

Nr. 08 / August 2008

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Krankheitsbedingte Kündigung im Kleinbetrieb	2
BAG: Kündigung wegen qualitativer Schlechtleistung	2
Sperrzeit bei gerichtlichem Vergleich?	3
Darlegungslast bei Kündigung wegen Unternehmerentscheidung	3
Betriebsrente: Versprochen ist versprochen.....	4
Austauschkündigung unzulässig	4
Fristlose Kündigung nach Bedrohung.....	4
Beschäftigungsanspruch während der Elternzeit.....	5
Aufhebungsverträge: Neues zur Sperrzeit.....	5
Kein Schmerzensgeld für Unfälle	6
Konkludentes Verhalten ersetzt Zustimmung	6
Neuregelung des Sozialversicherungsausweises zum 01.01.2008	7
Sekretärin kann nicht „im Auftrag“ kündigen.....	7
Veranstaltungen	7
„Fit Für ... die Lösung von steuerlichen Problemen“	7
Die GmbH-Reform 2008	8

Krankheitsbedingte Kündigung im Kleinbetrieb

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in einem Kleinbetrieb, in welchem das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, ist für den Arbeitgeber während oder auch wegen einer Erkrankung des Arbeitnehmers erleichtert möglich.

Im konkreten Fall kündigte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, nachdem ihm dieser mitgeteilt hatte, er werde sich in einigen Wochen einer Operation unterziehen müssen, und für mindestens 5 Wochen arbeitsunfähig krank sein. Der Arbeitgeber stellte einen neuen Mitarbeiter ein.

Das Arbeitsgericht wies die Klage des Arbeitnehmers mit der Begründung zurück, dass auf den Betrieb des Arbeitgebers das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde, und die Kündigung auch nicht sittenwidrig i. S. des § 242 BGB sei.

So hat dies auch das Landesarbeitsgericht gesehen und verweist in seiner Begründung insbesondere auf § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz. Danach besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung unabhängig davon, ob der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis anlässlich der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Gleiches gilt, wenn die Kündigung anlässlich einer bevorstehenden Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen wird. Gerade in Kleinbetrieben müssen im Hinblick auf die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit des Betriebs notwendige Entlassungen leichter möglich sein.

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der für längere Zeit ausfällt, ist insbesondere dann auch nicht sittenwidrig, wenn - wie hier - eine Ersatzkraft eingestellt wird.

(Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.08.2007 - 2 Sa 373/07)

BAG: Kündigung wegen qualitativer Schlechtleistung

Jeder Arbeitnehmer schuldet seinem Arbeitgeber grundsätzlich nur die Tätigkeit als solche und keinen bestimmten Leistungserfolg. Er verpflichtet sich durch seinen Arbeitsvertrag, die ihm übertragenen Aufgaben unter Einsatz der ihm möglichen Fähigkeiten ordnungsgemäß zu verrichten. Bislang hat sich das Bundesarbeitsgericht mit der quantitativen Schlechtleistung und ihrer kündigungrechtlichen Konsequenz befasst.

Nunmehr hat es sich mit Urteil vom 17. Januar 2008, Az.: 2 AZR 536/06, mit den Folgen einer qualitativen Schlechtleistung befasst. Es hat entschieden, dass die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz gerechtfertigt sein kann, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet. Ist keine andere Vereinbarung getroffen, so genügt der Arbeitnehmer seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht alleine dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet. Aber: Die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung kann ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Kündigungsschutzprozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.

Sperrzeit bei gerichtlichem Vergleich?

Zu dieser Frage hat sich das Bundessozialgericht mit seinem Urteil vom 17.10.2007, Aktenzeichen B 11a AL 51/06, geäußert. Es kam zu dem Ergebnis, dass, wenn das Ende eines Arbeitsverhältnisses in einem arbeitsgerichtlichen Vergleich vereinbart wird, unabhängig von der vereinbarten Abfindungshöhe, eine Sperrzeit nicht eintritt. Das Gericht geht dabei von der Überlegung aus, dass eine Sperrzeit grundsätzlich nicht eintritt, sofern der Arbeitnehmer eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung lediglich hinnimmt, ganz gleich, ob diese rechtswirksam ist oder nicht. Ist das Unterlassen einer Klageerhebung sperrzeitunschädlich, muss dies auch für den Fall gelten, dass der Arbeitnehmer zunächst ein gerichtliches Verfahren einleitet und dieses später, sei es durch Klagerücknahme oder durch Vergleich, beendet. In beiden Fällen liegt, so das BSG, eine unzulässige Belastung der Versicherungsgemeinschaft nicht vor.

