. Bei den übrigen Übergabe-Einschreiben geht, wenn der Empfänger bzw. ein Empfangsbevollmächtigter nicht angetroffen wird, das Kündigungsschreiben erst mit Abholung auf der Poststelle zu.

Wesentlich sicherer ist es, den Brief durch einen Boten zu überreichen oder in den Briefkasten des Arbeitnehmers werfen zu lassen, der sich zuvor von dem Inhalt der Sendung überzeugt hat (Kündigungsschreiben im Original). Aus Beweisgründen sollte dann ein Zeuge dabei sein.

Praxistipp: Arbeitgeber sollten penibel auf die Einhaltung der Formalien bei Ausspruch einer Kündigung achten. Dazu gehört die Unterzeichnung des Kündigungsschreibens durch den dazu Berechtigten mit dessen Originalunterschrift als auch der Nachweis des Kündigungszugangs innerhalb der zu beachtenden Kündigungsfrist. Fehler, die in diesem Bereich gemacht werden, führen bei einer gerichtlichen Geltendmachung zu Unwirksamkeit der Kündigung. Informationen rund um die Kündigung enthält unser Infoblatt → **A20** „Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“, **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Gesetzentwurf zu Zeitarbeit und Missbrauch von Werkverträgen

Das BMAS hat den Gesetzentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vorgelegt, mit dem Zeitarbeit und Werkverträge reguliert werden sollen. Inhaltlich geht es bei der Zeitarbeit um die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten und von Equal Treatment (Gleichstellungsgrundsatz) nach neun Monaten. Equal Treatment bedeutet, dass Zeitarbeitnehmer während eines Einsatzes Anspruch auf die im Kundenbetrieb geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Stammmitarbeiters haben. Was unter den wesentlichen Arbeitsbedingungen zu verstehen ist, hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 23.03.2011 so definiert, dass es sich dabei um alle in der EU-Zeitarbeitsrichtlinie genannten Arbeitsbedingungen handelt. Nach Artikel 3 Abs. 1 f) dieser Richtlinie sind dies: Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nacharbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage sowie natürlich auch das Arbeitsentgelt (z. B. Jahressonderzahlungen, Zulagen, Zuschläge, Prämien, Bonuszahlungen und auch arbeitgeberseitige Zuschüsse zur betrieblichen Altersversorgungssystemen).

Hinsichtlich der Werkverträge wird ein neuer § 611a BGB mit Abgrenzungskriterien zur Bestimmung, was ein Arbeitsvertrag ist, eingeführt. Zudem gibt es eine Vermutungswirkung, wenn die Deutsche Rentenversicherung Bund im sozialversicherungsrechtlichen Statusfeststellungsverfahren das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses feststellt – nicht allerdings umgekehrt. Die Informationsrechte des Betriebsrates werden ausgeweitet. Vorrats-AÜG-Erlaubnisse sollen nicht mehr helfen, wenn es sich tatsächlich um einen Scheinwerkvertrag handelt; dann soll automatisch ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Arbeitnehmer des vermeintlichen Werkunternehmers entstehen, wenn auch mit einmonatigen Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers.

IHK-Position:

Der Referentenentwurf geht weit über die im Koalitionsvertrag vereinbarten Regelungen zu Zeitarbeit und Werkverträgen hinaus und gefährdet den Einsatz dieser flexiblen Instrumente erheblich. Die Tarifautonomie würde eingeschränkt. Zudem bedeuten diese Regelungen enorme Bürokratielasten und Rechtsunsicherheit für die Unternehmen. Auch die Zeitarbeiter selbst würden geschädigt, weil statt einer Festanstellung im Kundenbetrieb vielfach die Arbeitslosigkeit und die Verlagerung der Tätigkeiten ins Ausland stünden.

Es müsste sachliche Gründe für die Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer geben (z. B. Projektarbeit, Elternzeit-/Pflege-/Krankheitsvertretung). Die Ermittlung des gleichen Entgelts, bei dem u. a. auch Sachbezüge wie z. B. Handynutzung und vermögenswirksame Leistungen eingerechnet werden sollen, dürfte in der Praxis faktisch unmöglich, jedenfalls aber so risikobehaftet werden, dass künftig Zeitarbeitnehmer häufig sogar nur neun Monate eingesetzt werden.

