

Nr. 10 / Oktober 2015



## ***Newsletter Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

|   |    |
|---|----|
| Ohne Lohn kein Urlaub - Zur Urlaubsgewährung durch vorsorgliche Freistellung.....                     | 2  |
| Keine Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Elternzeit nach Beendigung des<br>Arbeitsverhältnisses ..... | 2  |
| Voraussetzungen der krankheitsbedingten Kündigung wegen lang andauernder<br>Erkrankung .....          | 2  |
| Kündigung wegen Androhung künftiger Arbeitsunfähigkeit .....  | 3  |
| „Deutsch als Muttersprache“: Ethnische Diskriminierung? .....   | 4  |
| Kommunikationsfähigkeit in Stellenanzeige.....  | 4  |
| Geschlechtsbezogene Lohndiskriminierung .....   | 5  |
| Unwirksame Klausel bei Rückforderung von Weiterbildungskosten .....                                   | 5  |
| Versetzungsklausel muss angemessen sein .....   | 6  |
| Kein Anspruch auf bezahlte Raucherpausen.....   | 6  |
| Keine Haftungsbegrenzung für Auszubildende.....   | 7  |
| Befristung – Fortführung des Vertrags nach Rentenbeginn.....  | 7  |
| Werbefilme mit Arbeitnehmern - Corporate Publishing vs. Persönlichkeitsrecht .....                    | 8  |
| BAG: Provisionsvorschüsse - Rückzahlung geleisteter Bruttovergütung.....                              | 8  |
| Werte der Sozialversicherung 2016 erhöhen sich voraussichtlich.....                                   | 9  |
| <br>  |    |
| VERANSTALTUNGEN .....   | 11 |
| SOG-Gründermesse.....   | 11 |
| Fit Für ... die Führung von Bankengesprächen .....  | 11 |
| IHK-Aktionstag: MakeIT - So nutzen Gründer die digitale Welt .....                                    | 11 |
| Mit neuen Ideen den Markt aufmischen! Herausforderung für innovative<br>Unternehmensgründungen .....  | 12 |
| Fit Für ... Stressbewältigung 2016 .....  | 12 |

## **Ohne Lohn kein Urlaub - Zur Urlaubsgewährung durch vorsorgliche Freistellung**

Mit seinem Urteil vom 10.02.2015 beschränkt das BAG die bisher von Arbeitgebern genutzte Möglichkeit, durch eine vorsorgliche Freistellung nach Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung Urlaub für den Fall der Unwirksamkeit der Kündigung zu gewähren. Das Erlöschen des Urlaubsanspruchs erfordert nunmehr, dass sich ein Arbeitnehmer der Zahlung des Urlaubsentgeltes bei Urlaubsantritt sicher sein kann - und zwar unabhängig vom Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses.

BAG, Urteil vom 10.02.2015 - 9 AZR 455/13, DB0698091

**Praxistipp:** Nach diesem Urteil kann der Arbeitgeber künftig nicht mehr bei Ausspruch einer fristlosen Kündigung vorsorglich Resturlaub gewähren, um bei einem eventuellen Urteil, dass die fristlose Kündigung unwirksam ist, Ansprüchen auf Annahmeverzugslohn zu entgehen und andererseits um Ansprüche auf Urlaubsabgeltung zu vermeiden. Vielmehr muss der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben die Freistellungserklärung aussprechen und seinem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs auszahlen oder vorbehaltlos zusagen.

## **Keine Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Elternzeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Das BAG stellt unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung fest, dass der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen kann. Insoweit er diese gesetzliche Kürzungsbefugnis nutzen möchte, müsse er dies aber während der einzuhaltenden Kündigungsfrist oder vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages tun. Zur entsprechenden Herabsetzung des Urlaubsanspruches sei eine (empfangsbedürftige) rechtsgeschäftliche Erklärung erforderlich, die noch im bestehenden Arbeitsverhältnis abgegeben werden müsse.

BAG, Urteil vom 19.05.2015 - 9 AZR 725/Bj

**Praxistipp:** Nach § 17 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der den Mitarbeiter für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet. Diese Kürzungsmöglichkeit besteht nur für volle Kalendermonate, damit gemeint ist der Zeitraum vom Ersten bis zum Letzten eines jeden Monats. Diese Kürzung muss zwingend während der andauernden Elternzeit durchgeführt werden und kann nicht mehr, so auch das BAG vorliegend, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet werden.

## **Voraussetzungen der krankheitsbedingten Kündigung wegen lang andauernder Erkrankung**

Eine lang andauernde Erkrankung stellt einen Kündigungsgrund dar, wenn eine negative Gesundheitsprognose für die Zukunft abgegeben werden kann bzw. muss, die lang andauernde Erkrankung betriebswirtschaftliche oder wirtschaftliche Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt und es dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nicht zugemutet werden kann, den langzeiterkrankten Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Wie diese Voraussetzungen „festzumachen sind“ erläuterte das BAG wie folgt:

Die dauerhafte Unfähigkeit des Arbeitnehmers, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, indiziert eine negative Prognose hinsichtlich der künftigen Entwicklung des Gesundheitszustands. Sie führt - sofern es an alternativen, leidensgerechten Beschäftigungsmöglichkeiten fehlt - regelmäßig zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und ist damit geeignet, eine ordentliche krankheitsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Der dauernden Leistungsunfähigkeit steht es kündigungsrechtlich gleich, wenn im Kündigungszeitpunkt die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers völlig ungewiss ist.

