



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Sommerzeit - Urlaubszeit	2
Betriebsbedingte Kündigung wegen unternehmerischer Entscheidung.....	3
Heimliche Aufzeichnung eines Personalgesprächs: Kündigung	4
Falsche Adresse: Kündigung unwirksam.....	4
Mindestlohn auch für Bereitschaftsdienst	5
Unbillige Versetzung bindet nicht	5
Neckerei im Betrieb: Schmerzensgeld.....	6
Fahrtätigkeiten zwischen Wohnung und Arbeitsort.....	6
Mutterschutz für Studentinnen.....	7
Vorfälligkeit der Sozialabgaben soll gelockert werden.....	7
VERANSTALTUNGEN	9
Der Immobiliendarlehensvermittler und das Verbraucherdarlehen	9
„Der Handelsvertreter und die Kunst der Kundenakquise“	9

Sommerzeit - Urlaubszeit

Sie haben begonnen: die schönsten Wochen des Jahres. Dann wollen Mitarbeiter in Urlaub fahren - und der Chef muss zuvor die Urlaubsanträge genehmigen. Wichtig ist für beide Seiten zu wissen, was das Urlaubsrecht für Rechte und Pflichten für beide Seiten vorgibt.

Anspruch auf Urlaub haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer, auch Auszubildende. Die Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs beträgt generell 24 Werktage. Tarifverträge können einen längeren Urlaub vorsehen. Der Tarifvertrag gilt jedoch nur dann, wenn entweder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde oder in dem Betrieb der Tarifvertrag Anwendung findet. Informationen hierzu können dem saarländischen Tarifregister unter www.saarland.de/tarifregister.htm, Rubrik Tarifauskunft, eingesehen werden. Auch per Arbeitsvertrag kann die Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs überschritten, nicht jedoch unterschritten werden.

Teilurlaubsanspruch

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate besteht. Vor der erfüllten Wartezeit von sechs Monaten entstehen für jeden Mitarbeiter lediglich Teilurlaubsansprüche. Diese Wartezeit, die oft mit der Probezeit zusammenfällt, hat also nicht die Bedeutung einer Urlaubssperre. Es gibt lediglich Teilurlaubsansprüche. 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. Einen Anspruch auf Teilurlaub hat der Mitarbeiter unter folgenden Voraussetzungen:

- Für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
- wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
- wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus der Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Es fällt ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des bestehenden Arbeitsverhältnisses an. Urlaubstage, die mehr als einen halben Urlaubstag ergeben, sind aufzurunden. Abgerundet wird nicht, es werden vielmehr die sich daraus ergebenden Stunden, in denen der Mitarbeiter von der Arbeitspflicht zu befreien wäre, entweder als Freizeit gewährt oder ausgezahlt.

Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung

Urlaub ist grundsätzlich bezahlter Urlaub. Es muss deshalb der reguläre Arbeitslohn auch während eines genehmigten Urlaubs ausgezahlt werden. Davon zu unterscheiden ist das Urlaubsgeld, bei dem es sich um eine zusätzliche Vergütung, wie etwa das Weihnachtsgeld, handelt. Einen Anspruch auf Zahlung des Urlaubsgeldes haben die Mitarbeiter nur dann, wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder etwa im einschlägigen Tarifvertrag vereinbart ist. Wer freiwillig Urlaubsgeld zahlt, sollte darauf achten, dass keine betriebliche Übung entsteht. Es empfiehlt sich daher für den Arbeitgeber, bei jeder Zahlung den Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass es sich um eine freiwillige Leistung handelt und demzufolge auch für die Zukunft keine Rechtsansprüche auf Auszahlung des Urlaubsgeldes entstehen.

Die Urlaubsabgeltung ist der Anspruch, der entsteht, wenn der zustehende Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann. Alle anderen Gründe für die Zahlung einer Urlaubsabgeltung sind unzulässig. Urlaub ist grundsätzlich zu nehmen und nicht in bar auszuzahlen.

