

Nr. 06 / Juni 2015



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Sommerzeit - Urlaubszeit	2
BAG: Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen	3
Löschen von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers	4
Veröffentlichung von Werbefotos mit Arbeitnehmern	4
Ordnungsgemäße Mitteilung der Schwerbehinderteneigenschaft bei der Bewerbung	5
Gezielte E-Mail-Attacken	5
Kündigung wegen Konkurrenztaetigkeit	6
Keine fristlose Kündigung bei sexueller Belästigung durch Grapschen.....	6
Klageverzicht in Ausgleichsquittung	7
Sachgrundlose Befristung bei Arbeitsverträgen.....	8
Vergleich als Befristungsgrund	8
Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung	9
Projektbedingter vorübergehender Beschäftigungsbedarf.....	9
VERANSTALTUNGEN	11
Auftragsdatenverarbeitung: Grundlagen und Ausgestaltung.....	11
Betriebliche Altersvorsorge - arbeits- und steuerrechtliche Gestaltung zur Arbeitnehmerbindung	11
Tag der Immobilienwirtschaft	11
„GoBD“: Neue Regeln für die Buch- und Belegführung!.....	12
Fit Für ... die Lösung von steuerlichen Problemen	12
Mutterschutz und Elternzeit.....	13

Sommerzeit - Urlaubszeit

Viele Arbeitnehmer wollen das gute Wetter im Sommer nutzen, um ihren Jahresurlaub zu nehmen. Rund um den Urlaub ergibt sich jedes Jahr jedoch erneut einen Fragekatalog, den wir - bevor die Schulferien im Saarland einsetzen - Ihnen beantworten wollen.

Wieviel Urlaub steht jedem Arbeitnehmer zu?

Der gesetzliche Urlaubsanspruch umfasst 24 Werktage, der sich durch Arbeits- oder Tarifvertrag noch erhöhen kann. Dieser Urlaubsanspruch steht sowohl Voll- als auch Teilzeitarbeitern zu. Um den Urlaubsanspruch für jeden einzelnen Teilzeitmitarbeiter richtig zu verrechnen, wird die Anzahl der Werktage durch den Divisor 6 (Werktage pro Woche) geteilt und mit der Anzahl der Arbeitstage (=Kalendertage mit Arbeitsverpflichtung des Teilzeitmitarbeiters) multipliziert. Dann weiß jeder Mitarbeiter, wie lange seine Jahres-Auszeit insgesamt dauert.

Wann entsteht der volle Urlaubsanspruch?

Beginnt ein Arbeitnehmer erst in der zweiten Jahreshälfte, also erst nach dem 30.06., sein Arbeitsverhältnis, entsteht kein Vollurlandsanspruch. Denn: Während der sechsmonatigen Wartezeit hat der Mitarbeiter nach dem Bundesurlaubsgesetz nur einen Teilurlandsanspruch. Dem Mitarbeiter steht dann pro vollen Monat des bestehenden Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlands zu.

Darf der Chef seine Leute im Urlaub zurückrufen?

Nein, genehmigt ist genehmigt. Hat der Arbeitgeber den Urlaubsantrag seines Mitarbeiters genehmigt, dann ist das unwiderruflich. Nur wenn der Mitarbeiter seinen vertraglichen Urlaub nimmt, der also über die 24 gesetzlichen Urlaubstage hinausgeht, können der Arbeitgeber und der Mitarbeiter freiwillig sich auf einen Rückruf aus dem Urlaub einigen. Auch dann muss jedoch ein dringender betrieblicher Grund vorliegen. Die gesetzlich zustehenden 24 Urlaubstage sind Erholungsurlaub, der Mitarbeiter kann seine ihm zustehende Freizeit selbstbestimmt nutzen, ohne fürchten zu müssen, dass sein Chef ihn aus dem Urlaub zurückruft.

Darf der Chef seine Mitarbeiter im Urlaub anrufen?

Zu einer Kommunikation mit seinem Arbeitgeber ist kein Mitarbeiter während seines Urlaubs verpflichtet. Er muss weder permanent sein Handy dabei haben noch seine E-Mails checken.

Betriebsferien = Urlaub für alle?

In Unternehmen ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber einseitig festlegen, dass bestimmte Zeiten im Jahr der Betrieb schließt und alle Mitarbeiter Betriebsferien haben. Aber der Chef darf seine Mitarbeiter dadurch nicht zwingen, ihren kompletten Urlaub als Betriebsferien zu nehmen. Nach der Rechtsprechung zulässig ist, wenn 3/5 der gesamten Urlaubszeit der Mitarbeiter als Betriebsferien deklariert werden.

Wer darf zuerst in Urlaub?

Im Sommer wollen viele Mitarbeiter Urlaub. Dementsprechend stellen Sie auch ihren Urlaubsantrag beim Arbeitgeber. Dieser hat dem Urlaubsantrag grundsätzlich zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter unter sozialen Gesichtspunkten vorgehen. Das heißt, Eltern schulpflichtiger Kinder haben grundsätzlich Vorrang vor Arbeitnehmern, die keine schulpflichtigen Kinder haben.

Geld statt Urlaub: Geht das?

Der Gesetzgeber beantwortet diese Frage eindeutig mit Nein! Urlaub ist grundsätzlich Erholungsurlaub und darf deshalb nicht mit Geld abgegolten werden. Die einzige Ausnahme, die das Gesetz erlaubt, ist, wenn der Mitarbeiter ausscheidet und er deshalb nicht mehr seinen kompletten Urlaub nehmen kann. Für diesen Fall gilt die Urlaubsabgeltung.

Urlaubsgeld für alle?