Hinsichtlich der Abgrenzungskriterien zwischen Arbeitsverhältnis und Werkvertrag gibt der Referentenentwurf vor, er schreibe nur die bisherige Rechtsprechung fest. Allerdings gibt es in der bisherigen Rechtsprechung ca. 30 Abgrenzungskriterien, die in eine Gesamtbetrachtung einfließen. Das Herausgreifen von nur acht Kriterien setzt Schwerpunkte, die schon allein zu Veränderungen der bisherigen Beurteilung führen. Der Gesetzgeber droht das Arbeitsrecht weit in den Bereich bisheriger Selbständigkeit auszudehnen. Die Kriterien sind gerade für Soloselbstständige, insbesondere bei wissensbasierten Dienstleistungen, nicht geeignet (z. B. Interims-Manager, Berater, IT-Spezialisten). Angesichts der Überlegungen zur Digitalisierung der Wirtschaft und der Arbeitswelt ist dies ein Signal in die falsche Richtung.

Das Bundeskanzleramt hat diesen Entwurf Anfang Dezember zunächst „auf Eis“ gelegt. Das bedeutet allerdings nicht, dass er vom Tisch ist, sondern dass Nachbesserungsbedarf durch das BMAS besteht.

BMFSFJ legt Eckpunkte zum Entgeltgleichheitsgesetz vor

Das Bundesfamilienministerium hat Eckpunkte für ein Entgeltgleichheitsgesetz vorgelegt. Mit dem Gesetzentwurf ist in Kürze zu rechnen. Ziel des Gesetzes ist, für mehr Transparenz beim Thema Entgelt auf der Grundlage des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ zu sorgen. Die Eckpunkte sehen folgende Inhalte vor:

1. Festlegung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Arbeitnehmer.
2. Verpflichtende Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit für Unternehmen ab 500 Mitarbeitern.
3. Einführung einer Berichtspflicht für Unternehmen ab 500 Mitarbeitern über Frauenförderung und Entgeltgleichheit.

IHK-Position: Die Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz ist ein wichtiges Ziel. Dazu gehört auch der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit. Allerdings ist eine unterschiedliche Bezahlung bei gleicher Tätigkeit, gleicher Qualifikation und gleichem Arbeitgeber aufgrund des Geschlechts bereits schon heute verboten. Fakt ist jedoch, dass es Unterschiede bei der Bezahlung von Frauen und Männern gibt. Die Gründe für Entgelt-Unterschiede sind jedoch vielfältig. Grund ist insbesondere die unterschiedliche Arbeitsmarktteilnahme von Männern und Frauen. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, haben längere Erwerbsunterbrechungen durch Schwangerschaften und Elternzeit, wählen andere Berufe und sind seltener in Führungspositionen zu finden. Das geplante Gesetz setzt nicht an diesen Ursachen an und ist mit enormen zusätzlichen Bürokratielasten für Unternehmen verbunden. Das BMFSFJ muss Vorschläge machen, welche Bürokratiepflichten hinsichtlich der „One-in, One-out“-Regelung im Gegenzug entfallen soll. Das Gesetz geht zudem über die Inhalte des Koalitionsvertrages hinaus und stellt einen gesetzlichen Eingriff in Lohnfindung dar.

BAG: Keine Anrechnung eines Praktikums vor Berufsausbildung

Ein Praktikum, welches einer Berufsausbildung vorausgegangen ist, kann nicht auf die gesetzlich vorgeschriebene Probezeit nach § 20 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) angerechnet werden. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 19.11.2015.

Im zugrunde liegenden Fall hatte sich der Kläger im Frühjahr 2013 bei der Beklagten um eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann beworben. Die Beklagte versprach ihm die Ausbildung im Herbst und schloss mit dem Kläger zur Überbrückung einen Praktikantenvertrag bis zum 31.7.2013. Am 1.8.2013 begann der Kläger seine Ausbildung. Im Ausbildungsvertrag war eine dreimonatige Probezeit vorgesehen. Gegen die am 29.10.2013 ausgesprochene Kündigung wandte sich der Kläger mit der Auffassung, dass die Kündigung unwirksam ist, da sie nach Ablauf der Probezeit ausgesprochen worden sei.