Die sich aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nach Möglichkeit zur Vermeidung einer Kündigung auf einem anderen - leidensgerechten - Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, schließt in Krankheitsfällen die Pflicht des Arbeitgebers ein, eine entsprechend geeignete Stelle - falls möglich - durch Ausübung des Direktionsrechts (§ 106 GewO) „freizumachen“ und sich ggf. um die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats zu bemühen.

Demgegenüber ist der Arbeitgeber allein auf Grund des allgemeinen Kündigungsschutzes nicht verpflichtet, für den erkrankten Arbeitnehmer einen besetzten leidensgerechten Arbeitsplatz im Wege einer Kündigung „freizumachen“. Auch eine Schwerbehinderung des erkrankten Arbeitnehmers vermag eine solche Verpflichtung jedenfalls dann nicht zu begründen, wenn der Inhaber der infrage kommenden Stelle seinerseits allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG genießt. Fehlt es daran, kommt eine Pflicht zur „Freikündigung“ - soweit überhaupt - allenfalls dann in Betracht, wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer darlegt und ggf. beweist, dass der betroffene Stelleninhaber seinerseits nicht behindert ist und eine Kündigung für diesen keine besondere Härte darstellt. An dieser Darlegungslast ändert sich auch dadurch nichts, dass der Arbeitgeber - obwohl erforderlich - ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nicht durchgeführt hat.

Im Rahmen einer krankheitsbedingten Kündigung können bei der Interessenabwägung die Krankheitsursachen von Bedeutung sein. In aller Regel ist dem Arbeitgeber die Hinnahme einer Beeinträchtigung seiner betrieblichen Interessen eher zuzumuten, wenn die Gründe für die Arbeitsunfähigkeit im betrieblichen Bereich liegen. Das schließt es in Fällen dauerhafter Leistungsunfähigkeit oder völliger Ungewissheit über die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht aus, im Einzelfall das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses höher zu bewerten, auch wenn die Leistungsunfähigkeit im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall steht.

Eine auf dauerhafte krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit gestützte Kündigung verstößt nicht ohne weiteres gegen das Verbot der Benachteiligung wegen einer Behinderung nach § 7 Abs. 1 AGG und Art. 2 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der ihm zugrunde liegenden europäischen RL 2000/78/EG. Selbst wenn die fragliche Krankheit als Behinderung einzustufen ist, kann sich die Kündigung - auch unionsrechtlich - als wirksam erweisen, falls der Arbeitgeber nicht imstande ist, der Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch angemessene Vorkehrungen, d.h. durch effektive und praktikable, ihn - den Arbeitgeber - nicht unzumutbar belastende Maßnahmen zu begegnen. (Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Urteil vom 20.11.2014- 2 AZR 664/13J

### **Kündigung wegen Androhung künftiger Arbeitsunfähigkeit**

Droht ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber mit einer, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden, Erkrankung für den Fall einer Teilnahme an einer auswärtigen Schulungsveranstaltung, kann darin ein Grund für eine außerordentliche Kündigung liegen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer Ergotherapeutin in einem Altenheim entschieden, die gegenüber ihrer Vorgesetzten erklärte, es gehe ihr nicht gut und sie wolle einen Arzt aufsuchen. Der Arbeitgeber nahm das Verhalten zum Anlass für eine außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Ankündigung einer zukünftigen, noch nicht bestehenden Erkrankung für den Fall der Ablehnung eines unberechtigten Urlaubswunsches ohne Rücksicht auf eine später auftretende Krankheit eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könne. Sei der Arbeitnehmer allerdings im Zeitpunkt der Ankündigung objektiv erkrankt und dürfe er davon ausgehen, dass er auch zum Zeitpunkt des begehrten Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt sei, könne nicht angenommen werden, dass fehlender Arbeitswille der Grund für das Fehlen am Arbeitsplatz sei. Dann wiege die mit der Ankündigung verbundene Störung des Vertrauensverhältnisses weniger schwer. Vorliegend habe die Beweiserhebung ergeben, dass die Arbeitnehmerin am Tag der Ankündigung bereits arbeitsunfähig erkrankt war und auch zum Zeitpunkt der Schulungsveranstaltung. Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung liege daher nicht vor. Die ordentliche Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, weil bei der Interes-

senabwägung das Alter von 61 Jahren und eine dreizehnjährige Betriebszugehörigkeit zugunsten der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen seien.  
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 18. Mai 2015; Az.: 16 Sa 999/14)

**Praxistipp:** Der kündigende Arbeitgeber ist darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass der Arbeitnehmer seine Erkrankung nur „vorschiebt“. Gelingt ihm dieser Nachweis, dann kann er der Drohung seines Mitarbeiters mit Krankschreibung anstelle einer abgelehnten Urlaubsgewährung mit einer fristlosen Kündigung begegnen.