Urlaub ist grundsätzlich ein bezahlter Urlaub, das heißt Mitarbeiter erhalten ihr ganz normales Gehalt auch dann, wenn sie sich im Erholungsurlaub befinden. Zusätzliches Urlaubsgeld sieht das Gesetz nicht verpflichtend vor. Es kann auf Grund einer tarifvertraglichen Regelung oder durch eine Besserstellung im Arbeitsvertrag jedoch dem Mitarbeiter zustehen.

Krank im Urlaub: Was nun?

Wer im Urlaub erkrankt, muss diese Erkrankung gegenüber seinem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen. In diesem Fall würden die Tage der Erkrankung nicht auf den Urlaub angerechnet. Urlaub, der wegen Erkrankung nicht genommen werden kann, kann entweder im laufenden Urlaubsjahr nach der Genesung oder im Folgejahr genommen werden.

Arbeiten während des Urlaubs?

Urlaub dient Erholungszwecken, deshalb darf der Arbeitnehmer während seines Urlaubs keine entgeltlichen Tätigkeiten ausüben. Er soll die Zeit gerade nutzen, um für seine künftige Arbeit Kraftreserven zu schaffen. Etwas anderes gilt, wenn der Mitarbeiter eigenwirtschaftlich tätig ist, etwa an seinem eigenen Häuschen Arbeiten verrichtet oder Nachbarn im Rahmen von Gefälligkeitsarbeiten hilft. Wird aber bei einem anderen Arbeitgeber während der Urlaubszeit gearbeitet, muss der Mitarbeiter mit einer Abmahnung bis hin zu seiner Kündigung rechnen.

Praxistipp: Alle Informationen rund um das Urlaubsrecht können unter der **Kennzahl 67** auf www.saarland.ihk.de in den Infoblättern → **A14** „Urlaubsabgeltung, Urlaubsgeld, Urlaubsentgelt“ und **A18** „Urlaub“ nachgelesen werden. **Das Urlaubsrecht für Arbeitgeber** ist außerdem Thema einer Veranstaltung bei **IHK Regional Neunkirchen am 14.07.2015, 19.00 Uhr, Veranstaltungsort: OBG Gruppe, Ottweiler**. Anmeldungen ergehen an: susanne.bartel@saarland.ihk.de.

BAG: Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen

Gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Wechselt ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis und beantragt er Urlaub, muss er deshalb mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat. Der Arbeitnehmer kann diese Voraussetzung für seinen Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren Arbeitgebers nachweisen. Dieser ist nach § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Der Kläger war ab dem 12.04.2010 im Lebensmittelmarkt des Beklagten beschäftigt. Der Beklagte lehnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die vom Kläger verlangte Abgeltung seines Urlaubs u. a. mit der Begründung ab, dem Kläger sei bereits von seinem früheren Arbeitgeber für das Jahr 2010 Urlaub gewährt worden. Eine Urlaubsbescheinigung seines früheren Arbeitgebers legte der Kläger dem Beklagten nicht vor. Das ArbG hat dem Kläger die beanspruchte Urlaubsabgeltung zugesprochen. Das LAG hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des ArbG abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hielt den Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers aufgrund einer vertraglichen Ausschlussfrist für verfallen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des BAG Erfolg. Entgegen der Ansicht des LAG hat der Kläger die im Formulararbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfrist von "mindestens drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs" gewahrt. Allerdings ist der Rechtsstreit nicht zur Endentscheidung reif. Das LAG hat nach der Zurückverweisung der Sache u. a. dem Kläger Gelegenheit zu geben nachzuweisen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2010 nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt oder abgegolten hat. Führt der Kläger diesen Nachweis, hat der Beklagte den Urlaub des Klägers abzugelten, soweit er den Urlaubsanspruch des Klägers nicht selbst erfüllt hat.

Praxistipp: Jeder Arbeitgeber sollte seinem ausscheidenden Mitarbeiter eine Urlaubsbescheinigung mitgeben. Diese Bescheinigung enthält Angaben über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub. So ist der nächste Arbeitgeber auf der sicheren Seite in Punkto Urlaubsgewährung, wenn er sich diese Urlaubsbescheinigung vorlegen lässt.

Löschen von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers

Eine ohne Einschränkung erteilte Einwilligung zur Veröffentlichung von Bildnissen des Arbeitnehmers erlischt nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, entschied jüngst das BAG. Sie kann nur bei Vorliegen eines plausiblen Grundes widerrufen werden. Nach Ansicht der Erfurter Richter wäre ein späterer Widerruf der ursprünglich erklärten Einwilligung zwar grundsätzlich möglich gewesen; jedoch hatte der Kläger in dem Verfahren für diese gegenläufige Ausübung seines Rechts auf informationelle Selbstbestimmung keinen plausiblen Grund angegeben. Deshalb könne er eine weitere Veröffentlichung nicht untersagen lassen und würde durch diese in seinem Persönlichkeitsrecht nicht verletzt werden, betonte das Gericht.