Urlaubsgewährung

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer einen eindeutigen Urlaubsantrag stellen. Der Arbeitgeber hat bei der Bewilligung desurlaubes diese Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn es stehen dringende betriebliche Belange, wie z. B. Urlaubsansprüche sozial vorrangiger Mitarbeiter, entgegen. Auch dringende betriebliche Belange können der Gewährung des Urlaubsanspruchs entgegen gehalten werden. Es muss sich hierbei aber um dringende betriebliche Belange handeln, der normale Arbeitsanfall genügt nicht, um den beantragten Urlaub zu versagen. Es empfiehlt sich, im Unternehmen einen schriftlichen Jahresurlaubsplan aufzustellen, damit jeder Mitarbeiter beizeiten angeben kann, wann er gedenkt, Urlaub zu nehmen, um so die Urlaubsspitzen wie bei den anstehenden Schulferien zu bewältigen. Bei Schulferien haben grundsätzlich die Eltern mit schulpflichtigen Kindern Vorrang vor Mitarbeitern ohne schulpflichtige Kinder. Wird dem Urlaubsantrag nicht stattgegeben, so muss der Mitarbeiter seiner Arbeitsverpflichtung nachkommen. Er kann sich nicht eigenmächtig selbst Urlaub nehmen. Für einen solchen Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, eine Abmahnung auszusprechen. Etwas anderes gilt natürlich dann, wenn der Mitarbeiter für diese Fehlzeiten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt. Dann gilt der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, dass er erkrankt ist.

Praxistipp: Mehr Informationen rund um den Urlaub enthalten unsere Infoblätter →A18 „Urlaub“ sowie →A14 „Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung“ unter **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Betriebsbedingte Kündigung wegen unternehmerischer Entscheidung

Trifft ein Arbeitgeber eine unternehmerische Entscheidung, die zu einer betriebsbedingten Kündigung führt, muss die Entscheidung vor der Kündigung getroffen worden sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines in einem Logistikunternehmen als kaufmännischer Angestellter beschäftigten Betriebswirts entschieden, dem aus betriebsbedingten Gründen ordentlich gekündigt wurde. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass betriebliche Erfordernisse dann vorlägen, wenn Umstände aus dem wirtschaftlichen oder betriebstechnischen Bereich dazu führen, dass die betriebliche Arbeitsmenge so rückläufig sei, dass der Beschäftigungsbedarf für mindestens einen Arbeitnehmer entfalle. Vorliegend könne aber aufgrund der Angaben des Arbeitgebers nicht abschließend festgestellt werden, dass er seine unternehmerische Entscheidung vor dem Zugang der Kündigung abschließend getroffen habe. Insofern lasse sich die negative Prognose des wegfallenden Beschäftigungsbedarfs des Arbeitnehmers nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht hinreichend sicher überprüfen. Die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung seien daher nicht erfüllt.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 14.03.2016; Az.: 3 Sa 245/15

Praxistipp: Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, kann eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Voraussetzung ist dafür immer eine vorherige unternehmerische Entscheidung, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes führt.

Heimliche Aufzeichnung eines Personalgesprächs: Kündigung

Zeichnet ein Arbeitnehmer heimlich ein Personalgespräch auf und macht davon später in einem Arbeitsgerichtsprozess Gebrauch, rechtfertigt dieses Verhalten eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Fachangestellten für Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit entschieden. Im Rahmen einer Wiedereingliederung wurde ein Personalgespräch zwischen dem Vorgesetzten und der Arbeitnehmerin geführt, dass diese mit ihrem Smartphone aufzeichnete. In einem nachfolgenden Arbeitsgerichtsprozess mit ihrem Arbeitgeber verwendete sie ein Wortprotokoll des Gesprächs. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine fristgemäße Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass durch das grundgesetzlich verankerte allgemeine Persönlichkeitsrecht auch die Wahrung der Unbefangenheit des gesprochenen Wortes geschützt sei, sodass grundsätzlich jeder selbst entscheiden könne, wer sein Wort aufnehmen und abspielen dürfe. Durch den heimlichen Mitschnitt des vertraulichen Personalgesprächs und dessen spätere Verwendung sei das Vertrauensverhältnis zwischen dem Vorgesetzten und der Arbeitnehmerin zerstört. Einer vorherigen Abmahnung habe es nicht bedurft, denn angesichts der Schwere der Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht sei eine Hinnahme seitens der Arbeitgeberin erkennbar ausgeschlossen gewesen. Die Kündigung sei daher wirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 03.02.2016; Az.: 7 Sa 220/15

