

Nr. 03 / März 2013

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Dürfen Sie Kranken kündigen?.....	2
Gericht stärkt Rechte von Eltern.....	2
Kündigung eines Prokuristen wegen verbotener privater Internetnutzung	2
Sonderurlaub nur in Sonderfällen	2
Schwerbehinderung - Benachteiligung im Bewerbungsverfahren	3
Altersbedingte Diskriminierung eines Stellenbewerbers.....	4
Falsche Dokumentation von Arbeitszeiten: Kündigung!	5
Kündigung bei Einsatz von Leiharbeitnehmern	5
Unwirksamkeit durchschnittlicher Monatsarbeitszeit	5
Zu späte Kündigung	6
BAG: Rechtsmissbrauch bei Kettenbefristung.....	6
Aufhebungsvertrag mit Abfindung: I.d.R. (auch für ordentlich unkündbare Arbeitnehmer)	
keine Sperrzeit, wenn betriebsbedingte (außerordentliche) Arbeitgeberkündigung droht	7
Veranstaltungen	7
„Zeitarbeitsbranche vor großen Herausforderungen: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und seine Umsetzung“	7
„Prüfungspflicht für Finanzanlagenvermittler und -berater: Neuerungen nach der Verordnung über die Finanzanlagenvermittlung“	7
„FIT FÜR ... Social Media“	8
„Betriebsbedingte Kündigung: Was muss der Arbeitgeber beachten?“	8

Dürfen Sie Kranken kündigen?

Viele Arbeitgeber glauben, dass sie ihren Mitarbeitern, die sich im Krankenschein befinden, nicht kündigen könnten. Ein Irrglaube! Sofern die rechtlichen Voraussetzungen und Gründe für die Kündigung vorliegen, behindert eine Erkrankung nicht den Ausspruch einer Kündigung. Eine Erkrankung behindert auch nicht deren Zugang. Wichtig: Erst mit Zugang der Kündigung wird diese wirksam. Schickt der Unternehmer die Kündigung an die Wohnadresse des Arbeitnehmers, so kann er davon ausgehen, dass die Kündigung auch im Krankheitsfall zugeht. Er darf nämlich darauf vertrauen, dass der Arbeitnehmer sich um den Empfang seiner Briefkorrespondenz kümmert. Tut er dies nicht, geht dies allein zu dessen Lasten.

Gericht stärkt Rechte von Eltern

Arbeitgeber dürfen Müttern (oder Vätern) nicht verweigern, während der Elternzeit ihre Arbeitsstunden zu reduzieren. Das Bundesarbeitsgericht gab jetzt einer Frau Recht, die insgesamt dreimal Teilzeit beantragt hatte. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sieht vor, dass eine Mutter während der Elternzeit zweimal ihre Arbeitszeit auch gegen den Willen des Chefs verkürzen kann. Nur dringende betriebliche Gründe können Arbeitgeber dagegen ins Feld führen. Eine mit dem Chef einvernehmlich geschlossene Teilzeitregelung sei nicht auf den Anspruch der Frau anzurechnen, zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit zu beantragen, erklärten die Richter. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Februar 2013, Az.: 9 AZR 461/11).

Kündigung eines Prokuristen wegen verbotener privater Internetnutzung

Das BAG hatte sich mit Urteil vom 19.04.2012, Az.: 2 AZR 186/11, mit der Frage zu beschäftigen, ob das Herunterladen pornografischer Bilder im Rahmen einer unerlaubten Privatnutzung des Internet am Arbeitsplatz ein absoluter Kündigungsgrund ist. Dem Urteil lag der Sachverhalt zugrunde, dass die Mitarbeiter des Konzerns durch Rundschreiben sowie auch die Abteilungsleiter im Rahmen einer Konzernabteilungsleiterbesprechung darauf hingewiesen wurden, dass jegliche private Nutzung von Internet, Intranet und E-Mail untersagt sei und sie auch bei einem einmaligen Verstoß mit „arbeitsrechtlichen Konsequenzen (*Abmahnung, Kündigung*)“ rechnen müssen. Der Kläger, ein Abteilungsleiter, nutzte an mehreren Tagen über insgesamt mehrere Stunden privat das Internet und lud pornografisches Bildmaterial herunter. Das BAG kam zu dem Ergebnis, dass dies kein absoluter Kündigungsgrund ist. Die Formulierung in dem Rundschreiben drohte als arbeitsrechtliche Konsequenzen unterschiedliche Reaktionen (*Abmahnung, Kündigung*) an. Der Beklagte, der über 15 Jahre beanstandungsfrei im Unternehmen gearbeitet hat, konnte nicht davon ausgehen, dass bei einem erstmaligen Verstoß gegen diese Handlungsanweisung sofort eine Kündigung erfolgt. Aufgrund der Beweiserhebung kam das Gericht auch zu der Überzeugung, dass bei Ausspruch einer Abmahnung die Wiederholungsgefahr nicht mehr bestand. Außerdem hatte das pflichtwidrige Verhalten des Klägers zu keinem konkreten Schaden bei dem beklagten Arbeitgeber geführt. Deshalb war eine Abmahnung nicht entbehrlich und die ausgesprochene Kündigung hatte vor dem BAG keinen Bestand.