(BAG, Urt. v. 19.02.2015 - 8 AZR 1011/13)Text

Veröffentlichung von Werbefotos mit Arbeitnehmern

Veröffentlicht ein Arbeitgeber zu Werbezwecken Fotos, auf dem erkennbar Arbeitnehmer abgebildet sind, bedarf es hierfür einer schriftlichen Einwilligung des Arbeitnehmers. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Monteurs in einem Klimatechnikunternehmen entschieden. Der Arbeitgeber hatte einen Werbefilm fertigen lassen, auf dem einzelne Arbeitnehmer zu sehen waren. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitnehmer die Unterlassung der Veröffentlichung und die Zahlung von 5.845 Euro Schmerzensgeld. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Veröffentlichung von Bildnissen eine vorherige schriftliche Einwilligung des Abgebildeten verlange. Nur mit einer solchen schriftlichen Einwilligung könne verdeutlicht werden, dass der Arbeitnehmer zur Veröffentlichung unabhängig von den jeweiligen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen bereit sei. Diese Einwilligung könne mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden, wofür aber ein wichtiger Grund vorliegen müsse. Dabei sei im Einzelfall das Veröffentlichungsinteresse gegenüber dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung abzuwägen. Vorliegend habe der Arbeitnehmer vor der Veröffentlichung eine schriftliche Einwilligung gegeben, für deren Widerruf er keine plausible Erklärung genannt habe. Der Arbeitgeber sei daher zur weiteren Nutzung der Werbeaufnahmen berechtigt.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 11.12.2014; Az.: 8 AZR 1010/13)

Praxistipp: Anspruchsgrundlage für den Arbeitnehmer bildet das Kunsturhebergesetz. Danach können Persönlichkeitsrechte berührt sein, wenn die abgebildete Person erkennbar und individualisierbar ist. Ist dies nicht der Fall, dann können Bilder auch ohne Einwilligung veröffentlicht werden. Ist dagegen die abgebildete Person individuell erkennbar, dann darf ein Bild nur veröffentlicht werden, wenn die Person damit einverstanden ist, also ihre Einwilligung erteilt hat. Während das Kunsturhebergesetz eine Einwilligung auch formfrei, also mündlich oder konkludent zulässt, gibt das Bundesdatenschutzgesetz die Schriftform als notwendige Einwilligungsform vor. Das Bundesarbeitsgericht hat mit dieser und der vorherigen Entscheidung verdeutlicht, dass im Arbeitsrechtsverhältnis die Einwilligung immer in Schriftform vorhanden sein muss, wenn Arbeitnehmerbilder veröffentlicht werden. Wenn die Einwilligung erteilt wird, muss diese hinreichend genau bezeichnet sein, worin der Mitarbeiter einwilligt. Außerdem darf diese Einwilligungserklärung nicht zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt werden. Es genügt insbesondere auch nicht, eine Einwilligung, die vorab in allgemeiner Form im Arbeitsvertrag erteilt wurde.

Ordnungsgemäße Mitteilung der Schwerbehinderteneigenschaft bei der Bewerbung

Will ein Bewerber seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch bei der Behandlung seiner Bewerbung berücksichtigt wissen, so hat er den angestrebten Arbeitgeber über seine Anerkennung als Schwerbehinderter regelmäßig im Bewerbungsschreiben selbst zu unterrichten. Möglich ist auch eine Information im Lebenslauf an hervorgehobener Stelle. Für den Nachweis der anerkannten Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch reicht es, den Besitz eines Schwerbehindertenausweises zu dokumentieren, da dieser nur schwerbehinderten Menschen (oder Gleichgestellten) ausgestellt wird. Der Nachweis der Anerkennung ist nicht zu verwechseln mit der Form, in der die Mitteilung, der Bewerber sei schwerbehinderter Mensch, zu erfolgen hat. Daher genügt eine in die Bewerbungsunterlagen "eingestreute" Kopie des Schwerbehindertenausweises insoweit nicht. Bei einer Außenbewerbung wird der Beschäftigtenstatus i.S.d. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG immer nur für die Zeit der jeweiligen Bewerbung erworben. Die Eigenschaft als behinderter oder schwerbehinderter Mensch ist bei jeder Bewerbung aufs Neue klar und eindeutig mitzuteilen.

Es liegt in der Entscheidung des Bewerbers, ob er bei der konkreten Bewerbung seine Behinderung oder Schwerbehinderung vom Arbeitgeber berücksichtigt wissen will. Ordnungsgemäße Mitteilungen bei früheren Bewerbungen ersetzen nicht fehlerhafte oder fehlende Mitteilungen bei weiteren Bewerbungen. Eine Pflicht zur Offenbarung der Schwerbehinderung schon bei einer Bewerbung besteht grundsätzlich nicht, ebenso wenig wie ein grundsätzliches Fragerecht des Arbeitgebers. Es liegt jedoch in der Entscheidung des Bewerbers, ob er seine Behinderung vom Arbeitgeber bei der Behandlung der konkreten Bewerbung berücksichtigt haben will oder nicht. Die Eigenschaft als behinderter oder schwerbehinderter Mensch ist bei jeder Bewerbung aufs Neue klar und eindeutig mitzuteilen. Der Kläger hat weder im fraglichen Bewerbungsschreiben noch im Lebenslauf an hervorgehobener Stelle auf seine Schwerbehinderteneigenschaft hingewiesen. Die von ihm in die weiteren Bewerbungsunterlagen eingefügte Kopie seines Schwerbehindertenausweises stellte gerade keine ordnungsgemäße Information der Beklagten dar.

(BAG, Urteil vom 18.09.2014 - 8 AZR 759/13)

Praxistipp: Die Besonderheit in der vorliegenden Entscheidung war, dass die Bewerbungsunterlagen mehrfach eingereicht und mehrfach der Schwerbehindertenausweis unter ferner liefen in den Bewerbungsunterlagen untergebracht war. Deshalb wurde trotz Nicht-Einstellung keine Diskriminierung seitens des Gerichtes angenommen.