Durch dieses Urteil gibt das BSG für Fälle des gerichtlichen Vergleichschlusses „Entwarnung“. Wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch gerichtlichen Vergleich vereinbart, tritt grundsätzlich keine Sperrzeit ein, und zwar unabhängig von der vereinbarten Abfindungshöhe. Nach der bisherigen Rechtsprechung, die insoweit unberührt bleibt, ist zu beachten, dass eine Sperrzeit nicht nur bei Aufhebungs-, sondern auch bei Abwicklungsverträgen eintritt, sofern die ausgesprochene Kündigung nicht objektiv rechtmäßig ist. Diese Rechtsprechung wurde in einem späteren Urteil noch dahingehend präzisiert, dass derartige Vereinbarungen jedenfalls dann keine Sperrzeiten mehr auslösen sollen, sofern eine vereinbarte Abfindung zwischen 0,25 und 0,5 Monatsgehältern liegt.

Darlegungslast bei Kündigung wegen Unternehmerentscheidung

Wenn ein Arbeitgeber aufgrund unternehmerischer Entscheidung eine Hierarchieebene streicht und damit den Wegfall eines Arbeitsplatzes und darauf beruhend die Kündigung eines Arbeitnehmers begründet, werden an die Darlegung des Arbeitgebers gesteigerte Anforderungen gestellt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Verkaufsleiters entschieden, dem der Arbeitgeber, ein Filialunternehmen des Elektro- und Fotogerätehandels, nach Streichung dieser Hierarchieebene ordentlich gekündigt hatte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei, weil sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstünden, bedingt gewesen sei. Nach ständiger Rechtsprechung seien gesteigerte Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers zu stellen, wenn aufgrund einer Unternehmensentscheidung gekündigt werde, die nur die Streichung einer Hierarchiestufe beinhalte. Dafür müsse insbesondere konkret dargelegt werden, in welchem Umfang die bisher von dem Arbeitnehmer erledigten Tätigkeiten künftig entfielen. Dazu gehöre eine konkrete Prognose, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistungen erledigt werden sollten (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Februar 2008; Aktenzeichen: 2 AZR 1041/06).

Betriebsrente: Versprochen ist versprochen

Verlässt der Beschäftigte den Betrieb kann die erworbene Anwartschaft in einen bezifferbaren Betrag umgerechnet und in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers übernommen werden. Wird die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung genutzt, besteht generell das Recht, nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses den Vertrag mit eigenen Beiträgen privat fortzusetzen. Soll eine Direktversicherung oder Versicherung in einer Pensionskasse auf den Anbieter des neuen Arbeitgebers übertragen werden, kann dies relativ unkompliziert erfolgen. Eine erneute Gesundheitsprüfung ist nicht erforderlich. Auch werden keine neuen Abschlusskosten fällig, denn fast alle in Deutschland tätigen Versicherungsunternehmen haben ein entsprechendes Übertragungsabkommen abgeschlossen.

Treten beim Jobwechsel Probleme mit der Übertragung von Ansprüchen auf, kann man sich zum Beispiel an die Clearingstelle der Deutschen Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung wenden (www.dgbav.de, Telefon (0180) 53 58 888 (0,14 Euro pro Minute aus dem deutschen Festnetz, Mobilfunkpreise ggf. abweichend).

