

Nr. 06 / Juni 2013

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Pauschale Überstundenabgeltung und Vergütungserwartung bei Überstunden	2
Treueprämie darf nicht diskriminieren	2
Wohnungseigentümergeinschaft kann Arbeitgeber sein	3
Arbeitgeber obliegt Beschäftigungspflicht.....	3
Zeugnisberichtigung der Tätigkeitsbeschreibung	4
Zeugnisanspruch bei Umschulungsverhältnis	4
Weiterbeschäftigungsangebot bei Kündigung	5
ArbG Trier: Treuwidrige Kündigung nach vorangegangener unwirksamer Änderungskündigung.....	5
BAG: Weihnachtsgratifikation in vom Arbeitgeber jährlich festzulegender Höhe.....	6
BAG: Offenbarungspflicht bei Frage nach Vorstrafen und Ermittlungsverfahren.....	6
ArbG SLS: Kündigung wegen starken Nikotingeruchs in der Probezeit unwirksam	6
Veranstaltungen	7
Informations- und Beratungspflichten für Finanzanlagenvermittler und -berater:	7
Neuerungen nach der Verordnung über die Finanzanlagenvermittlung	7
FIT FÜR... die Wahl der richtigen Versicherung.....	7

Pauschale Überstundenabgeltung und Vergütungserwartung bei Überstunden

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in mehreren Urteilen in den vergangenen Jahren zu den Fragen der Überstunden und deren Abgeltung beschäftigt. In vielen Arbeitsverträgen gibt es Regelungen zu den Überstunden und deren Abgeltung, bei denen sowohl die Arbeitsgeber als auch die Arbeitnehmer oft nicht wissen, dass der Inhalt des Arbeitsvertrages unwirksam ist.

Es lassen sich auf der Basis der in den letzten Jahren erlassenen Urteile folgende Kernaussagen treffen:

1. Eine arbeitsvertragliche Regelung, wonach sämtliche anfallenden Überstunden mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten sind, ist unwirksam.
2. Fehlt es an einer wirksamen Regelung zur Überstundenvergütung, ist regelmäßig von einer objektiven Vergütungserwartung auszugehen, so dass der Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzliche Vergütung der leisteten Überstunden hat.
3. Eine objektive Vergütungserwartung ist ausnahmsweise nicht anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer Dienste höherer Art leistet und/oder eine deutlich herausgehobene Vergütung gezahlt wird. Dies ist der Fall, wenn die Vergütung die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet.
4. Eine arbeitsvertragliche Regelung, wonach eine nach oben begrenzte Anzahl von Überstunden mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten ist, ist wirksam, wenn
 - a) die Überstundenvergütungsregelung nicht mit der Überstundenanordnungsbefugnis verknüpft, sondern separat geregelt ist, und
 - b) die Vergütung unter Berücksichtigung der mitabgegoltenen Überstunden nicht die Untergrenze der Sittenwidrigkeit erreicht.

Autor: Dr. Robert K. Strecker, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin; Auszug aus Betriebs-Berater 16/2013, Seite 949

Treueprämie darf nicht diskriminieren

Stellt ein Arbeitgeber bei der Vereinbarung einer Treueprämie befristet Beschäftigte schlechter als unbefristet Beschäftigte, liegt darin ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des Teilzeitbefristungsgesetz, sofern für die unterschiedliche Behandlung keine sachlichen Gründe bestehen. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Fall eines Frischdienstverkäufers entschieden, der sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befand und dessen Arbeitgeber mit ihm eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um ein Jahr bis zur Beendigung des Geschäftsbetriebs vereinbart hatte. Anschließend schloss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Sozialplan ab, der nicht für befristet Beschäftigte gelten sollte und eine Treueprämie für jeden Mitarbeiter vorsah, der im Interesse des Arbeitgebers bis zur Einstellung des Geschäftsbetriebs betriebstreu blieb. Der von der Treueprämie ausgeschlossene Arbeitnehmer verlangte ebenfalls Zahlung der Treueprämie. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Zweck und der Geltungsbereich der Treueprämie zeigten, dass eine Beschränkung der Prämie auf unbefristet Beschäftigte nicht dem tatsächlichen Willen der Vertragspartner entspreche. Die Begründung der Regelung ergebe, dass sie zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs erfolge, an der der Arbeitgeber großes Interesse habe. Dadurch sollte ein Anreiz gegeben werden, nicht vor dem Endtermin des Geschäftsbetriebs zu kündigen, um den Betrieb bis dahin

sicherzustellen. Ausgehend von diesem Leistungszweck sei kein Sachgrund ersichtlich, befristet Beschäftigte von dieser Treueprämie auszunehmen. Sie stehe daher auch dem befristet Beschäftigten zu.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Baden-Württemberg vom 07. Dezember 2012; Az.: 12 Sa 119/12)