Gezielte E-Mail-Attacken

Über Soziale Netzwerke wie Xing, Facebook oder LinkedIn erhält man heutzutage Informationen über Mitarbeiter und Unternehmen frei Haus. Die Folge: zielgerichtete E-Mail-Attacken auf Mitarbeiter, mit dem Ziel in ein Firmennetzwerk zu gelangen. Doch wie können mittelständische Unternehmen das Einfallstor E-Mail vor Cyberattacken absichern?

Unternehmen sollten grundsätzlich ihre Mitarbeiter über die Vorgehensweise von Cyberkriminellen bei E-Mail-Attacken aufklären und schulen. Angreifer erschleichen sich das Vertrauen eines Mitarbeiters, indem sie ihm eine speziell auf ihn zugeschnittene E-Mail schicken – mit dem Ziel, dass die Zielperson beispielsweise einen infizierten Link in einer E-Mail anklickt oder einen Anhang öffnet und so unbewusst einen Trojaner in das Firmennetzwerk einschleust. Mitarbeiter sollten daher über die typischen Merkmale von gezielten E-Mail-Attacken, auch Spear-Phishing genannt, in Kenntnis gesetzt werden. Ist dem Mitarbeiter bewusst, dass er mit einem Klick das gesamte Netzwerk verseuchen kann, wird das Einfallstor via E-Mail kleiner.

Hinzu kommen verständliche Social-Media-Richtlinien – was darf man über sein berufliches Ich und das Unternehmen posten? – sowie die verpflichtende Nutzung von starken Passwörtern mit mindestens 16 Stellen inklusive Sonderzeichen sowie Groß- und Kleinschreibung.

Kündigung wegen Konkurrenzfähigkeit

Nimmt ein Arbeitnehmer eine Konkurrenzfähigkeit erst nach einer unwirksamen Kündigung durch den Arbeitgeber auf, kann die Interessenabwägung im Kündigungsprozess zugunsten des Arbeitnehmers ausfallen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Bereichsleiters Technologie bei einem Unternehmen für Bahnelektrifizierung entschieden. Der Arbeitgeber hatte mehrere außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigungen ausgesprochen, gegen die sich der Arbeitnehmer wehrte. Anschließend betätigte er sich gutachterlich für ein Konkurrenzunternehmen, was der Arbeitgeber zum Anlass für eine weitere außerordentliche Kündigung nahm. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht verstoße, wenn er während des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Konkurrenzfähigkeit aufnimmt. Werde die Aufnahme der Wettbewerbstätigkeit erst durch eine unwirksame Arbeitgeberkündigung ausgelöst, sei der Wettbewerb nicht auf eine dauerhafte Konkurrenz angelegt. Das sei im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Kündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 23.10.2014; Az.: 2 AZR 644/13)

Praxistipp: Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen - das ist Ausfluss seiner Treueverpflichtung. Diese endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Will der Arbeitgeber auch einen nachvertraglichen Konkurrenzschutz haben, muss er mit seinem Mitarbeiter zusammen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Alternativ dazu ist auch die Vereinbarung einer Vertragsstrafe anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Damit ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart ist, muss dieses schriftlich abgefasst und maximal auf zwei Jahre angelegt sein, ganz bestimmte Handlungen/Kunden erfassen und - ganz wichtig: eine entsprechende Karenzentschädigung vorsehen. Vereinbart werden kann daneben auch eine Vertragsstrafe für den Fall, dass der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen nicht erfüllt. Der Arbeitgeber kann dann im Fall eines Verstoßes aber nur die Strafe anstelle der Erfüllung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes verlangen.

Keine fristlose Kündigung bei sexueller Belästigung durch Grapschen

Trotz einer sexistischen Bemerkung und Berührung anderer kann die fristlose Kündigung wegen der konkreten Umstände ein unverhältnismäßiges Mittel sein.

Der Arbeitnehmer ist Kfz-Mechaniker und seit über 16 Jahren beim Arbeitgeber tätig, ohne dass es jemals zu Beanstandungen seines Verhaltens gegenüber anderen Personen gekommen ist. Er trifft im Umkleideraum auf die Mitarbeiterin einer Reinigungsfirma, die sich im angrenzenden Waschräum mit seinen Kollegen unterhält. Nachdem die Kollegen die Räume verlassen haben, unterhält er sich dort mit ihr. Sie stellt sich vor das Waschbecken, dann neben ihn, während er sich wäscht. Er sagt, sie habe einen schönen Busen, und berührt sie an der Brust. Die Mitarbeiterin sagt, sie wolle das nicht. Der Arbeitnehmer lässt sofort von ihr ab, zieht sich um und geht. Im Gespräch mit dem Arbeitgeber, der von dem Vorfall erfährt, ist er geständig: er habe sich vergessen, es tue ihm leid. Der Arbeitgeber kündigt fristlos. Der Arbeitnehmer bittet die Mitarbeiterin um Entschuldigung und führt unter Zahlung von Schmerzensgeld einen Täter-Opfer-Ausgleich herbei. Sie erklärt die Sache damit für erledigt. Die Ermittlungen werden eingestellt. Die Kündigung kommt vor Gericht. Das BAG hält die fristlose Kündigung für unwirksam, da es am wichtigen Grund fehlt, § 626 I BGB.