Praxistipp: Arbeitgeber dürfen ihre Arbeitnehmer nicht durch Mitschnitte von Gesprächen oder durch heimliche Videoaufnahmen kontrollieren und Arbeitnehmer nicht ihre Arbeitgeber. Im vorliegenden Fall hätte die Mitarbeiterin eine Mitschrift des Gesprächs anfertigen oder eine Vertrauensperson hinzuziehen können. Mehr geht nicht.

Falsche Adresse: Kündigung unwirksam

Die Versendung eines Kündigungsschreibens mit falscher Adresse kann eine Verzögerung des Zugangs verursachen. Der betroffene Arbeitnehmer kann sich dann auf den verspäteten Zugang berufen, weil der Absender nicht alles Erforderliche und Zumutbare getan hat, damit die Kündigung den Adressaten tatsächlich erreicht. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Vertriebsingenieurs einer in England ansässigen Gesellschaft entschieden. Die Gesellschaft wollte das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigung in der Probezeit beenden, versandte die Kündigung jedoch mit falscher Postleitzahl, sodass sie in einer falschen Stadt landete. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber beim Zugang einer Kündigung unter Abwesenden den vollen Beweis des Zugangs führen müsse. Das sei vorliegend nicht gelungen. Der Arbeitnehmer habe substantiiert bestritten, das Schreiben erhalten zu haben. Der Arbeitgeber könne sich auch nicht nach Treu und Glauben darauf berufen, der Arbeitnehmer müsse sich so behandeln lassen, als wenn das Schreiben zugegangen wäre. Das wäre nur der Fall, wenn er die Zu-

gangsverzögerung selbst zu vertreten habe. Vorliegend habe der Arbeitgeber aber nicht alles Erforderliche getan, weil er die fehlerhafte Adressierung verantwortete. Auch die später als PDF-Dokument über Email übersandte Kündigung sei nicht wirksam gewesen, weil dabei die gesetzliche Schriftform nicht gewahrt war.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 14.12.2015; Az.: 3 Sa 467/15

Praxistipp: Arbeitgeber sollten größte Sorgfalt auf den richtigen Zugang einer Kündigung verwenden. Denn: Ohne Zugang wird die Kündigung nicht wirksam. Mehr dazu in unserem Infoblatt → **A03** „Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Mindestlohn auch für Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienste unterliegen dem Mindestlohngesetz. Dabei gelten als Bewertungsmaßstab in der Regel eine monatliche Durchschnittsbetrachtung zum Fälligkeitszeitpunkt und keine isolierte Stundenbetrachtung. Das hat das Arbeitsgericht Hamburg im Fall eines Heilerziehungspflegers bei einem diakonischen Dienstleistungsunternehmen entschieden. Der Pfleger war sowohl zu Vollarbeit wie auch zu unterschiedlichen Bereitschaftsdiensten eingeteilt. Er fordert vom Arbeitgeber die Vergütung jeder einzelnen Arbeitsstunde mit 8,50 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sowohl Arbeitsbereitschaft wie auch Bereitschaftsdienst nach dem Mindestlohngesetz zu entlohnen seien. Entscheidend sei nicht die Intensität der Arbeit sondern die Disponibilität der Zeit aus der Perspektive des Arbeitnehmers. Bei der Bereitschaftszeit müsse sich der Arbeitnehmer regelmäßig vor Ort aufhalten und sei insoweit in seiner Lebensgestaltung eingeschränkt, dass er keine absolute Freizeit habe. Maßgeblich für die Einhaltung des Mindestlohngesetzes sei, ob für den Abrechnungszeitraum im Durchschnitt mindestens 8,50 Euro je Zeitstunde gezahlt worden sei. Vorliegend sei die Bezugsgröße nach dem Tarifvertrag der Kalendermonat. Im Rahmen der hierauf bezogenen Durchschnittsbetrachtung liege keine mindestlohngesetzwidrige Entlohnung vor.