Praxistipp: Bei der Vereinbarung von Prämien ist eine Differenzierung zwischen befristet Beschäftigten gegenüber unbefristet Beschäftigten nur erlaubt, wenn es hierfür eine sachliche Grundlage gibt. Andernfalls können auch befristet Beschäftigte die Prämie verlangen.

Wohnungseigentümergeinschaft kann Arbeitgeber sein

Vertritt eine Wohnungseigentümergeinschaft sich beim Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Hausmeister durch den Verwalter und ist der Verwalter gegenüber dem Hausmeister weisungsbefugt, führt das nicht dazu, dass der Verwalter Arbeitgeber des Arbeitsverhältnisses mit dem Hausmeister wird. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Hausmeisters entschieden, der nach rechtskräftiger Abweisung seiner Kündigungsschutzklage gegen die Wohnungseigentümergeinschaft Kündigungsschutzklage gegen den Verwalter erhob. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Verwalter nicht passiv legitimiert sei, weil zwischen ihm und dem Hausmeister kein Arbeitsverhältnis bestehe. Der schriftliche Arbeitsvertrag sei zwischen der Wohnungseigentümergeinschaft und dem Hausmeister geschlossen worden, wobei erstere von dem Verwalter vertreten worden sei. Er habe nicht aus eigenem Recht sondern ausdrücklich abgeleitet aus dem Recht der Wohnungseigentümergeinschaft gehandelt. Es handele sich bei dieser Vertragsgestaltung nicht um eine rechtsmissbräuchliche Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes. Die Zwischenschaltung des Verwalters zur Ausübung der Arbeitgeberrechte als Vertreter diene dazu, die Handlungsfähigkeit der Wohnungseigentümergeinschaft als Arbeitgeberin zu erleichtern und sicherzustellen. Es bestehe kein Rechtsgrundsatz, wonach bei mehreren theoretisch als Arbeitgeber in Betracht kommenden Personen derjenige als Arbeitgeber anzusehen sei, der die größere Anzahl von Arbeitnehmern beschäftige.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 27. September 2012; Az.: 2 AZR 838/11)

Praxistipp: Bei einem Vertrag zwischen Wohnungseigentümergeinschaft und Hausmeister ist auf eine genaue, schriftliche Festlegung der Arbeitgeberenschaft und der Vertretung durch den Verwalter zu achten.

Arbeitgeber obliegt Beschäftigungspflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Arbeitnehmern eine Beschäftigung zuzuweisen. Wenn er sein hierbei bestehendes Direktionsrecht nicht ausübt, richtet sich der Inhalt der Beschäftigung nach der zuletzt vorgenommenen Tätigkeitsbeschreibung. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines wissenschaftlichen Mitarbeiters entschieden, dessen Arbeitgeber zwar Lohn zahlte, aber keine Arbeitsleistungen abrief. Daraufhin machte der Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitnehmer nicht nur einen Vergütungs- sondern auch einen Beschäftigungsanspruch hätten. Der Arbeitnehmer könne verlangen, dass er nach den arbeitsvertraglichen Vorgaben beschäftigt werde. Dabei sei zur inhaltlichen Konkretisierung auf die Tätigkeitsbeschreibung zurückzugreifen. Grundsätzlich obliege es dem Arbeitgeber, sein Direktionsrecht auszuüben und den Inhalt der Arbeitsleistung näher zu bestimmen. Wenn der Arbeitgeber dies unterlasse, müsse der Arbeitnehmer seinen Anspruch dennoch durchsetzen können. Für diesen Fall muss der Inhalt des Arbeitsvertrags durch die zuletzt vorgenommene Tätigkeitsbeschreibung bestimmt werden. Das gelte solange, bis der Arbeitgeber sein Direktionsrecht erneut ausübe und neue Aufgaben zu-

weise.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 17. Januar 2013; Az.: 6 Sa 611/11)

Praxistipp: Arbeitnehmer haben nicht nur einen Gehalts- sondern auch einen Beschäftigungsanspruch. Gerade bei abstrakt beschriebenen Tätigkeitsfeldern muss der Arbeitgeber diesen konkretisieren. Tut der Arbeitgeber das nicht, kann der Arbeitnehmer seinen Anspruch gerichtlich durchsetzen und dabei auf die letzte Tätigkeitsbeschreibung setzen.