Austauschkündigung unzulässig

Stützt ein Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung auf innerbetriebliche, organisatorische oder technische Gründe, muss er dabei darlegen wie sich die behaupteten Umstände auf die Beschäftigungsmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Fällt die Tätigkeit nicht weg, sondern wird nur verlagert und von einem neu eingestellten Arbeitnehmer erledigt, liegt eine rechtsunwirksame Austauschkündigung vor. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Sekretärin/Assistentin des Geschäftsführers mit zusätzlichen Aufgaben der Verwaltungs- und Personalleitung entschieden, der vom Arbeitgeber mit Hinweis eine Unternehmensentscheidung betriebsbedingt gekündigt wurde. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Kündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei. Es handele sich um eine unzulässige Austauschkündigung, weil der ursprüngliche Beschäftigungsbedarf noch vorhanden sei. Etwa siebenzig Prozent der Verwaltungs- und Personalleitungstätigkeiten fielen weiterhin an und würden nach interner Verlagerung von einer neu eingestellten Arbeitnehmerin übernommen. Daher hätte aufgrund des im Kündigungsrecht geltenden ultima-ratio-Prinzips zunächst der Vorrang einer Änderungskündigung zum Tragen kommen müssen. Substantieller Vortrag des Arbeitgebers zur fehlenden Eignung der gekündigten Arbeitnehmerin bezüglich des geforderten Anforderungsprofils der neu eingerichteten Stabsstelle sei nicht erfolgt (Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. Februar 2008, Aktenzeichen: 3 Sa 1238/07)

Fristlose Kündigung nach Bedrohung

Bedroht ein Lehrling einen Kollegen oder Vorgesetzten mit Mord, rechtfertigt das eine fristlose Kündigung. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall eines Kraftfahrzeugmechanikerlehrlings entschieden, der einen Vorarbeiter nach einem streitigen Wortwechsel und gegenseitigen Beleidigungen mit den Worten bedroht hatte, er möge sich gut überlegen, was er sage, „sonst steche ich dich ab.“ Der Ausbildungsbetrieb sprach daraufhin eine fristlose Kündigung aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Kündigung angemessen und wirksam sei. Zwar stehe bei einem Ausbildungsverhältnis der Erziehungsgedanke im Vordergrund, weshalb eine Kündigung nur unter besonderen Umständen zulässig sei. Ein Ausbildungsbetrieb müsse aber keine solche Beeinträchtigung des Betriebsfriedens hinnehmen (Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 19. Juni 2008; Aktenzeichen: 22 Ca 9143/07).

Beschäftigungsanspruch während der Elternzeit

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in einem aktuellen Urteil vom 15.04.2008 - 9 AZR 380/07 - mit dem Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers während der Elternzeit beschäftigt. Es kommt dabei zu folgendem Ergebnis:

1. Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und damit korrespondierend die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers ruhen während der Elternzeit.
2. Möchte ein Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 6 BErzGG (nunmehr § 15 Abs. 6 BEEG) während der Elternzeit die Verringerung seiner Arbeitszeit (Elternzeit) beanspruchen, so setzt das gegenüber dem Elternzeitverlangen einen zusätzlichen Beschäftigungsbedarf voraus. Besteht dieser nicht, kann sich hieraus ein dem Teilzeitverlangen entgegenstehender dringender betrieblicher Grund i. S. von § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG) ergeben.
3. Konkurriert ein Arbeitnehmer während der Elternzeit mit anderen, sich nicht in Elternzeit befindenden Arbeitnehmern, um einen freien Arbeitsplatz, ist unter den Bewerbern keine Sozialauswahl vorzunehmen. Der Arbeitgeber hat gegenüber den anderen Arbeitnehmern seine Beschäftigungspflicht zu erfüllen.

Aufhebungsverträge: Neues zur Sperrzeit

Schließt ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag ab und beendet er dadurch einvernehmlich sein Arbeitsverhältnis, macht er sich quasi selbst arbeitslos. Dies wird sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich durch eine Sperrfrist von 12 Wochen bei der Gewährung des Arbeitslosengeldes sanktioniert (§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, Absatz 3 Satz 1 SGB III). Im Falle einer solchen „Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe“ kommt es außerdem zu einer Kürzung der Dauer des Arbeitslosengeldanspruches um ein Viertel (§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).