### **„Deutsch als Muttersprache“: Ethnische Diskriminierung?**

Stellt ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung die Anforderung „Deutsch als Muttersprache“, liegt darin eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft für Personen, die nicht der deutschen Ethnie angehören. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Verlagsunternehmens entschieden, das eine befristete Büroaushilfe zur Unterstützung für ein Buchprojekt suchte. Ein in der Ukraine geborener russischer Muttersprachler bewarb sich; seine Bewerbung wurde von einer eingeschalteten Agentur aufgrund einer Vorauswahl nicht an das Unternehmen weitergeleitet. Der abgelehnte Bewerber forderte eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern zu je 1.600 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft zu vermuten sei. Mit der Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ würden sämtliche Bewerber, die nicht in ihrer frühen Kindheit ohne formalen Unterricht Deutsch gelernt haben, wegen der Nichtzugehörigkeit zur deutschen Ethnie ausgeschlossen. Das geschehe unabhängig davon, ob und auf welchem Niveau sie die deutsche Sprache beherrschten. Vorliegend sei der Bewerber objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet gewesen. Wenn die Vermutung einer Benachteiligung vorliege, trage der Arbeitgeber die Beweislast für das Nichtvorliegen einer Benachteiligung. Diese Entlastung sei dem Arbeitgeber nicht gelungen. Angemessen sei im konkreten Fall eine Entschädigung in Höhe von 3.200 Euro.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 15. Juni 2015; Az.: 16 Sa 1619/14)

**Praxistipp:** Das AGG verbietet eine Diskriminierung der Bewerber wegen der ethnischen Herkunft. Wird Deutsch als Muttersprache verlangt, so erfüllt dies diesen Diskriminierungsstatbestand. Besser ist es, in der Stellenanzeige „sehr gute Deutschkenntnisse“ zu fordern, wenn diese für den Job nötig sind. Genau dies sollte sich dann auch aus der Stellenanzeige selbst heraus schon ergeben.

### **Kommunikationsfähigkeit in Stellenanzeige**

Verlangt ein Arbeitgeber in einer Stellenanzeige für eine Stelle eines „Service Desk“ zur Annahme von Telefonanfragen von DV-Nutzern eine hohe Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache, liegt darin keine Diskriminierung ausländischer Bewerber aufgrund ihrer Herkunft. Ebenso wenig stellt der Hinweis darauf, dass gerne auch Berufseinsteiger eingestellt werden, eine Diskriminierung wegen des Alters dar. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines ausländischen Bewerbers entschieden, der sich bei einer in internationaler Bildungsforschung tätigen öffentlich-rechtlichen Stiftung beworben hatte und nach erfolgter Teilnahme am Bewerbungsgespräch nicht eingestellt wurde. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Voraussetzung eines hohen Grades an Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache vorliegend nicht dazu führe eine mittelbare Diskriminierung anzunehmen. Die Stellenausschreibung lasse erkennen, warum diese spezielle Anforderung sachlich gerechtfertigt sei, um Anwender mit IT-Problemen telefonisch beraten zu können. Mit der Formulierung, dass gerne auch Berufseinsteiger eingestellt würden, werde der Bewerberkreis nicht eingeschränkt, sondern im Gegenteil erweitert. Insofern liege darin keine mittelbare Altersdiskriminierung.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 12. Juni 2015; Az.: 14 Sa 1075/14)

**Praxistipp:** Vorliegend hatte sich das Arbeitsgericht auch mit der Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft auseinanderzusetzen. Das Gericht überprüfte, ob eine mittelbare Diskriminierung vorlag und kam zu einem negativen Ergebnis. Wichtig ist immer, dass sich aus der Stellenanzeige selbst heraus ergibt, warum vorliegend eine hohe Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache gefordert wurde.

### **Geschlechtsbezogene Lohndiskriminierung**

Bezahlt ein Arbeitgeber seinen weiblichen Mitarbeitern bei gleicher Tätigkeit aufgrund ihres Geschlechts geringere Vergütungen als männlichen Kollegen, liegt ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor. Dies löst Ansprüche auf Lohndifferenzzahlung und Entschädigung aus. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Produktionsarbeiterin in einem Betrieb für Schuhfertigung entschieden, der für Arbeitnehmerinnen geringen Stundenlohn, geringere Anwesenheitsprämie sowie geringeres Weihnachts- und Urlaubsgeld zahlte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass in dem Verhalten des Arbeitgebers eine unmittelbare geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung liege, die nicht gerechtfertigt sei. Der Arbeitgeber schulde vorliegend die Nachzahlung der Lohndifferenz für drei Jahre in Höhe von 9.230 Euro. Darüber hinaus stehe der Arbeiterin ein Entschädigungsanspruch in Höhe von 6.000 Euro zu. Die Höhe der Entschädigung müsse einen tatsächlichen und wirksamen Schutz der aus Unionsrecht resultierenden Rechte gewährleisten. Die Härte der Sanktion müsse der Schwere des Verstoßes entsprechen und abschreckende Wirkung sicherstellen. Bei der Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls geböten Art, Schwere und Dauer der vorliegenden Benachteiligung einen fühlbaren Entschädigungsbetrag, zumal es sich um eine unmittelbare und vorsätzliche Diskriminierung gehandelt habe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 13. Mai 2015; Az.: 5 Sa 436/13)

**Praxistipp:** Wer auf Grund seines Geschlechts weniger Geld bekommt, hat nicht nur Anspruch auf Nachzahlung, sondern darüber hinaus auch auf Entschädigung wegen Diskriminierung. Eine solche unmittelbare geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung ist nach dem AGG nicht zu rechtfertigen gewesen.