(Fundstelle: DB v. 18.01.2013, Heft 03)

Sonderurlaub nur in Sonderfällen

Jedem Arbeitnehmer stehen nach dem Bundesurlaubsgesetz mindestens 24 Werktage Urlaub zu. Aber: Es gibt immer wieder Tage, an denen Arbeitnehmer zusätzlich freinehmen möchten bzw. müssen. Die Rechtsprechung hat hierzu einige Fälle entschieden, in denen der Arbeitgeber bezahlten Sonderurlaub geben muss: Dazu gehören Todesfälle in der nächsten Familie,

Familienfest wie die Hochzeit der Kinder, die goldene Hochzeit der Eltern und natürlich auch die eigene Eheschließung. Sonderurlaub gibt es außerdem für die Ausübung staatsbürgerlicher Ehrenämter, die Ladung als Zeuge vor Gericht oder auch für die Stellensuche. Aber: Der Jahresurlaub kann mit diesem Sonderurlaubsanspruch nicht verlängert werden. Liegen die Ereignisse für den bezahlten Sonderurlaub in der Urlaubszeit, verlängert sich - im Gegensatz zum Krankheitsfall im Urlaub - die Urlaubszeit nicht um die entsprechenden Tage.

Anders sieht es aus bei Einzelfällen wie Arztbesuchen, Handwerkerbesuchen zu Hause, Abholung von kranken Kindern aus dem Kindergarten usw.. Dies regelt § 616 BGB. Danach steht dem zur Dienstleistung Verpflichteten, also dem Arbeitnehmer, immer dann eine Vergütung zu, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Wichtig ist also, dass es sich um einen persönlichen, nicht jedoch um einen sachlichen Grund handelt. Ein solcher sachlicher Grund liegt vor, wenn beispielsweise die öffentlichen Verkehrsmittel bestreikt werden und deshalb die Mitarbeiter zu spät zur Arbeitsstelle kommen. Für die persönliche Unvermeidbarkeit und Unzumutbarkeit des Erscheinens am Arbeitsplatz trägt der Mitarbeiter die Beweislast. Am besten ist, sich hier mit seinem Arbeitgeber einvernehmlich zu klären. Haben beide Seiten klare Regelungen, kommt es nämlich nicht zu Missverständnissen.

Schwerbehinderung - Benachteiligung im Bewerbungsverfahren

Ein Beschäftigter, der eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beansprucht, weil er sich wegen eines durch das AGG geschützten Merkmals benachteiligt sieht, muss Indizien dafür vortragen, dass seine weniger günstige Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt oder dies zumindest zu vermuten ist.

Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch der Klägerin. Diese ist schwerbehindert und wurde bei einer Bewerbung nicht berücksichtigt. Sie war seit 1996 als Büro- und Schreibkraft im Bundespräsidialamt tätig. Nach längerer Erkrankung wurde im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im Dezember 2009 festgelegt, dass sie nach Möglichkeit die Beschäftigungsdienststelle wechseln solle. Das Bundespräsidialamt wandte sich daraufhin auch an den Deutschen Bundestag, ob diese - nicht namentlich bezeichnete - Beschäftigte dort eingesetzt werden könne. Im Juni 2010 schrieb der Deutsche Bundestag eine Stelle als Zweitsekretärin/Zweitsekretär für das Büro der Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages aus. Auf diese Stelle bewarb sich die Klägerin, die über die verlangte berufliche Ausbildung verfügt, unter Hinweis auf ihre Schwerbehinderung. Am 20. August 2010 fand ein Vorstellungsgespräch mit der Klägerin statt, an dem vonseiten des Deutschen Bundestages über zehn Personen teilnahmen, u.a. die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten. Ohne Angabe von Gründen wurde der Klägerin am 1. September 2010 eine Absage erteilt. Nach der Ankündigung, Schadensersatzansprüche geltend zu machen, teilte der Deutsche Bundestag am 10. Dezember 2010 mit, dass die Ablehnung der Klägerin in keinem Zusammenhang mit der Schwerbehinderung gestanden habe. Vielmehr habe sie im Rahmen des Vorstellungsgesprächs keinen überzeugenden Eindruck hinterlassen.

Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Entschädigungsklage auch vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Klägerin hat keine Indizien vorgetragen, die die Vermutung zulassen, ihre Bewerbung sei wegen ihrer Schwerbehinderung erfolglos geblieben. Zwar hat die Beklagte die Gründe für die Ablehnung der Klägerin zunächst nicht dargelegt. Dazu wäre sie jedoch nach § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX nur verpflichtet gewesen, wenn sie der Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht hinreichend nach § 71 SGB IX nachgekommen wäre. Das hat die Klägerin nicht dargelegt. Auch die weiteren, von der Klägerin angeführten Tatsachen stellen keine Indizien dafür dar, dass sie wegen ihrer Behinderung bei der Bewerbung unterlegen ist. Auch der Ablauf des Vorstellungsgespräches lässt diesen Schluss nicht zu.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Februar 2013 - 8 AZR 180/12 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. Dezember 2011 - 3 Sa 1505/11 –

Altersbedingte Diskriminierung eines Stellenbewerbers

Sucht ein öffentlicher Arbeitgeber in einer an „Berufsanfänger“ gerichteten Stellenanzeige für ein Traineeprogramm „Hochschulabsolventen/Young Professionells“ und lehnt er einen 36jährigen Bewerber mit Berufserfahrung bei einer Rechtschutzversicherung und als Rechtsanwalt ab, so ist dies ein Indiz für eine Benachteiligung dieses Bewerbers wegen seines Alters. Der Arbeitgeber trägt dann die Beweislast dafür, dass ein solcher Verstoß nicht vorgelegen hat. Er darf sich darauf berufen, dass der Bewerber aufgrund seiner im Vergleich zu den Mitbewerbern schlechteren Examensnoten nicht in die eigentliche Bewerberauswahl einbezogen worden ist.

Die Beklagte - eine öffentlich-rechtliche Krankenhausträgerin - hatte Zeitungsinsertate aufgegeben, in denen es u.a. heißt: „Die C. hat in den kommenden Jahren einen relevanten Bedarf an Nachwuchsführungskräften. Um diesen abzudecken, gibt es ein spezielles Programm für Hochschulabsolventen/Young Professionells: Traineeprogramm an der C. Dabei sollen jährlich zunächst zwei Hochschulabsolventen rekrutiert und dem Programm „C“ zugeführt werden. Da es sich per definitionem um Berufsanfänger handelt, stehen neben den erworbenen Fähigkeiten vor allem die persönlichen Eigenschaften im Mittelpunkt.“

Der damals 36jährige Kläger, ein Volljurist mit mehrjähriger Berufserfahrung, erhielt auf seine Bewerbung eine Absage. Dies sah er als eine Benachteiligung wegen seines Alters an und verlangte von der Beklagten eine Entschädigung. Die Beklagte bestritt eine solche Diskriminierung und machte geltend, sie habe eine Auswahl nach den Examensnoten getroffen und nur diejenigen Bewerber in Betracht gezogen, die Examensnoten von gut oder sehr gut aufgewiesen hätten. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Die Stellenausschreibung, die sich an Hochschulabsolventen/Young Professionells und an Berufsanfänger richtet, begründet ein Indiz für eine Benachteiligung des abgelehnten Klägers wegen dessen Alters. Dieses Indiz könnte die Beklagte widerlegen, wenn sie nur die Bewerber mit den besten Examensnoten in die Bewerberauswahl einbezogen hätte, weil sie als öffentliche Arbeitgeberin gemäß Art. 33 Abs. 2 GG Stellen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber zu besetzen hatte. Da der Kläger eine solche Bewerberauswahl durch die Beklagte bestritten hatte, war die Sache zur weiteren Sachaufklärung und erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 24. Januar 2013 - 8 AZR 429/11 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14. Januar 2011 - 9 Sa 1771/10 –

Falsche Dokumentation von Arbeitszeiten: Kündigung!