Urteil des Arbeitsgerichts - ArbG - Hamburg vom 02.03.2016; Az.: 27 Ca 443/15, Berufung zugelassen

Praxistipp: Entscheidend für die Anwendung des Mindestlohngesetzes ist, ob eine Arbeitsstunde vorliegt. Im konkreten Fall entschied das Gericht ja. Auch Bereitschaftsdienst sei Arbeitszeit.

Unbillige Versetzung bindet nicht

Erklärt ein Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer eine unbillige Versetzung, muss dieser nicht vorläufig bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung am Versetzungsort tätig werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Callcenter Managers entschieden, der als Standortleiter eingesetzt war. Der Arbeitgeber versetzte den Arbeitnehmer kurzfristig an einen anderen Standort obwohl der Arbeitnehmer gemeinsam mit seiner geschiedenen Frau zwei minderjährige Kinder betreute, von denen eines schwerbehindert war. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei einer vom Arbeitgeber vorgenommenen unwirksamen Versetzung der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung in seiner bisherigen Tätigkeit am bisherigen Ort habe. Das gelte auch dann, wenn Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung arbeitsvertraglich nicht abschließend geregelt seien und dem Wei-

sungsrecht des Arbeitgebers unterliegen. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlange eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. Dazu gehörten die Vorteile der Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse einschließlich der sozialen Lebensverhältnisse. Vorliegend habe der Arbeitgeber auf die persönlichen Belange des Arbeitnehmers nicht ausreichend Rücksicht genommen. Die unbillige Versetzung führe dazu, dass der Arbeitnehmer die tatsächliche Beschäftigung am ursprünglichen Standort verlangen könne.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Düsseldorf vom 06.04.2016; Az.: 12 Sa 1153/15

Praxistipp: Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist weitreichend - hat aber auch Grenzen, wie das Gericht zeigte.

Neckerei im Betrieb: Schmerzensgeld

Verletzt ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einen Kollegen, ist ein Schmerzensgeldanspruch nur ausgeschlossen, soweit es sich um eine betriebliche Tätigkeit handelte. Das ist nicht der Fall bei einer dem privaten Bereich zuzurechnenden schädigenden Handlung. Das hat Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Gabelstaplerfahrers entschieden, der mit dem Fahrzeug an einen Kollegen heranfuhr, um ihn in die Brust zu zwicken. Dabei fuhr er ihm versehentlich zweimal über den Fuß. Der Kollege erlitt mehrfache Brüche des Mittelfußknochens mit Gelenkbeteiligung und dauerhafter Einschränkung seiner Arbeitsfähigkeit im Baugewerbe. Der Geschädigte verlangte von dem Kollegen Schadensersatz und 10.000 Euro Schmerzensgeld. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Ausschluss von Schmerzensgeldansprüchen versicherter Personen desselben Betriebes nur eingreife (vgl. § 105 Abs. 1 SGB 7), wenn der Schaden durch eine betriebliche Tätigkeit verursacht worden sei. Dafür müsse das Schadensereignis durch eine Tätigkeit eingetreten sein, die dem Täter vom Betrieb oder für den Betrieb übertragen oder von ihm im Betriebsinteresse erbracht worden sei. Ein Schaden, der nur bei Gelegenheit der Tätigkeit ohne Betriebsbezug entstehe, sei dem persönlichen Bereich des Schädigers zuzurechnen. Das treffe vorliegend bei einer neben der betrieblichen Arbeit verübten gefahrenträchtigen Neckerei zu. Der Schmerzensgeldanspruch in geltend gemachter Höhe sei gerechtfertigt.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Schleswig-Holstein vom 26.04.2016; Az.: 1 Sa 247/15