### **Unwirksame Klausel bei Rückforderung von Weiterbildungskosten**

Vereinbart ein Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer eine Qualifizierung mit einer Finanzierung einschließlich Rückzahlungsregelung für den Fall einer arbeitnehmerseitig zu vertretenden vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, muss die Rückzahlung eine monatliche Staffelung beinhalten. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Ingenieurs entschieden, den eine Kfz-Prüfstelle zu einem Prüflingenieur ausbilden ließ. Die Qualifizierung dauerte zehn Monate und verursachte Gesamtkosten in Höhe von 35.000 Euro. Die Vertragsparteien vereinbarten eine dreijährige Bindungsfrist und sahen eine Rückzahlung durch den Arbeitnehmer vor, die eine jährliche Staffelung enthielt. Nachdem der Arbeitnehmer das anschließende Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, verlangte der Arbeitgeber Ausbildungskosten in Höhe von 33.347 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Abschluss der zehnmonatigen Ausbildung als Prüflingenieur die Tätigkeit bei anerkannten Überwachungsorganisationen und damit neue berufliche Chancen eröffne. Eine Bindungsdauer von drei Jahren sei daher angemessen. Bei Fortbildungskosten, die ein Vielfaches des Bruttomonatsverdienstes des Arbeitnehmers überstiegen, berücksichtige aber eine nur jährliche Staffelung der Rückzahlungsbeträge das grundgesetzliche geschützte Interesse des Arbeitnehmers auf möglichst unbeeinträchtigte Berufsfreiheit nicht ausreichend. Sie sei daher unangemessen benachteiligend und unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 03. März 2015; Az.: 8 Sa 561/14)

**Praxistipp:** Rückzahlungsvereinbarungen werden in Arbeitsverträgen aufgenommen, wenn der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter gegenüber finanzielle Leistungen erbracht hat. Diese finanziellen Leistungen sollen durch den Arbeitnehmer dann zurückgezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht oder vom Mitarbeiter gekündigt wurde. Für die Formulierung von arbeitsvertraglichen Rückzahlungsvereinbarungen wichtig ist, dass sie allgemeine Geschäftsbedingungen sind und deshalb weder überraschend sein dürfen, klar und verständlich formuliert sein müssen und dem Mitarbeiter keine übermäßig lange Bindung auferlegt werden dürfen.

### **Versetzungsklausel muss angemessen sein**

Versetzt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer aufgrund einer Versetzungsklausel in eine geringer bewertete Tätigkeit, liegt darin eine unangemessene Benachteiligung. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines als Substitut tätigen Arbeitnehmers, der zugleich Vorsitzender des Betriebsrats war, in einem Handelsunternehmen entschieden. Der Arbeitgeber versetzte nach einer Organisationsänderung, die zur Streichung der Funktion des Substituten im Kassendienst führte, den Arbeitnehmer in den normalen Kassendienst. Der Arbeitnehmer setzte sich dagegen mit einer Feststellungsklage zur Wehr. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, die Versetzung sei unwirksam, weil die zugrunde gelegte Versetzungsklausel den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige. Denn sie schließe die Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit nicht hinreichend deutlich aus. Die Versetzung könne auch nicht auf das Direktionsrecht des Arbeitgebers gestützt werden, da mit dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit als Substitut/Kasse vereinbart worden sei, womit eine dauerhafte Beschäftigung ausschließlich als Kassierer nicht vereinbar sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 05. Mai 2015; Az.: 1 Sa 324/14)

**Praxistipp:** Der Arbeitgeber kann auf Grund seines Weisungsrechts die Art und Weise der zu erbringenden Arbeitsleistung festlegen. Aber: Ist im Arbeitsvertrag festgelegt, dass der Mitarbeiter nur bestimmte Aufgaben zu erfüllen hat, dann können Arbeitsaufgaben nicht mehr per Weisung vom Arbeitgeber vorgegeben werden. Je detaillierter die Tätigkeitsbeschreibung des Mitarbeiters im Arbeitsvertrag ausfällt, desto geringer ist der Spielraum der Arbeitgebers für die Ausübung seines Weisungsrechts.