Täuscht ein Arbeitnehmer vorsätzlich bei der Verpflichtung, seine Arbeitszeiten korrekt zu dokumentieren, rechtfertigt das eine außerordentliche Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Kassiererin in einem städtischen Museum entschieden, die auf handschriftlich auszufüllenden Zeitsummenkarten mehrfach falsche Angaben gemacht hatte. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung, gegen die sich die Arbeitnehmerin zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Versuche der Arbeitnehmerin, ihr Fehlverhalten mit fehlenden Anweisungen, Erinnerungslücken, Manipulationsmöglichkeiten und Mobbing zu erklären, untauglich seien. Ihr sei bekannt gewesen, dass es zu ihren arbeitsvertraglichen Pflichten gehöre, die Eintragungen korrekt vorzunehmen. Dies setze eine zeitnahe Eintragung voraus, weil erfahrungsgemäß mit Zeitablauf das Erinnerungsvermögen abnehme. Da sie ihre Zeitkarte nicht zeitnah ausgefüllt habe, habe sie Fehleintragungen billigend in Kauf genommen. In der Pflichtverletzung liege ein schwerer Vertrauensbruch. Wenn die fehlende Kontrollmöglichkeit zu vorsätzlichen Falschangaben ausgenutzt werde, sei das für die weitere Zusammenarbeit notwendige Vertrauen unwiederbringlich zerstört. Eine vorherige Abmahnung sei entbehrlich gewesen, weil eine Hinnahme des Fehlverhaltens durch den Arbeitgeber erkennbar offensichtlich ausgeschlossen sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG - Rheinland-Pfalz vom 15. November 2012, Az: 10 Sa 3927/11)

Kündigung bei Einsatz von Leiharbeitnehmern

Setzt ein Arbeitgeber Leiharbeitskräfte als externe Personalreserve für Krankheits- und Urlaubszeiten ein, bedeutet das noch nicht, dass freie Arbeitsplätze vorhanden sind, die aufgrund alternativer Beschäftigungsmöglichkeit eine Kündigung ausschließen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Maschinenführers in einem Unternehmen der Automobilzulieferindustrie entschieden, dem der Insolvenzverwalter nach Umsatzeinbußen auf der Grundlage eines Interessenausgleichs mit Namensliste gekündigt hatte. Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Kündigung mit dem Hinweis, dass die Vermutung nach § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 der Insolvenzordnung widerlegt sei, wonach die Kündigung der Arbeitsverhältnisse der durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb oder einer Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen entgegenstehen. Zudem würden durch ständigen Einsatz von Leiharbeitnehmern Teile der Stammbeslegschaft ersetzt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es an einem freien Arbeitsplatz unabhängig von der Vorhersehbarkeit von Vertretungszeiten fehle, wenn der Arbeitgeber Leiharbeitnehmer nur als externe Personalreserve für Vertretungsbedarf einsetzen wolle. Der Arbeitnehmer habe nicht substantiiert dargelegt, dass die eingesetzten Leiharbeitnehmer die von ihm vorher wahrgenommene Funktion übernommen hätten. Bei einem Interessenausgleich mit Namensliste sei ein in der Insolvenz zugelassener Leiharbeitnehmereinsatz bis zu 10 Prozent der Belegschaft für krankheits- und urlaubsbedingten Personalmehrbedarf kein Grund für die Widerlegung der Vermutung des § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 der Insolvenzordnung.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG - vom 18. Oktober 2012, Az: 6 AZR 289/11)