Fahrtätigkeiten zwischen Wohnung und Arbeitsort

Ein Arbeitnehmer, der als Fahrer bei einem Personaldienstleister Leiharbeitnehmer von und zu Einsatzorten transportiert und dazu mit dem Dienstfahrzeug von seiner Wohnung zum Abhol- und Rückkehrort fährt, leistet die ihm obliegende Arbeit. Es handelt sich daher um Arbeitszeit. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Fahrers entschieden, dessen Arbeitgeber ihm gekündigt hatte, weil er die entsprechenden Fahrten entgegen einer Anweisung in seinen Einsatznachweisen aufgeführt hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitszeit eine Tätigkeit sei, die der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses diene. Grund-

sätzlich erbringe der Arbeitnehmer durch den Weg zum Arbeitsort keine Arbeit für den Arbeitgeber. Das gelte aber nicht ausnahmslos. Denn Arbeitszeit sei die Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer arbeite, dem Arbeitgeber zur Verfügung stehe, seine Aufgabe wahrnehme und Anweisungen des Arbeitgebers folgen müsse. Der Fahrer habe vorliegend während seiner Fahrtzeit nicht frei über seine Zeit verfügen oder seinen Interessen nachgehen können. Die Fahrten gehörten untrennbar zu seiner Tätigkeit als Fahrer. Die Erfassung der Fahrten sei daher korrekt erfolgt und die Kündigung unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Hamm vom 01.12.2015; Az.: 14 Sa 509/15

Praxistipp: Gerichte beschäftigt immer wieder die Frage, ob Arbeitszeit vorliegt. Informationen hierzu enthält unser Infoblatt → **A03** „Arbeitszeit“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Mutterschutz für Studentinnen

Auch Studentinnen und Schülerinnen sollen künftig Mutterschutz in Anspruch nehmen können. Diese Neuregelung gehört zu einer umfassenden Reform des Mutterschutzes, mit der Familienministerin Manuela Schwesig (SPD) die fast 65 Jahre alten Regelungen entstauben möchte. „Mit der Reform passen wir den Mutterschutz an die heutigen Realitäten an“, so Schwesig.

Künftig soll es keine Arbeitsverbote mehr gegen den Willen der Schwangeren geben, was in der Vergangenheit vor allem bei Ärztinnen häufig vorkam. Auch die Möglichkeit der Sonntagsarbeit wird erweitert, wenn die Betroffene das möchte. Die Schutzfrist, in der grundsätzlich nicht gearbeitet werden darf, beginnt unverändert sechs Wochen vor der Entbindung und endet in der Regel acht Wochen danach. Für Mütter behinderter Kinder soll diese Frist von acht auf zwölf Wochen erweitert werden. Der Bundestag muss der Reform allerdings noch zustimmen.

Vorfälligkeit der Sozialabgaben soll gelockert werden

Das BMAS beabsichtigt, die Vorfälligkeit der Sozialabgaben zu vereinfachen. Arbeitgeber müssen die Sozialversicherungsbeiträge für ihre Beschäftigten berechnen und abführen, bevor die Lohnabrechnung für den laufenden Monat fertig ist. Denn 2005 wurde beschlossen, den Zahltermin um zwei Wochen vorzuziehen. Dies brachte den Sozialkassen eine einmalige Einnahme von 20 Mrd. Euro. Die Unternehmen haben bis heute einen höheren Bürokratieaufwand. Er wird insgesamt für die Abführung der SV-Beiträge auf 1,5 Mrd. Euro geschätzt.