### **Kein Anspruch auf bezahlte Raucherpausen**

Hat ein Arbeitgeber während Raucherpausen der Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt weitergezahlt, ohne deren Umfang zu kennen, hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Fortführung dieser Verfahrensweise. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall eines Gabelstaplerfahrers entschieden, der nach Verabschiedung einer Betriebsvereinbarung über das Rauchen im Betrieb aufgrund von Zeitabzügen für die Raucherpausen Gehaltsabzüge erlitt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, als Anspruchsgrundlage für Lohnfortzahlung während der Raucherpausen komme allenfalls eine betriebliche Übung in Frage. Maßgeblich sei dabei, wie Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Begleitumstände verstehen durften. Vorliegend scheitere ein Anspruch schon daran, dass ein gleichförmiges Verhalten des Arbeitgebers nicht vorliege, da eine gleichförmige Gewährung von Raucherpausen mit bestimmter Dauer nicht erfolgt sei. Zudem habe der Arbeitgeber vor der Änderung der Regelung keinen genauen Überblick über die Häufigkeit und Dauer der Raucherpausen gehabt, sodass es an einem hinreichend bestimmten Angebot des Arbeitgebers fehle. Weiterhin stünden die Raucherpausen in keinem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung. Ein Vertrauen der Raucher auf Beibehaltung der bezahlten Raucherpausen habe auch deshalb nicht entstehen können, weil sie zu einer offensichtlichen Ungleichbehandlung gegenüber Nichtrauchern führe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Nürnberg vom 05. August 2015; Az.: 2 Sa 132/15)

**Praxistipp:** Arbeitnehmer haben keinen Anspruch darauf, während ihrer Arbeitszeit eine bezahlte Raucherpause machen zu dürfen. Mitarbeiter können nach dem Arbeitszeitgesetz

nur verlangen, dass sie Pausen machen dürfen, nicht aber dass diese bezahlt werden. Das Arbeitszeitgesetz gibt dabei Obergrenzen für die vom Arbeitgeber zu gewährenden Pausenzeiten vor. Mehr Informationen enthält unser Infoblatt → **A34** „Arbeitszeit“ unter der **Kennzahl 67** auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### **Keine Haftungsbegrenzung für Auszubildende**

Schädigt ein Auszubildender durch sein Verhalten einen Beschäftigten im Unternehmen, gelten für die Haftung die gleichen Regeln wie bei Arbeitnehmern. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Auszubildenden in einem Kfz-Handelsunternehmen mit Werkstatt entschieden. Der Lehrling hatte während seiner Tätigkeit an der Reifenwuchtmaschine ein 10 Gramm schweres Wuchtgewicht hinter sich geschleudert und dabei einen anderen 13 Meter entfernten Auszubildenden erheblich am Auge verletzt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich weder aus dem Wesen und Zweck des Berufsausbildungsvertrages noch aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) andere als für Arbeitsverhältnisse geltende Maßstäbe der Haftungsbegrenzung ergäben. Danach sei entscheidend für einen Haftungsausschluss, ob der Schaden durch eine Tätigkeit des Schädigers verursacht wurde, die ihm vom Betrieb oder für den Betrieb übertragen war. Demgegenüber sei ein Schaden, der nicht in Ausführung einer betriebsbezogenen Tätigkeit, sondern nur bei Gelegenheit der Tätigkeit im Betrieb eintrete, dem persönlich-privaten Bereich zuzurechnen. Vorliegend sei das Werfen mit Wuchtgewichten in einem Arbeitsraum mit anderen Personen keine betriebliche Tätigkeit. Der Auszubildende hafte daher nach Deliktsrecht. Ein Schmerzensgeld in Höhe von 25.000 Euro sei angemessen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 19. März 2015; Az.: 8 AZR 67/14)

**Praxistipp:** Ausbilder sollten ihre Azubis umfassend über ihre zu erbringendes Verhalten informieren - das gilt vor allem, wenn der Azubi noch nicht über das erforderliche Einsichtsvermögen verfügt.

### **Befristung – Fortführung des Vertrags nach Rentenbeginn**

Das BAG hat mit Urteil vom 11. Februar 2015 – 7 AZR 17/13 – wie folgt entschieden:

Eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die nicht in den Anwendungsbereich des § 41 Satz 3 SGB VI fällt, kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient. Durch eine derartige Befristung wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte zu entscheiden, ob ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer nur aufgrund dessen Rentenbezugs wirksam zeitbefristet werden konnte.

Das BAG hat die Entscheidung genutzt, um nochmals die grundsätzliche Zulässigkeit der Begrenzung von Arbeitsverhältnissen auf den Zeitpunkt des Bezugs der Regelaltersrente zu begründen. Daneben hat es weiterhin Rechtssicherheit geschaffen, dass auch eine Befristung nach Erreichen der Regelaltersrente zulässig sein kann, wenn dem Arbeitgeber ein Sachgrund zur Seite steht. Insbesondere die vorliegend in Rede stehende Einarbeitung einer Ersatzkraft kann ein solcher Sachgrund sein und wird in Unternehmen überwiegend als Begründung angewendet werden können.

**Praxistipp:** Arbeitgeber sollten die zum 1. Juli 2014 in Kraft getretene Sonderregelung des § 41 S. 3 SGB VI nutzen. Voraussetzungen für den wirksamen Abschluss einer Befristungsabrede über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus sind danach, dass zum einen der ursprüngliche Arbeitsvertrag eine solche Befristung auf das Erreichen der Regelaltersrente vorsieht, und zum anderen, dass während der Laufzeit des Vertrages eine das Beendigungsdatum hinausschiebende Vereinbarung getroffen wird.