Nachdem die Vorinstanzen die Klage bereits abwiesen hatten, hatte auch die Revision vor dem BAG keinen Erfolg. Ein Praktikum kann nicht auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis angerechnet werden. Während der Probezeit nämlich sollen die Vertragspartner Gelegenheit haben, die für die Ausbildung wesentlichen Umstände zu prüfen. Dies ist nur unter den spezifischen Bedingungen des Ausbildungsverhältnisses möglich. Entsprechend erfolgt laut BAG auch keine Anrechnung eines vorangegangenen Arbeitsverhältnisses.

Praxistipp: Kündigungsfristen können im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag enthalten sein. Ist dort nichts geregelt, greifen die gesetzlichen Kündigungsfristen ein. § 622 BGB enthält die zwingenden gesetzlichen Mindest-Kündigungsfristen und greifen auch dann ein, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen kürzer sind als die gesetzlichen. Mehr Informationen rund um die Kündigung sowie die einzuhaltenden Fristen enthält unser Infoblatt → **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigung, Aufhebungsvertrag, Fristablauf -“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Kündigung wegen verspätetem Arbeitsantritt

Mehrfach verspäteter Arbeitsantritt eines Arbeitnehmers kann nach einschlägiger Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Produktionsmitarbeiters in einem Unternehmen für Wellpappherstellung entschieden, der wiederholt zu spät an seinem Arbeitsplatz erschien und deshalb zwei Abmahnungen erhielt. Nach erneuter Verspätung beim Schichtantritt kündigte der Arbeitgeber fristgemäß. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass wiederholte, gleichartige Pflichtverletzungen in Form verspäteter Arbeitsantritte oder Verstöße gegen die Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit nach einschlägigen Abmahnungen eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen können. Denn in einem solchen Verhalten komme eine spezifische Unzuverlässigkeit zum Ausdruck, die es für den Arbeitgeber wegen der damit verbundenen betrieblichen Folgen unzumutbar mache, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Vorliegend habe der Arbeitnehmer in mindestens neun Fällen seine Pflicht zum rechtzeitigen Arbeitsantritt verletzt. Deshalb habe der Arbeitgeber in dem Drei-Schicht-Betrieb zur Vermeidung von Produktionsausfällen jeweils andere Arbeitnehmer verpflichten müssen. Da der Mitarbeiter gut drei Monate nach der zweiten Abmahnung erneut unentschuldig seine Schicht nicht antrat, sei die Kündigung gerechtfertigt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 28. August 2015; Az.: 13 Sa 150/15)

Praxistipp: Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Abmahn- bzw. Kündigungsgründe gegeben sind. Deshalb müssen verspätete Arbeitsantritte von dem Arbeitgeber dokumentiert und im Kündigungsschutzprozessfall auch bewiesen werden. Es sollte eine dementsprechende Dokumentation bei einem Fehlverhalten auch vorliegen.

Urlaubsanspruch bei kurzzeitiger Unterbrechung

Nach dem Bundesurlaubsgesetz entsteht der volle Urlaubsanspruch grundsätzlich erst, wenn das Arbeitsverhältnis sechs Monate bestanden hat. Diese gesetzlich vorgesehene Wartezeit muss in einem zusammenhängenden Arbeitsverhältnis nur einmal erfüllt werden. Wird nach der Unterbrechung der Anstellung ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen, entsteht die Wartezeit erneut.

Das BAG hat nun entschieden, dass eine kurze Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für die Entstehung des Urlaubsanspruchs unschädlich ist, wenn bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine zweite Anstellung vereinbart wurde.

Indem zu entscheidenden Fall war der Arbeitnehmer vom 1. Januar 2009 bis zum 30. Juni 2009 angestellt. Am 21. Juni 2009 wurde vereinbart, dass ab dem 2. Juli bis zum 12. Oktober beim Arbeitgeber eine neue Beschäftigung wahrgenommen wird.