Ein wichtiger Grund "an sich" liegt zwar vor, da der Arbeitnehmer die Mitarbeiterin zum Sexualobjekt erniedrigt hat, denn er äußerte kein sozialadäquates Kompliment und seine Berührung verletzte die körperliche Intimsphäre. Unter Berücksichtigung der konkreten Umstände in Bezug auf Gewicht, Wirkung und Verschulden des Verstoßes, sowie die Arbeitsvergangenheit und das Wiederholungsrisiko, gelangt das BAG aber zu dem Ergebnis, dass eine Abmahnung genügt hätte, um eine Wiederholung auszuschließen. Obgleich die Belästi-

gung mehraktig - erst verbal, dann physisch - war, gab es eine natürliche Handlungseinheit. Der Arbeitnehmer hatte sich geirrt und sofort von ihr abgelassen. Auch arbeitete er jahrelang beanstandungsfrei, war geständig, bat um Entschuldigung, führte einen Täter-Opfer-Ausgleich herbei, zahlte Schmerzensgeld. Das ergab das Bild einer einmaligen Entgleisung ohne Belästigungswillen, auf die der Arbeitgeber nur mit der zur fristlosen Kündigung milderen Abmahnung hätte reagieren dürfen.

BAG, Urteil vom 20.11.2014 - 2 AZR 651/13 = BeckRS 2015, 65741

Praxistipp: In der beschriebenen Äußerung und der Berührung lag unbestreitbar eine sexuelle Belästigung. Dass diese nicht zur Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung genügen soll, mag auf den ersten Blick überraschen. Sie ist jedoch den besonderen Umständen geschuldet, die in die Abwägung mit einfließen müssen. Die Entscheidung betrifft einen konkreten Einzelfall und lässt sich deshalb nicht verallgemeinern. Die Sorge, das BAG hätte hier einen Freibrief für künftige Übergriffe erteilt, ist jedenfalls unbegründet.

Klageverzicht in Ausgleichsquittung

Ein formularmäßiger Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage in einer Ausgleichsquittung ohne jede arbeitgeberseitige Kompensation stellt eine unangemessene Benachteiligung nach § 307 BGB dar.

Der Arbeitgeber kündigt das Arbeitsverhältnis ordentlich. Er legt dem Arbeitnehmer noch innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist eine Ausgleichsquittung mit der Überschrift "Arbeitspapiere" vor. Diese enthält eine Bestätigung der Übergabe verschiedener Arbeitspapiere sowie den Hinweis, dass der Arbeitnehmer keine Klage gegen die ausgesprochene Kündigung erheben wird. Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Arbeitnehmer das Schreiben unterzeichnet hat. Im Rahmen des eingeleiteten Kündigungsschutzprozesses beruft sich der Arbeitgeber auf den in der Ausgleichsquittung enthaltenen Klageverzicht. Das BAG hält die Klage für begründet.

Der in der Ausgleichsquittung enthaltene Klageverzicht ist rechtsunwirksam und steht somit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage durch den Arbeitnehmer nicht entgegen. Die Zusicherung, keine Kündigungsschutzklage zu erheben, kann zwar grundsätzlich Gegenstand eines prozessrechtlichen Vertrags zwischen den Parteien sein. Im vorliegenden Fall ist die entsprechende Klausel jedoch überraschend (§ 305c I BGB) und auch inhaltlich unangemessen (§ 307 II BGB) und damit unwirksam. Nach der äußeren Gestaltung des Schreibens, insbesondere der Überschrift und der allgemeinen Textgestaltung, muss ein durchschnittlicher Arbeitnehmer davon ausgehen, dass er mit seiner Unterschrift lediglich den Empfang der aufgelisteten Arbeitspapiere bestätigt. Der Passus zum Klageverzicht ist weder durch einen eigenen Absatz noch eine eigene Überschrift noch in sonstiger Form vom übrigen Text hervorgehoben. Darüber hinaus ist auch eine Überprüfung am Maßstab des § 307 BGB vorliegend nicht ausgeschlossen, selbst wenn es sich bei dem Klageverzicht um eine so genannte Hauptabrede handeln sollte. Denn auch Hauptabreden sind einer AGB-Kontrolle gem. § 307 III 1 BGB nur dann entzogen, wenn sie - wie regelmäßig - keine von Rechtsvorschriften abweichenden oder diese ergänzenden Regelungen enthalten. Im vorliegenden Fall liegt eine solche Abweichung allerdings vor, denn mit dem Klageverzicht wird der Arbeitnehmer entgegen der gesetzlichen Regelung des § 4 KSchG davon abgehalten, die ihm für die Überlegung zur Verfügung stehende Dreiwochenfrist, ob er Kündigungsschutzklage erheben will, vollständig auszunutzen. Ein formularmäßiger Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ohne jegliche Gegenleistung stellt vor diesem Hintergrund eine unangemessene Benachteiligung dar. Denn der Verzicht wirkt allein zu Lasten des gekündigten Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann dagegen bereits frühzeitig Dispositionen treffen, ohne die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung in einem späteren Prozess fürchten zu müssen. Damit würde der Arbeitgeber seine Rechtsposition ohne Rücksicht auf die Interessen des Arbeitnehmers verbessern. Jedenfalls in Fällen, in denen jegliche arbeitgeberseitige Kompensation - etwa in Bezug auf den Beendigungszeitpunkt, die Beendigungsart, die Zahlung einer Entlassungsentschädigung oder den Verzicht auf eigene Erstattungsansprüche - fehlt, ist ein einseitiger Klageverzicht daher in der Regel unzulässig.

Ausblick: Die Entscheidung wirft Fragen zur Abgrenzung des einseitigen "Klageverzichts" zu Abwicklungs- und Aufhebungsverträgen auf. Schließen die Parteien nach Ausspruch einer Kündigung einen Abwicklungsvertrag, ist damit immer auch ein (konkludenter) Klageverzicht verbunden. Allerdings werden in derartigen Verträgen regelmäßig auch Bestimmungen zu Gunsten des gekündigten Arbeitnehmers (wie etwa ein vorteilhaftes Zeugnis) enthalten sein. Offen ist, welche Mindestanforderungen insoweit für die vom BAG geforderte "Kompensation" bestehen. Ob auch Aufhebungsverträge von dem Urteil erfasst werden, ist dagegen zweifelhaft, da es hier an dem vorangehenden Ausspruch einer Kündigung mangelt und somit der vom BAG aufgegriffene Gedanke eine Abweichung von der Rechtsvorschrift des § 4 KSchG nicht greift. Das dürfte folgerichtig auch dann gelten, wenn Arbeitnehmer einer schriftlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und/oder ohne Zahlung einer Abfindung zustimmen.