## **Werbefilme mit Arbeitnehmern - Corporate Publishing vs. Persönlichkeitsrecht**

Der Arbeitnehmer war bei der Arbeitgeberin seit Sommer 2007 als Monteur tätig. Im Herbst 2008 erklärte er durch Unterschrift auf einer Einverständnisvereinbarung mit der Überschrift „Thema: Filmaufnahmen“, dass Filmaufnahmen von ihm für die Öffentlichkeitsarbeit der Arbeitgeber verwendet und ausgestrahlt werden dürfen. Das Bundesarbeitsgericht musste entscheiden, ob nach Ausscheiden des Arbeitnehmers aus seinem Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer seiner erteilte Einwilligung widerrufen kann.

Das BAG sagte, dass „Bildnisse“ von Arbeitnehmern grundsätzlich nur mit deren schriftlicher Einwilligung veröffentlicht werden dürfen (§ 22 Kunsturhebergesetz). Die vom Arbeitnehmer erteilte Einwilligung genüge diesen Anforderungen. Es handele sich um eine anlassbezogene Einwilligung, die im Einzelfall eingeholt, klar bezeichnet und nicht zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt wurde. Insbesondere war die Einwilligung nicht vorab in allgemeiner Form im Arbeitsvertrag erteilt worden.

Die Einwilligung war auch nicht automatisch mit Ende des Arbeitsverhältnisses erloschen. Dem Wortlaut nach sei sie unbefristet erteilt worden. Jedenfalls dann, wenn das Bild oder der Film reinen Illustrationszwecken diene und keinen auf die individuelle Person des Arbeitnehmers Bezug nehmenden Inhalt transportiere, wie im vorliegenden Fall, ende das Einverständnis des Arbeitnehmers nicht automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei der Frage der Wirksamkeit eines Widerrufs einer bereits erteilten Einwilligung müsse man die Interessen des Arbeitgebers gegen die des Arbeitnehmers abwägen. Der Arbeitnehmer könne als Widerrufsgrund grundsätzlich anführen, dass mit seiner Abbildung nach Ende des Arbeitsverhältnisses nicht weiter für das Unternehmen geworben werden solle, jedenfalls wenn er für die Verwendung zu Werbezwecken keine Vergütung erhalten habe. Es müsse aber mit seiner Person oder mit seiner Funktion im Unternehmen geworben werden. Bei einer allgemeinen Darstellung des Unternehmens, auch wenn sie zu Werbezwecken erfolgt sei und ins Internet gestellt werde, bei der die Person und Persönlichkeit des Arbeitnehmers nicht hervorgehoben, sein Name nicht genannt und die Identität seiner Person auch sonst nicht herausgestellt wird und bei der zudem beim Betrachter nicht zwingend der Eindruck entstehe, es handele sich um die aktuelle Belegschaft, könne von einer wirtschaftlichen und persönlichkeitsrelevanten Weiterverwertung der Abbildung des Arbeitnehmers nicht ausgegangen werden. Allein die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genüge dann nicht als Widerrufsgrund. Der widerrufende Arbeitnehmer müsse vielmehr einen Grund nennen, warum er nunmehr, anders als bei der Erteilung der Einwilligung, sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung gegenläufig ausüben will. Eine in diesem Sinne plausible Erklärung für den Widerruf habe der Arbeitnehmer nicht gegeben.

Urteil vom 11.12.2014 - 8 AZR 1010/ 13, DB 2015 S. 1296

**Praxistipp:** Unternehmen, die Bilder oder Videos im Internet veröffentlichen, auf denen ihre Mitarbeiter erkennbar sind, sollten dringend schriftliche Vereinbarungen mit den Mitarbeitern treffen, in denen die Einzelheiten der Veröffentlichung vereinbart werden. Insbesondere muss die Vereinbarung die Einwilligung des Mitarbeiters zur Veröffentlichung enthalten. Die Einwilligung muss schriftlich erfolgen und es ist auf den Zweck, die Art und den Umfang der Datenverwendung - hier: die Veröffentlichung - hinzuweisen. Blankoeinwilligungen im Arbeitsvertrag reichen nicht, selbst wenn sie drucktechnisch hervorgehoben sind.

## **BAG: Provisionsvorschüsse - Rückzahlung geleisteter Bruttovergütung**

In der Praxis passiert es immer wieder, dass der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter zu viel Lohn bzw. einen zu hohen Provisionsvorschuss gezahlt hat. Er hat dann einen Rückzahlungsanspruch, die Frage war jedoch, wie dieser sich zusammensetzt. Dazu sagte das BAG nunmehr:

Verlangt der Arbeitgeber die Rückzahlung geleisteter Bruttovergütung, schließt dies die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung ein. Insoweit hat er gegen den Arbeitnehmer aber nur einen Anspruch auf Abtretung des gegen den Sozialversicherungsträger bestehenden

Erstattungsanspruchs.

Ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Zahlung eines Vorschusses vereinbart, ergibt sich daraus regelmäßig zugleich die Verpflichtung des Vorschussempfängers, den Vorschuss wieder zurückzuzahlen, wenn und soweit die bevorschusste Forderung nicht entsteht. Anspruchsgrundlage für die Rückforderung ist die Vorschussvereinbarung selbst, nicht § 812 BGB.