BAG, Urteil vom 20. Oktober 2015, Aktenzeichen: 9 AZR 224/14

Praxistipp: Voraussetzung für einen Urlaubsanspruch ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und der Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten. Vor der erfüllten Wartezeit von sechs Monaten entstehen lediglich Teilurlaubsansprüche. Die Wartezeit hat also nicht die Bedeutung einer Urlaubssperre. Ist die Wartezeit von sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis einmal erfüllt, so entsteht der volle Urlaubsanspruch in den folgenden Jahren bereits mit Beginn des Kalenderjahres.

Mitbestimmungspflicht bei Arbeitszeitverlängerung

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einzelnen Beschäftigten die Erhöhung der Wochenarbeitszeit um bis zu 10 Stunden, besteht hierfür kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines bundesweit tätigen Modeunternehmens mit zahlreichen Filialen entschieden. Der Arbeitgeber beteiligte den Betriebsrat nur in Fällen, bei denen die Erhöhung der Arbeitszeit für mehr als einen Monat geplant wurde und mindestens 10 Wochenstunden betrug. Der Betriebsrat forderte demgegenüber eine Mitbestimmung bereits bei einer Hochstufung ab fünf Wochenstunden.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei einer nach Dauer und Umfang nicht unerheblichen Verlängerung der Arbeitszeit eine Einstellung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes vorliege. Das sei aber nur anzunehmen, wenn die Arbeitszeit um mehr als 10 Stunden wöchentlich erhöht werde. Diese Grenzziehung gelte unabhängig von der bisherigen Arbeitszeit des betroffenen Arbeitnehmers.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 06. August 2015; Az.: 5 TaBV 11/15)

Angemessener Nachtarbeitszuschlag: 25 Prozent

Bestehen in einem Unternehmen keine tarifvertraglichen Regelungen für Nachtarbeiter, ist regelmäßig ein Nachtarbeitszuschlag von 25 Prozent auf den Bruttoarbeitslohn angemessen. Bei Dauernachtarbeit liegt die Angemessenheit bei 30 Prozent. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Lkw-Fahrers im Paketlinientransportdienst entschieden, dessen Arbeitszeit von 20 Uhr bis 6 Uhr dauerte.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Zuschlag von 25 Prozent oder eine entsprechende Anzahl bezahlter freier Tage angemessen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sei. Eine Reduzierung dieses Zuschlags komme in Betracht, wenn die Arbeitsbelastung durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst geringer ausfalle. Eine erhöhte Belastung, wie sie bei Dauernachtarbeitszeit vorliege, führe zu einem höheren Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 Prozent. Der Zuschlag bestehe für die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Unerheblich sei, dass der Arbeitgeber einen Zuschlag für die Zeit zwischen 21 und 23 Uhr gezahlt habe. Dieser sei daher nicht auf den geschuldeten Nachtarbeitszuschlag anrechenbar.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 09. Dezember 2015; Az.: 10 AZR 423/14)

Praxistipp: Das Arbeitszeitgesetz gibt den Rahmen vor, in dem Arbeitszeit von dem Arbeitgeber verlangt und von dem Arbeitnehmer erbracht werden kann bzw. muss. Beide Parteien sind frei darin in ihrer Entscheidung, welche Arbeitszeiten wie vergütet werden sollen. Das Gericht hatte im vorliegenden Fall deshalb zu entscheiden, ob die getroffene Vergütungsvereinbarung angemessen ist.

Mindestlohn für entsandte Mitarbeiter

Arbeitnehmer, die ins EU-Ausland entsendet werden, haben ein Recht auf den dort gültigen Mindestlohn. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden. Die Höhe des Mindestlohns für einen entsandten Arbeitnehmer bestimmt sich nach dem Recht des Aufnahme- staats. Und zwar unabhängig von dem jeweiligen Arbeitsrecht. Grund ist eine entsprechende EU-Richtlinie. Der Arbeitgeber muss die im jeweiligen Ausland geltenden Mindestlohngesetze oder allgemeinverbindlichen Tarifverträge beachten (EuGH, Urteil vom 12. Februar 2015, Az.: C-396/13). **Praxistipp:** Mindestlöhne existieren nicht in jedem europäischen Mitglieds- staat. Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, sich vorab zu informieren, ob das Land, in das sie ihre Mitarbeiter entsenden, über einen Mindestlohn verfügt oder nicht.