Unwirksamkeit durchschnittlicher Monatsarbeitszeit

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Arbeitszeitregelung über durchschnittlich 150 Stunden pro Monat, kann dies unwirksam sein. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Fluggastkontrolleurs auf einem Flughafen entschieden, dessen Arbeitsvertrag eine entsprechende Regelung enthielt. Er verlangte vom Arbeitgeber eine Verlängerung auf 167 Stunden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die zwischen den Vertrags-

parteien geschlossene Vereinbarung von durchschnittlich 150 Stunden wegen Intransparenz unwirksam sei, weil sie den für die Ermittlung des Durchschnitts maßgeblichen Zeitraum nicht angebe. Es bleibe unklar, ob mit dieser Arbeitspflicht auch eine Mindestarbeitszeit für den Arbeitnehmer gewährleistet sei. Für den Arbeitnehmer sei nicht ohne weiteres erkennbar, dass die Einschränkung auch bewirken könne, dass er gar nicht oder weniger als 150 Stunden herangezogen werden könne und damit auch keine oder eine geringere Vergütung erhalte. An die Stelle der unwirksamen Regelung trete die im allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag (für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen) für Vollzeitbeschäftigte geregelte Mindestarbeitszeit von 160 Stunden monatlich.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG- vom 19. Juni 2012, Az: 9 AZR 736/10)

Zu späte Kündigung

Will ein Arbeitgeber einem schwerbehinderten Mitarbeiter außerordentlich kündigen und erklärt die Kündigung erst am siebten Tag nach der erteilten Zustimmung durch das Integrationsamt, ist dies nicht mehr unverzüglich und die Kündigung daher unwirksam. Das hat Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines in der Landeswasserwirtschaft beschäftigten Kraftfahrers entschieden. Der Arbeitgeber wollte dem Arbeitnehmer nach einer aus Sicht des Arbeitgebers angekündigten Krankheit außerordentlich kündigen. Wegen der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers holte der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes ein. Durch zögerliche Abläufe beim Arbeitgeber wurde die Kündigung erst drei Tage nach Eingang vom Vorstand unterzeichnet und danach mit allgemeiner Post versandt. Dadurch ging es erst am siebten Tag nach Erhalt der Zustimmung des Integrationsamts beim Arbeitnehmer ein. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass damit die im Sozialgesetzbuch geforderte Unverzüglichkeit unter Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und unter Berücksichtigung der objektiven Umstände nicht mehr gegeben sei. Geschäftsgänge müssten auch den Begriff der Unverzüglichkeit berücksichtigen, wenn eine gesetzliche Bestimmung dieses sehr rasche Tätigwerden verlange. Der Arbeitgeber – eine Behörde mit 1.600 Beschäftigten – habe keine hinreichende Erklärung für den zögerlichen Ablauf gegeben.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG- Hamm vom 08. November 2012, Az: 15 Sa 1094/12)

BAG: Rechtsmissbrauch bei Kettenbefristung

Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nach § 14 I 2 Nr. 3 TzBfG nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrundes der Vertretung beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, alle Umstände des Einzelfalls und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen (Urt. v. 18.07.2012 - 7 AZR 443/09).

Aufhebungsvertrag mit Abfindung: I.d.R. (auch für ordentlich unkündbare Arbeitnehmer) keine Sperrzeit, wenn betriebsbedingte (außerordentliche) Arbeitgeberkündigung droht

Schließt ein Arbeitnehmer angesichts einer drohenden betriebsbedingten Kündigung einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung, die sich im Rahmen des § 1a KSchG hält, so steht ihm ein wichtiger Grund zur Seite, der eine Sperrzeit ausschließt, es sei denn, es liegt eine Gesetzesumgehung (z. B. offenkundige Rechtswidrigkeit der beabsichtigten Kündigung) vor (Fortführung von BSG vom 12.07.2006).

Das gilt auch für einen ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer, wenn ihm eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung droht. (BSG-Urteil vom 02.05.2012 - B 11 AL 6/11 R).

Veranstaltungen

„Zeitarbeitsbranche vor großen Herausforderungen: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und seine Umsetzung“

Mittwoch, 10. April 2013, 14.00 bis 18.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Zeitarbeitsbranche musste sich in den vergangenen Monaten neuen Herausforderungen stellen. So wurden das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz neu gefasst und Branchenzuschläge vereinbart, die die Ausgestaltung der Arbeitsverträge direkt betreffen. In der Praxis stellen sich daher viele Fragen beim Verleiher und auch beim betroffenen Arbeitnehmer: Welche wesentlichen Arbeitsbedingungen müssen dem ausgeliehenen Arbeitnehmer gegenüber eingehalten werden? Wer hat das Weisungsrecht? Wie ist der Grundsatz der Gleichstellung im Verhältnis zu den Mitarbeitern im ausleihenden Betrieb umzusetzen?