Nach §§ 65, 92 Abs. 4 HGB hat ein Versicherungsvertreter - abweichend von § 87a Abs. 1 HGB - nicht bereits Anspruch auf Provisionen oder Superprovisionen, wenn der Versicherer das Geschäft ausführt, sondern erst, wenn der Versicherungsnehmer die Prämie gezahlt hat, aus der sich diese nach dem Vertragsverhältnis berechnen. Es begegnet keinen grundsätzlichen Bedenken, wenn im Hinblick auf solche Provisionsansprüche arbeitsvertraglich eine Vorschussvereinbarung getroffen wird. Eine Abweichung von Rechtsvorschriften i. S. v. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB liegt nicht vor.

Auch in Allgemeinen Geschäftsbedingungen kann in einem solchen Fall vereinbart werden, dass ein Stornokonto bei dem Arbeitgeber eingerichtet wird, auf das ein 10 %iger Anteil der zu erwartenden und ins Verdienen zu bringenden Provision gebucht wird. Werden auf diesem Konto Bruttowerte gutgeschrieben, über die der Arbeitnehmer nicht verfügen kann und die diesem auch steuer- und sozialversicherungsrechtlich nicht zufließen, handelt es sich weder um die Erfüllung fälliger Vergütungsansprüche i. S. v. § 362 BGB noch um einen Vorschuss an den Arbeitnehmer.

Eine Vertragsklausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nicht näher benannte Provisions- und Stornohaftungsbedingungen in Bezug nimmt und den Provisionsanspruch daran knüpft, dass der Arbeitnehmer diese Bedingungen „anerkennt und als vertragsgemäß akzeptiert“, hält einer Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. Abs. 1 Satz 2 BGB nicht stand.

BAG, Urteil vom 21.1.2015 - 10 AZR 84/14

**Praxistipp:** Vorschüsse sind Vorauszahlungen des Arbeitgebers auf eine noch nicht verdiente Vergütung. Auf solche Vorschusszahlungen hat der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Rechtsanspruch. Ist der Vorschuss von dem später abgerechneten Lohn nicht gedeckt, ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der überzahlten Beträge verpflichtet.

### **Werte der Sozialversicherung 2016 erhöhen sich voraussichtlich**

Nach dem Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2016 werden sich die Sozialversicherungswerte ab 01.01.2016 erhöhen. Sowohl die Beitragsbemessungsgrenzen wie die Bezugsgröße werden steigen.

Mit der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung werden die Werte in der Sozialversicherung, die ab 01.01.2016 im Versicherungsrecht und im Beitragsrecht der Krankenversicherung sowie in der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten werden, bekannt gegeben.

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und auch Pflegeversicherung soll von 4.125 Euro auf 4.237,50 Euro im Monat (50.850 Euro jährlich) steigen. Diese gilt bundeseinheitlich.

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der Rentenversicherung soll in West auf 6.200 Euro (jährlich 74.400 Euro) angehoben werden. In den neuen Bundesländern soll sie monatlich 5.400 Euro (64.800 Euro) betragen. Damit steigen auch die Lohnnebenkosten.

In der Knappschaftlichen Rentenversicherung soll die Beitragsbemessungsgrenzen jährlich in West 91.800 Euro und in Ost 79.800 Euro betragen. In der Arbeitslosenversicherung soll die Beitragsbemessungsgrenze auf jährlich 74.400 Euro (West) und 64.800 Euro (Ost) festgesetzt werden.

Der Beitragssatz zur Krankenversicherung bleibt weiterhin stabil bei 14,6 %. Zusätzlich können die Krankenkassen von den Arbeitnehmern einkommensabhängige Zusatzbeiträge erheben.

Aufgrund der höheren Beitragsbemessungsgrenze steigt der maximale Arbeitnehmeranteil ohne Zusatzbeitrag (7,3 %) zur Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld auf 309,34 Euro und für Arbeitgeber ebenfalls auf 309,34 Euro (7,3 %).

Die im Versicherungsrecht relevante allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze soll von 54.900 Euro auf 56.250 Euro steigen.

Die Anhebung der Werte erfolgt, weil sich die Löhne und Gehälter im Jahr 2014 nach oben entwickelt haben. Die Lohnzuwachsrate beträgt im Vergleich zu 2013 in den alten Ländern 2,54 % und in den neuen 3,39 %. Der Entwurf der Rechengrößen-Verordnung 2016 soll im Oktober 2015 vom Bundeskabinett verabschiedet werden.

## VERANSTALTUNGEN

### **SOG-Gründermesse**

**Samstag, 14. November 2015, 9.30 - 17.00 Uhr**, Messegelände Saarbrücken

Zum 9. Mal findet in diesem Jahr die Gründermesse der Saarland Offensive für Gründer (SOG) statt.

Was erwartet die Messebesucher in diesem Jahr?

Aussteller-Bereiche chronologisch nach Gründungsstufe eingeteilt (nach dem erfolgreichen Messekonzept aus 2013), inspirierende Vorträge, spannende Talk-Runden – mit erfolgreichen Gründern und wichtigen Ansprechpartnern, Erfolgsstrategien von und für Gründer – vorgestellt von Ihnen und anderen Messeausstellern.