Die Bundesregierung will nun die Vorausberechnung der Sozialbeiträge vereinfachen. Damit folgt sie einem Vorschlag des Normenkontrollrats (NKR), der die Bürokratiekosten der geltenden Regelung und alternativer Regelungen untersucht hat und Lösungsvorschläge unterbreitet hat. Mit der Änderung sollen Arbeitgeber ihre monatliche Zahlung an die Sozialkassen künftig anhand der Lohnsumme des jeweiligen Vormonats berechnen dürfen. Im Regelfall müssen Unternehmen eine qualifizierte Schätzung für den laufenden Monat abgeben, mit der sie die Zahlungshöhe ermitteln und sie im Folgemonat korrigieren, wenn die Eckdaten klar sind. Die Änderung könnte bis Herbst in einem Gesetespaket mit anderen Entlastungen im Rahmen des Bürokratieentlastungsgesetz II auf den Weg gebracht werden.

Von jährlich 81 Mio. Euro an Bürokratiekosten, die allein der vorgezogene Zahltermin in den Unternehmen verursacht, lassen sich mit der geplanten Vereinfachung 64 Mio. Euro einsparen.

Das Gutachten des NKR zur Fälligkeit von Sozialversicherungsbeiträgen finden Sie hier:

https://www.normenkontrollrat.bund.de/Webs/NKR/Content/DE/Pressemitteilungen/2016_06_24_pm_faelligkeit_sozialversicherung.html;jsessionid=BCE2F1147DF28CA10932DFBAD5302D40.s3t2

VERANSTALTUNGEN

Der Immobiliendarlehensvermittler und das Verbraucherdarlehen

Mittwoch, 14. September 2016, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Seit März brauchen Immobiliendarlehensvermittler eine neue Erlaubnis nach § 34 i Gewerbeordnung, wenn sie Immobilien-Verbraucherdarlehen vermitteln möchten oder Dritte zu solchen Verträgen beraten wollen. Der Begriff des Immobilien-Verbraucherdarlehensvertrages wurde zu diesem Zeitpunkt geändert. Darunter fallen Darlehensverträge zwischen einem Unternehmer als Darlehensgeber und einem Verbraucher als Darlehensnehmer, die entweder durch ein Grundpfandrecht oder eine Reallast besichert sind oder die für den Erwerb oder die Erhaltung des Eigentums an Grundstücken bestimmt sind. Nur bei Vorliegen von solchen Immobilien-Verbraucherdarlehen ist eine neue Erlaubnis nach § 34 i Gewerbeordnung erforderlich.

Herr Dr. Markus Engel, Justiziar Sparkasse Saarbrücken, wird in seinem Vortrag die wesentlichen Regelungen des Verbraucherdarlehensrechts vermitteln. Abgerundet wird die Veranstaltung durch einen Rückblick bzw. Ausblick auf die aktuellen Fragen, die sich aus der Anwendung des § 34 i Gewerbeordnung ergeben durch Herrn Thomas Teschner, IHK Saarland.

Anmeldungen bis **13. September 2016** unter E-Mail:

rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„Der Handelsvertreter und die Kunst der Kundenakquise“

Montag, 19. September 2016, 14.00 Uhr bis 17.30 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

In Kooperation mit dem Wirtschaftsverband für Handelsvermittlung und Vertrieb im Saarland (CDH) e. V. veranstaltet die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes ihren dritten Tag der saarländischen Handelsvertreter.

Die besten Produkte, der noch so gut durchdachte Geschäftsplan nutzen nichts ohne Kunden. Dreh- und Angelpunkt für den unternehmerischen Erfolg ist die Kundenakquise und ein dazugehöriges überzeugendes Vertriebskonzept. Gerade für Handelsvertreter ist wichtig, wie sie ihre Zielgruppe treffsicher ansprechen. Sie müssen Ihre Leistungen und Ihre Produkte so „an den Mann bringen“, dass sich der Kunde für Sie als Handelsvertreter und nicht für die Angebote seiner Konkurrenz interessiert.

Herr Dr. Daniel Langhans, Profiakquise Dr. Langhans GmbH, Ulm, beantwortet im Rahmen seines Vortrags die folgenden Fragen: Wie wecke ich in zehn Sekunden das Interesse? Wie gehe ich mit Einwänden um? Wie komme ich an den Tisch des Kunden?

Anmeldungen bis **16. September 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:

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de