Antworten auf diese Fragen gibt Ihnen **Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken**, im Rahmen der unentgeltlichen Veranstaltung. Der Referent steht für Fragen zur Abfassung des Arbeitsvertrages und zum Geltungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowohl während als auch nach der Veranstaltung gerne zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 9. April 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Prüfungspflicht für Finanzanlagenvermittler und -berater: Neuerungen nach der Verordnung über die Finanzanlagenvermittlung“

Mittwoch, 17. April 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Finanzanlagenvermittler kennen sie schon: die Prüfungspflicht hinsichtlich ihrer Tätigkeit und den an die zuständige Behörde weiterzuleitenden Prüfungsbericht. Die Verordnung über die Finanzanlagenvermittlung hat **neue** Maßstäbe für die Prüfungspflicht und damit für den Prüfungsumfang definiert. Wichtig ist für jeden Finanzanlagenvermittler und nunmehr auch für den Finanzanlagenberater, dass er weiß, wie er nun die Dokumentation vorzubereiten hat, damit seine Prüfung durch einen geeigneten Prüfer erfolgreich absolviert werden kann.

Herr Wirtschaftsprüfer Harry Hartz, Vorstand W+St Wirtschaftsprüfung AG & Co. KG und **Herr Wirtschaftsprüfer Dieter Schneider, Vorstand W+St Wirtschaftsprüfung AG & Co. KG** werden im Verlaufe der Veranstaltung aufzeigen, wie die Prüfung optimalerweise seitens des Finanzanlagenvermittlers vorbereitet werden kann und wie die Prüfung seitens eines Wirtschaftsprüfers durchgeführt wird. **Herr Dipl.-Volkswirt Peter Klein, Unternehmensberatung**, wird die Regelungen für Haftungsdächer gemäß FinVermV - Finanzanlagenvermittler näher erläutern. Alle Referenten sind langjährige Kenner der Materie und werden in ihrem praxisnahen Vortrag aufzeigen, worauf sich jeder Finanzanlagenvermittler und -berater einstellen muss.

Anmeldungen **bis 16. April 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... Social Media“

Dienstag, 23. April 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ob für PR-Maßnahmen oder Marketingzwecke, zur Kundenbindung oder Imagesteigerung: Die Zahl der Unternehmen, die Social-Media-Plattformen nutzen, steigt stetig. Aus gutem Grund: Gerade kleinen und mittleren Unternehmen bieten sich durch Web 2.0 zahlreiche Möglichkeiten, den Bekanntheitsgrad ihrer Produkte und Dienstleistungen zu steigern.

Unsere IHK-Expertin **Susanne Bartel, Teamleiterin Information und Kommunikation**, informiert Sie über die wichtigsten Social-Media-Plattformen, ihren Nutzen und die Rahmenbedingungen.

Anmeldungen **bis 22. April 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Betriebsbedingte Kündigung: Was muss der Arbeitgeber beachten?“

Mittwoch, 24. April 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Wenn die schlechte Auftragslage in einem Unternehmen zu wirtschaftlichen Problemen führt, ist rasches Handeln angesagt, um den finanziellen Engpass schnellstmöglich zu überwinden. Die Personalkostenreduzierung durch Entlassung von Mitarbeitern ist dabei eines der Instrumente, die der Arbeitgeber anwenden kann bzw. muss, damit das Unternehmen insgesamt weiterläuft.

Herr Rechtsanwalt Stephan Weingart, Neunkirchen, wird Ihnen im Verlauf der Veranstaltung aufzeigen, was ein Arbeitgeber alles überprüfen muss, bevor er eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht. Vom Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit über die Verhältnismäßigkeit der ausgesprochenen Kündigung bis hin zur wichtigen und richtigen Sozialauswahl: Alle Ihre Fragen werden bei der Veranstaltung von dem Referenten beantwortet. Mit dieser Veranstaltung möchten wir Ihnen arbeitsrechtliche Handlungshilfen vermitteln, damit Sie Ihr Personalmanagement auch in der Krise richtig handhaben können.

Anmeldungen **bis 23. April 2013** 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