BAG, Urteil vom 25.9.2014 - 2 AZR 788113 = BeckRS 2015, 66176

Sachgrundlose Befristung bei Arbeitsverträgen

Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer befristet ein und wird dabei im Arbeitsvertrag ein Sachgrund genannt, ist damit die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung nicht ausgeschlossen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer kaufmännischen Angestellten entschieden. Sie wurde befristet als Krankheitsvertretung für zwei namentlich benannte Mitarbeiter eingestellt. Ihr Vertrag wurde mehrfach verlängert und lief nach der letzten Verlängerung fünf Jahre später aus. Die Arbeitnehmerin machte mit ihrer Befristungskontrollklage die Unwirksamkeit der Befristung geltend.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vertragspartner die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung ausdrücklich oder konkludent ausschließen können. Allerdings reiche die Benennung eines Sachgrundes im Arbeitsvertrag hierfür nicht aus, wenn die Voraussetzungen einer sachgrundlosen Befristung erfüllt seien. Vorliegend habe die Arbeitnehmerin bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet und mindestens vier Monate Transferkurzarbeitergeld erhalten. Die mehrfache Verlängerung der Befristung bis zu fünf Jahre sei daher zulässig gewesen. Hinreichende Anhaltspunkte für einen Abschluss der sachgrundlosen Befristung seien nicht ersichtlich. Die Befristung sei daher wirksam gewesen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 11.12.2014; Az.: 15 Sa 1014/14)

Praxistipp: Befristete Arbeitsverträge können grundsätzlich mit oder ohne Sachgrund befristet werden. Für Langzeitarbeitslose kann unter bestimmten Umständen eine sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von fünf Jahren erfolgen. Dies war vorliegend der Fall. Das Gericht wertete die Angabe der Sachgründe nicht als ein Ausschlusskriterium für die Bejahung einer sachgrundlosen Befristung. Mehr Informationen um die Befristungsmöglichkeiten zeigt Ihnen unser Infoblatt → **A05** „Teilzeit und befristete Arbeitsverträge“, das unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de eingestellt ist.

Vergleich als Befristungsgrund

Ein Prozessvergleich als Befristungsgrund setzt einen offenen Streit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses voraus. Dazu zählt auch ein Rechtsstreit, mit dem der Arbeitnehmer die Fortsetzung durch Abschluss eines Folgevertrags erreichen will.

Der Arbeitnehmer ist seit Dezember 2000 auf Grund von mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen als Wachmann und Hundeführer beschäftigt. Nachdem eine Bewerbung des Arbeitnehmers um einen von der Arbeitgeberin im Dezember 2009 ausgeschriebenen befristeten Dienstposten erfolglos geblieben ist, begehrt er den Erlass einer einstweiligen Verfügung und betreibt daneben das Hauptsacheverfahren. Im März 2010 verständigen sich die Parteien in der mündlichen Verhandlung im Eilverfahren mittels Prozessvergleichs darüber, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2011 befristet fortgesetzt werden soll. Im November 2011 erhebt der Arbeitnehmer

Entfristungsklage zum Arbeitsgericht. Das BAG, das die Sache an das LAG zurückverweist, bejaht das Vorliegen eines Sachgrunds.

Die letztmalige Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich und ist damit nach § 14 I 2 Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt. Eine weitere Befristungskontrolle findet nicht statt, vielmehr ist die Mitwirkung des Arbeitsgerichts hierfür bereits ausreichend. Das gilt jedenfalls dann, wenn dem Vergleich ein offener Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses vorausging. Diese Voraussetzung, die sich dem Wortlaut des § 14 I 2 Nr. 8 TzBfG nicht entnehmen lässt, verhindert, dass die Arbeitsvertragsparteien das Gericht nur zur Protokollierung einer schon zuvor getroffenen Vereinbarung benutzen. Ein offener Streit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in diesem Sinne ist auch gegeben, wenn - wie hier - der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Folgevertrags geltend macht. Das LAG muss nunmehr klären, ob bei der Anzahl der Befristungen institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt.

Praxistipp: Das BAG bestätigt seine Rechtsprechung, wonach der Sachgrund des gerichtlichen Vergleichs einen offenen Streit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses voraussetzt. In Fortführung hierzu heißt es nun, dass dies nicht nur bei Kündigungsschutz- und Entfristungsklagen oder Klagen wegen auflösender Bedingung anzunehmen ist, sondern auch beim Streit um die Fortsetzung durch Folgevertrag. Solche Streitigkeiten können beispielsweise Ansprüche aus vertraglichen Zusagen, tariflichen Regelungen, Art. 33 II GG, § 78 S. 2 BetrVG oder aus § 242 BGB bei einem Betriebsübergang nach betriebsbedingter Kündigung betreffen, worauf das BAG hinweist. BAG, Urteil vom 12.11.2014 - 7 AZR 891/12 = BeckRS 2015, 65745

Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung

Kündigt ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen und vereinbart in einem Vergleich mit dem Arbeitnehmer die Abfindung auf der Grundlage des Einkommens des letzten Monats vor der Kündigung, ist als Brutto-Monatsgehalt das Grundgehalt zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie weitere variable, regelmäßig gezahlte Gehaltsbestandteile zugrunde zu legen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Arbeitnehmers im Streit mit seinem ehemaligen Arbeitgeber über die Berechnung der Abfindung entschieden. Der Arbeitgeber zahlte eine Bruttoabfindung in Höhe von 261.300 Euro, der Arbeitnehmer verlangte weitere 21.914 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Abfindung entsprechend einer Vereinbarung über die Zahlung von Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen erfolgen müsse. Nach den darin enthaltenen Begriffsbestimmungen sei Bruttomonatsentgelt das Einkommen des letzten Monats vor Ausspruch der Kündigung und umfasse das Grundgehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Incentive und ggf. Sachbezugswert für einen Dienstwagen. Daraus errechne sich der dem Arbeitnehmer zustehende weitere Betrag von 21.914 Euro.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 20.10.2014; Az.: 2 Sa 239/14)

Praxistipp: Ein weit verbreiteter Rechtsirrtum ist, dass bei einer Kündigung der Arbeitgeber grundsätzlich eine Abfindung zu zahlen hat. Das ist falsch. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung besteht nur in Ausnahmefällen, wenn nämlich eine gerichtliche Entscheidung über die Auflösung einer unwirksamen Kündigung getroffen wurde, eine tarifvertragliche Regelung dies vorsieht, Arbeitnehmer und Arbeitgeber dies ausdrücklich vereinbaren oder ein gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen die Zahlung einer Abfindung geschlossen wird. Bei zulässigen, sozial gerechtfertigten Kündigungen, wie in dem obigen Fall, wird aus pragmatischen Gründen häufig eine Abfindung gezahlt, ein gesetzlicher Abfindungsanspruch dagegen besteht nicht.

Projektbedingter vorübergehender Beschäftigungsbedarf

Ein projektbedingter personeller Mehrbedarf kann ein Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer sein. Der projektbe-

dingte vorübergehende Bedarf muss für den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags ausschlaggebend sein.

Die Arbeitnehmerin ist von 1997 bis 2008 bei der Universität auf Grund von drei aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen beschäftigt. Die letzte Befristung bezieht sich auf eine Tätigkeit in der Max-Planck-Forschungsgruppe. Laut Arbeitsvertrag soll das Forschungsvorhaben bis 31.12.2008 abgeschlossen sein und das Arbeitsverhältnis spätestens dann enden. Die Max-Planck-Forschungsgruppe wurde auf Grund eines Kooperationsvertrags für die Dauer von fünf Jahren eingerichtet. Mit Ablauf der Befristung endet das Arbeitsverhältnis. Die Klage ist unbegründet.

Die Befristung beruht auf einem sachlichen Grund gem. § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG. Bei einem vorübergehenden projektbedingten personellen Mehrbedarf ist in der Regel zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für diese Prognose müssen konkrete Anhaltspunkte bestehen. Der vorübergehende Mehrbedarf muss ausschlaggebend für den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags sein. Unerheblich ist, ob der Arbeitnehmer nach Befristungsende auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts beschäftigt werden könnte. Auch muss der Vertrag nicht für die gesamte Laufzeit des Projekts geschlossen werden. Die Befristung ist auch nicht rechtsmissbräuchlich wegen der Gesamtdauer der drei befristeten Arbeitsverhältnisse von mehr als elf Jahren. Das BAG verweist auf seine Rechtsprechung zum institutionellen Rechtsmissbrauch.

Praxistipp: Der Sachgrund des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs im Sinne von § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG ist zu unterscheiden vom allgemeinen Risiko des Arbeitgebers der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs. Letzteres kann er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen. Für einen vorübergehenden betrieblichen Bedarf muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende der Bedarf für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers nicht mehr besteht. Der Arbeitgeber muss bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose erstellen, deren tatsächliche Grundlagen er im Prozess darlegen muss, damit der Arbeitnehmer sie zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses überprüfen kann.

BAG, Urteil vom 24.9.2014 - 7 AZR 987/12 = BeckRS 2015, 65435

VERANSTALTUNGEN

Auftragsdatenverarbeitung: Grundlagen und Ausgestaltung

Dienstag, 16. Juni 2015, 14.00 bis 18.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Bedingt durch den technischen Wandel ist die Auftragsdatenverarbeitung heute zu einem der zentralen Anwendungsfälle der elektronischen Datenverarbeitung aus datenschutzrechtlicher Sicht geworden. Die weitaus meisten Unternehmen im Saarland bedienen sich verschiedener Fachfirmen zur Pflege und Wartung Ihrer Hard- und Software oder lagern IT-Dienstleistungen komplett aus. Hierzu zählt auch der immer stärker zunehmende Trend zum Cloud Computing. Alle diese Szenarien sind jedoch nur in den Grenzen des § 11 BDSG datenschutzrechtlich zulässig.

Herr Rechtsanwalt Thomas Müthlein, DMC Datenschutzmanagement und Consulting GmbH & Co. KG, Frechen-Königsdorf, wird im Rahmen seines Vortrages vorstellen, welche Voraussetzungen einzuhalten sind und welche Abgrenzungen in der Auftragsdatenverarbeitung existieren. Das beauftragende Unternehmen hat nach der gesetzlichen Vorgabe bestimmte Anforderungen bei der Auswahl des Dienstleisters zu beachten. Auch die Vertragsgestaltung muss bestimmte Anforderungen erfüllen. So müssen auch Kontrollanforderungen vertraglich zwischen dem Auftraggeber und der datenverarbeitenden Stelle als Auftragnehmer als möglich vereinbart sein. Hierüber wird der Referent umfassend informieren.