Was bietet die Messe Jungunternehmern?

Bereits zum 2. Mal: - den Marktplatz der Jung-/Neugründer. Dort haben Sie die Chance, sich mit anderen Gründern zu vernetzen, Ihr junges Unternehmen einem breiten Publikum vorzustellen – und sogar Ihre Produkte und Dienstleistungen vor Ort anzubieten! Sie haben Interesse - dann laden Sie sich das [Anmeldeformular](#) für den Marktplatz für Jungunternehmer herunter und bewerben Sie sich.

### **Fit Für ... die Führung von Bankengesprächen**

**Dienstag, 17. November 2015, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 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 Dipl.-Kfm. Marco Mathieu, Saarländische Investitionskreditbank AG (SIKB), Saarbrücken, gibt Ihnen praktische Tipps, wie Sie das Gespräch mit Ihrer Hausbank und auch der SIKB am effektivsten vorbereiten sollen und auch können. Er wird Sie darüber hinaus über die Möglichkeiten der Gründungsförderung informieren sowie Ihnen auch die Möglichkeiten einer subventionierten Darlehensgewährung durch die SIKB aufzeigen.

Anmeldungen bitte bis **16. November 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **IHK-Aktionstag: MakeIT - So nutzen Gründer die digitale Welt**

**Donnerstag, 19. November 2015, 17.00 - 20.00 Uhr**, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Sie haben eine tolle Idee? Sie wollen damit als Unternehmer durchstarten? Gut so! Ob im Hauptberuf oder erst einmal im Nebenerwerb - Gründen ist eine attraktive Alternative für Ihre Karriereplanung.

Insbesondere die digitale Welt eröffnet neue Möglichkeiten, wie Sie Ihr Unternehmen auf die Schiene setzen können, etwa in dem Bereich Marketing. Beispiel Werbung: Wo früher kostenintensive Zeitungsanzeigen und Wurfungen häufig die wirksamsten Mittel waren, um sein unternehmerisches Angebot bekannt zu machen, bieten Internet und Social Media heute neue, kostengünstige und rasch zu erlernende Möglichkeiten der Vermarktung.

Wir möchten Sie mit unserer Veranstaltung darüber informieren, wie Sie das Internet für sich und Ihr Unternehmen optimal einsetzen können. Frau Sabine Betzholz-Schlüter, saar.is e.

V., Projektleitung ikt.saarland, beantwortet in ihrem Vortrag die Frage „Wie kommuniziere ich als Gründer in der digitalen Welt?“. Anschließend erklärt Frau Heike Cloß, stv. Hauptgeschäftsführerin IHK Saarland, „Wie darf ich als Unternehmer mit den Daten aus der digitalen Welt umgehen?“.

Anmeldungen bitte bis **18. November 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **Mit neuen Ideen den Markt aufmischen! Herausforderung für innovative Unternehmensgründungen**

**Dienstag, 1. Dezember 2015, 17.00 - 21.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Von innovativen Unternehmensgründungen gehen starke Wachstumsimpulse für die Wirtschaft aus. Sie schaffen schon im ersten Jahr deutlich mehr Arbeitsplätze als andere Gründungen. Gerade für das rohstoffarme Deutschland sind innovative Unternehmensgründungen wichtig. Sie bilden einen wichtigen Baustein für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft.

Jedoch: Innovative Gründungen stehen auch vor besonderen Herausforderungen. Meist haben sie lange Vorlaufzeiten, einen hohen Kapitalbedarf für Forschung und Entwicklung und eine nur schwer kalkulierbare Marktsituation. Eine sorgfältige Planung ist deshalb gerade in diesem Bereich das A und O. Worauf das Augenmerk besonders zu richten ist, werden wir in unserer Veranstaltung vorstellen.

Anmeldungen bitte bis **30. November 2015** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **Fit Für ... Stressbewältigung 2016**

**Dienstag, 8. Dezember 2015, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Viele Unternehmer kennen die Kehrseite des Unternehmertums: Sie schaffen selbst und ständig. Gerade Jungunternehmer und Existenzgründer spüren diese Arbeitsbelastung sehr. Hinzu kommt die Spannung, ob sich das Unternehmen wirklich selbst trägt und welche Chancen und Risiken auf den Einzelnen zukommen. Diese äußeren Bedingungen sind kaum veränderbar. Was jeder jedoch ändern kann, ist seine innere Einstellung zu diesen äußeren Bedingungen. Es gilt, sich beizeiten ein Instrumentarium zusammenzustellen, damit jeder individuell seine Stresssituation bewältigen kann.

Frau Sandra Werron, Sport- und Fitnesskauffrau und Seminarleiterin für Stressbewältigung, St. Wendel, erstellt seit Jahren Gesundheits- und Entspannungskonzepte abgestimmt auf die speziellen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens. Der Vortrag der Referentin wird neben theoretischen Ausführungen durch praktische Übungen unterstützt.

Anmeldungen bitte bis **7. Dezember 2015** 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)