VERANSTALTUNGEN

Tag der IT-Sicherheit

Dienstag, 2. Februar 2016, 10.00 - 17.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Nach dem erfolgreichen Auftakt im Februar 2015 werden saar.is und IHK Saarland auch 2016 wieder einen Tag der IT-Sicherheit durchführen.

Folgende Themen aus der IT-Sicherheit sind im Vortragsprogramm vorgesehen:

- das neue IT-Sicherheitsgesetz
- Aktuelle Forschungsfragen zu Schadsoftware
- Netzwerksicherheit und Datenschutz
- Sichere Bürokommunikation am Beispiel von Fax/Kopierern/Scannern/Druckern und Mail
- Sicheres Cloud-Computing: Standortbestimmung, Sicherheit, Prüfverfahren
- IT-Sicherheit von industriellen Steuerungssystemen
- Mobile Endgeräte - Was verraten sie über ihren Besitzer?

Daneben gibt es wieder eine Ausstellung mit IT-Dienstleistern, die ihre Produkte und Dienstleistungen zeigen. Das ausführliche Programm steht ab Anfang Januar 2016 an dieser Stelle zur Verfügung!

Anmeldungen **bis 1. Februar 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Chef, ich bin dann mal weg!“

Donnerstag, 18. Februar 2016, 19.00 - 21.00 Uhr, IHK Regional Neunkirchen, Partyservice Scheidt GmbH, Auf Pfuhlst 19, 66589 Merchweiler

Gerade zu Beginn des Jahres wird in vielen Unternehmen die Jahresurlaubsplanung durchgeführt. Dabei tauchen immer wieder Fragen rund um den Urlaub auf und zwar sowohl seitens des Arbeitgebers wie auch seiner Mitarbeiter. Die Fragen reichen von der Bestimmung der Urlaubsterminierung, über die Berechnung der zeitlichen Dauer desurlaubes bis hin zur Berechnung von Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt. In der Praxis noch immer problematisch ist, wie lange Urlaub von einem auf das andere Jahr übertragen werden kann.

Frau Heike Cloß, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin IHK Saarland, wird Ihnen in ihrem praxisorientierten Vortrag Ihre Fragen rund um den Urlaub beantworten.

Anmeldungen **bis 17. Februar 2016** unter E-Mail: susanne.bartel@saarland.ihk.de.

Verträge grenzübergreifend sicher gestalten

Dienstag, 8. März 2016, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Viele saarländische Unternehmen handeln grenzüberschreitend. Dabei ist von Bedeutung, welchem Recht diese grenzüberschreitenden Verträge unterfallen. Von der Wahl des anzuwendenden Rechts hängt nämlich die Rechtsdurchsetzung innerhalb der Europäischen Union ab. Häufig nehmen deshalb Unternehmen Gerichtsstandvereinbarungen in ihre Verträge auf, ohne darauf zu achten, welche Chancen und Risiken damit verbunden sind.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian, Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, spezialisiert auf die Beratung von Unternehmen im grenzüberschreitenden Geschäftsverkehr, wird aufzeigen, welche Vereinbarungen getroffen werden können und welche man besser nicht treffen sollte. Er rundet seinen Vortrag ab, indem er auf das UN-Kaufrecht eingeht.

Anmeldungen **bis 7. März 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Rechtssicher unterwegs in den sozialen Medien

Mittwoch, 9. März 2016, 19.00 - 21.00 Uhr, Konferenzraum, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ob Facebook, Twitter, Youtube und Co.: Viele Unternehmen sind in den sozialen Medien unterwegs, um auf sich und ihr Unternehmen aufmerksam zu machen. Die rechtlichen Voraussetzungen richtig umzusetzen ist die besondere Anforderung in den sozialen Netzwerken.

Frau Rechtsanwältin Kathrin Berger, Fachanwältin für IT-Recht und Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, zeigt in ihrem praxisorientierten Vortrag auf, was bei der Wahl des Account-Namens zu beachten ist, welche Inhalte das Impressum haben sollte und auch wie eine Datenschutzerklärung richtig in die sozialen Netzwerke eingebunden wird. Auch die Verwendung von Bildern, Videos und Texten, die den Reiz der sozialen Medien ausmachen, wird rechtssicher vorgestellt.

Anmeldungen **bis 8. März 2016** 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