§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III regelt, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer der Sperrzeit ruht, wenn der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages war bislang der typische Fall für das Eingreifen einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe. Dem wurde der Fall gleichgestellt, dass der Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung einen Abwicklungsvertrag innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 Kündigungsschutzgesetz abschließt. Im Hinblick auf die jüngste Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes hat sich jedoch die Weisungslage für die Agenturen für Arbeit geändert. Seit Oktober 2007 wurde die geänderte Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zu § 144 SGB III geändert.

Nach der neuen Weisungslage der Arbeitsverwaltung lösen Aufhebungs- bzw. Abwicklungsverträge unter bestimmten Voraussetzungen keine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III und damit auch keine Kürzung der Anspruchsdauer nach § 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III aus.

Beim Abschluss des Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrags ist zum einen darauf zu achten, dass die Kündigungsfrist eingehalten wird. Zum anderen sollte die Vereinbarung zumindest regeln, dass das Arbeitsverhältnis „aus betrieblichen Gründen“ endet, da die sperrzeitrechtliche Privilegierung nur vor dem Hintergrund einer ansonsten betriebsbedingten Kündigung eingreift.

Die Abfindungshöhe sollte grundsätzlich zwischen 0,25 und 0,5 Bruttomonatsverdiensten pro Beschäftigungsjahr betragen, um den neuen DA gerecht zu werden. Um für die Arbeitsverwaltung nachvollziehbar zu machen, dass dieser Rahmen eingehalten wurde, bietet es sich an, in der Präambel der Vereinbarung die Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses sowie des zuletzt maßgeblichen Monatsverdiensts i. S. der §§ 1 a Abs. 2 Satz 2, 10 Abs. 3 KSchG anzugeben. Hilfreich können auch Ausführungen zum betriebsbedingten Wegfall des Arbeitsplatzes sein.

Sollte im Rahmen der Verhandlungen über den Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag eine höhere Abfindung als 0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr im Raum stehen, kommt in Betracht, die Abfindung im „sperrzeitneutralen“ Rahmen zu belassen und entweder den Beendigungstermin nach hinten zu verschieben oder die Abgeltungszahlung für Boni, Sonderzahlungen o. ä. entsprechend zu erhöhen. Diese Lösung hat für den Arbeitgeber freilich den Nachteil, dass er die Sozialversicherungsfreiheit der Abfindung nicht (voll) nutzen kann.

Bei Einhaltung der dargestellten Grundsätze wird die Arbeitsverwaltung nach der neuen Weisungslage nicht prüfen, ob die „hypothetische“ Arbeitgeberkündigung sozial gerechtfertigt gewesen wäre. Vorsorglich sollte sich jedoch der Arbeitnehmer, um dessen Arbeitslosengeldanspruch es geht, in jedem Einzelfall bei der zuständigen Arbeitsagentur erkundigen, ob der Abschluss des beabsichtigten Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrags eine Sperrzeit auslöst.

Die Ausführungen sind ein Auszug aus dem Artikel von Herrn Rechtsanwalt Dr. Mark Lembke, LL.M., Attorney-at-Law (New York), Frankfurt/M „Aufhebungsverträge: Neues zur Sperrzeit, Der Betrieb Heft 6 vom 08.02.2008, Seite 293.

Kein Schmerzensgeld für Unfälle

Arbeitnehmer haben nach einem Arbeitsunfall grundsätzlich keinen Anspruch auf Schmerzensgeld gegen ihren Arbeitgeber oder gegen Kollegen. Ausnahmen gelten nur, wenn der Betroffene vorsätzlich verletzt wurde, hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden. Für Schmerzensgeld reiche es aber nicht aus, dass der Arbeitgeber oder Kollegen eine Gefahrenquelle geschaffen haben, die zu dem Unfall führte (Az.: 6 Sa 839/04).

Konkludentes Verhalten ersetzt Zustimmung

Übernimmt ein Arbeitgeber einen Insolvenzbetrieb und bietet dabei die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer unter verbesserten Arbeitsbedingungen an, kann ein solches Angebot auch ohne Einhaltung der vorgesehenen Schriftform und Frist angenommen werden. Bedingung: Der Arbeitnehmer muss ohne Vorbehalt weiter beschäftigt werden.

Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Altenpflegerin in einem Seniorenzentrum entschieden, die im Anschluss an zwischen dem neuen Betriebsinhaber und der Gewerkschaft ausgehandelten Bedingungen ihre Tätigkeit in dem Seniorenzentrum fortsetzte, ohne die binnen einer Frist von drei Wochen vorgesehene Zustimmung gegeben zu haben. Das Gericht verweist darauf, dass die Pflegerin mit der widerspruchslosen Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses konkludent die Annahme des vom Arbeitgeber formulierten Angebotes erklärt habe. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Dezember 2007; Az.: 5 AZR 1008/06)

Neuregelung des Sozialversicherungsausweises zum 01.01.2008

Durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19.12.2007 (BGBl. I S.3024) sind diese Vorschriften durch § 18 SGB IV ersetzt worden. Sie wurden ganz erheblich gestrafft.

Geblichen ist die Verpflichtung für Mitarbeiter bestimmter Branchen, den SVA bei der Arbeit mit sich zu führen. Es handelt sich dabei um das Baugewerbe, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, das Personen- und Güterbeförderungsgewerbe, das Schaustellergewerbe, ferner um Unternehmen der Fortwirtschaft, des Gebäudereinigungsgewerbes und von Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen.

Beseitigt wurde der so genannte Ersatzausweis, den bestimmte ausländische Arbeitnehmer anstelle des SVA mit sich zu führen hatten. Nunmehr sind Beschäftigte, die im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in das Inland entsandt werden, verpflichtet, statt des SVA den Aufenthaltstitel oder die Bescheinigung E 101 (für Staaten des europäischen Wirtschaftsraumes) mit sich zu führen. Die neuen Regelungen über den SVA sind klarer und einfacher gehalten, als die bisherigen Bestimmungen und erleichtern zweifellos den Einsatz des SVA in der Praxis.

Sekretärin kann nicht „im Auftrag“ kündigen

Wenn das Kündigungsschreiben eines Angestellten beispielsweise durch die Sekretärin mit "i.A." (im Auftrag) unterschrieben wird, ist die gesetzlich notwendige Schriftform der Kündigung nicht gewahrt, so das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz. Die Kündigung ist daher unwirksam. Wenn die Sekretärin als Vertreterin handeln wollte, hätte sie mit "i.V." (in Vertretung) unterschreiben müssen. (Az: 7 Sa 530/07)

Veranstaltungen

„Fit Für ... die Lösung von steuerlichen Problemen“

Dienstag, 19. August 2008, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn und seine finanzielle Situation auswirken. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wo sie welche Erklärungen abzugeben und welche Rücklagen zu bilden sind. **Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, Saarbrücken**, wird Ihnen in ihrem Referat aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Frau Christiane Fritz-Nagel, Saarbrücken, steht als gestandene Expertin den Teilnehmern nach ihrem Vortrag Rede und Antwort für Fragen und Probleme.

Anmeldungen **bis 18. August 2008** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Die GmbH-Reform 2008

Donnerstag, 18. September 2008, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das neue GmbH-Recht gibt Gründern und Investoren den nötigen rechtlichen Rahmen, um ihre unternehmerischen Ideen schnell und unkompliziert in die Tat umzusetzen: Die Gründung von GmbHs wird deutlich leichter und schneller möglich sein. Gleichzeitig wird diese bewährte und erfolgreiche Unternehmensform fit für den internationalen Wettbewerb: Bestehende Nachteile werden ausgeglichen, die Vorteile bleiben. Es wird einen besseren Schutz der Gläubiger in Fällen der Krise und der Insolvenz geben. Die GmbH wird – wieder - eine moderne, schlanke Rechtsform für den Mittelstand.

Über diese Neuerungen wird **Herr Rechtsanwalt Thomas Heimes, Rechtsanwälte Heimes & Müller, Saarbrücken**, referieren. Aufgrund seiner langjährigen praktischen Erfahrung bei der GmbH-Gründung und -Übertragung kennt er die Sorgen und Nöten des Mittelstandes, der die Rechtsform der GmbH als die Handlungsform seit Jahren wählt.

Anmeldungen **bis 17. September 2008** 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