Anmeldungen bis **15. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Betriebliche Altersvorsorge - arbeits- und steuerrechtliche Gestaltung zur Arbeitnehmerbindung

Donnerstag, 2. Juli 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel sind nicht mehr bloß Szenarien und Schlagworte, sondern zunehmende Realität. Vielen Unternehmen droht in den nächsten Jahren aufgrund des Ausscheidens der älteren Mitarbeiter ein zunehmender Fachkräftemangel. Wie kann ein Unternehmen um Fachkräfte werben? Welche Möglichkeiten gibt es, die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden?

Eine Möglichkeit der Mitarbeiterbindung ist die Einrichtung einer „Betriebsrente“. Herr Professor Dr. Stephan Arens, MWW Rechtsanwälte, Bonn/Koblenz, und Herr Dipl.-Volkswirt Günter Menne, SMK Versicherungsmakler AG, Koblenz, werden in einem praxisorientierten Vortrag Begriff und Wesen der betrieblichen Altersvorsorge aufzeigen, wie Versorgungszusagen aufgebaut sind, welche unmittelbaren und mittelbaren Durchführungswege es gibt und wie es um den Insolvenzschutz bestellt ist.

Anmeldungen bis **1. Juli 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Tag der Immobilienwirtschaft

Freitag, 10. Juli 2015, 9.00 - 15.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

2014 und 2015 war der Gesetzgeber sehr aktiv für die Immobilienwirtschaft: Bestellerprinzip, die Energieeinsparverordnung, Geldwäschegesetz und BGB. Dazu noch immer Abmahnwellen z.B. im Bereich des Telemediengesetzes. Die rechtlichen Herausforderungen sind für die Immobilienwirtschaft noch immer sehr hoch.

Herr Rudolf Koch, ehemaliger Vizepräsident des IVD Bundesverbandes und Experte für Wettbewerbsrecht, wird über diese Gesetzesänderungen und seine Erfahrungen zu dem Thema „Geldwäschegesetz“ berichten. Er geht insbesondere auch auf Abmahnungen von Internet-Impressumsangaben und Energieausweisangaben ein.

Herr Rudolf Koch ist seit Jahren Kenner der Materie und weiß um die Auswirkungen und die praktische Umsetzung der gesetzgeberischen Vorschriften. Wir freuen uns auf einen interessanten Vormittag mit Ihnen.

Anmeldungen bis **9. Juli 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„GoBD“: Neue Regeln für die Buch- und Belegführung!

Mittwoch, 15. Juli 2015, 17.00 – ca. 19.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der Jahreswechsel hat für Unternehmen in Deutschland zahlreiche Rechtsänderungen mit sich gebracht. Dazu gehören auch die „Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“. In Ihnen beschreibt das BMF konkret, wie sich die Finanzverwaltung künftig eine ordnungsgemäße Buchführung und die sonstigen steuerrelevanten Aufzeichnungen in Unternehmen vorstellt, insbesondere, wenn diese mit Hilfe der EDV erstellt und archiviert werden.

Einige der neuen Vorgaben werden Anpassungen in den kaufmännischen Prozessen von Unternehmen erforderlich machen, zumindest aber die Überprüfung vorhandener bzw. die Erstellung neuer Verfahrensdokumentationen. Betroffen von den GoBD sind dabei nicht nur bilanzierungspflichtige Unternehmen, sondern alle Buchführungs- bzw. Aufzeichnungspflichtigen, und zwar auch im Hinblick auf Vor- und Nebensysteme der Finanzbuchführung - wie etwa die Material- und Warenwirtschaft, die Lohnabrechnung und die Zeiterfassung.

Referent der Veranstaltung ist Herr Dipl.-Kfm. Michael Leistenschneider, Steuerberater, Vizepräsident der Steuerberaterkammer Saarland. Herr Leistenschneider war viele Jahre Mitglied des Vorstandes der DATEV eG und ist Mitglied des EDV-Ausschusses der Bundesteuerberaterkammer.

Anmeldungen **bis 14. Juli 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Fit Für ... die Lösung von steuerlichen Problemen

Dienstag, 21. Juli 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Trotzdem muss jeder Unternehmer seine Steuererklärung abgeben und die dafür erforderlichen und korrekten Angaben machen, sonst schwebt über ihm das Damoklesschwert eines Steuerverfahrens.

Gerade Jungunternehmer sind mit der für sie neuen Situation der Führung einer Buchhaltung und Abgabe einer Gewerbesteuererklärung oft überfordert. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklärungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, St. Ingbert, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Anmeldungen **bis 20. Juli 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Mutterschutz und Elternzeit

Mittwoch, 22. Juli 2015, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Die Entscheidung zum Kind: Eine familiäre Bereicherung, eine gesellschaftliche Notwendigkeit und für den Arbeitgeber eine Herausforderung zum Handeln. Es existieren eine Fülle von arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften, die der Arbeitgeber kennen und beachten muss.

Frau Rechtsanwältin Silke Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, zeigt auf, worauf sich Unternehmer bei Schwangerschaft und Erziehungszeit ihrer Mitarbeiter einzustellen haben. So geht es sowohl um die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften während der Schwangerschaft wie auch um die Bezahlung des Mutterschaftsgeldes während der Mutterschutzzeit. Schließt sich an diese die Erziehungszeit an, so ist der Arbeitgeber gut beraten zu wissen, wie sich das auf das bestehende Arbeitsverhältnis auswirkt.

Anmeldungen **bis 21. Juli 2015** 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