Zeugnisberichtigung der Tätigkeitsbeschreibung

Erteilt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer auf Anforderung ein qualifiziertes Zeugnis, muss er die Art der Tätigkeit möglichst genau und in der branchenüblichen Weise darstellen. Andernfalls ist der Zeugnisanspruch nicht erfüllt. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines als Maurerpolier beschäftigten Arbeitnehmers entschieden. In einem vorangegangenen Kündigungsrechtsstreit hatten sich die Parteien auf die Erstellung eines wohlwollenden, qualifizierten Zeugnisses mit der Note „gut“ geeinigt. Mit dem darauf vom Arbeitgeber formulierten Zeugnisinhalt war der Arbeitnehmer nicht zufrieden und verlangte Formulierungsänderungen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer keine Zeugnisberichtigung mit den genau von ihm gewünschten Tätigkeitsmerkmalen verlangen könne, andererseits die Formulierungen des Arbeitgebers die Tätigkeit nicht ausreichend umschreiben würden. Tätigkeiten seien so vollständig und genau zu beschreiben, dass ein künftiger Arbeitgeber sich ein klares Bild machen könne. Unwesentliches könne verschwiegen werden, nicht jedoch Aufgaben und Tätigkeiten, die ein Urteil über Kenntnisse und die Leistungsfähigkeit erlaubten. Das könne bei einem Facharbeiter einen Beschreibungsaufwand erforderlich machen, weil die dem Berufsbild entsprechenden, charakteristischen Tätigkeiten, soweit sie anfielen, zu erwähnen seien. Dadurch müssen sich Aufgabengebiet und den berufsgemäß auszuführenden Arbeiten inhaltlich decken. In diesem Fall sei die im Kern als Maurer/Maurerpolier umschriebene Gesamttätigkeit in ihrem Aufgabengebiet nicht erkennbar erläutert worden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 15. Februar 2013; Az.: 6 Sa 468/12)

Praxistipp: Bei der Formulierung von Arbeitszeugnissen gelten die Grundsätze der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit. Bei der Tätigkeitsbeschreibung ist darauf zu achten, dass alle wesentlichen vom Arbeitnehmer erledigten Aufgaben enthalten sind, weil sie für die Einschätzung künftiger Arbeitgeber von Bedeutung sind. Bei der Tätigkeitsbeschreibung von Facharbeitern empfiehlt sich im Zweifel der Rückgriff auf amtliche Berufsbeschreibungen und ihre Merkmale.

Zeugnisanspruch bei Umschulungsverhältnis

Beschäftigt ein Arbeitgeber einen Umschüler, richtet sich der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch nicht nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), sondern nach Paragraph 630 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Ein Arbeitgeber kommt mit der Erfüllung des Zeugnisanspruchs nur dann in Verzug, wenn der Umschüler sein Wahlrecht zwischen einfachem oder qualifiziertem Zeugnis ausgeübt hat. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Umschülers zum Eisenbahnfahrzeugführer entschieden, der sich nach der Qualifizierung bei einem anderen Unternehmen als Disponent beworben und diese Stelle wegen des fehlenden Arbeitszeugnisses nicht erhalten hatte. Daher machte er bei seinem ehemaligen Arbeitgeber Schadensersatz in Höhe von 11.944 Euro geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich der Zeugnisanspruch nicht nach BBiG Paragraph 16, sondern nach Paragraph 630 BGB richte. Bei dem Zeugnisanspruch handele es sich um einen verhaltenen Anspruch, der zwar mit der Beendigung

des Dienstverhältnisses entstehe, in seiner Erfüllbarkeit aber davon abhängen, dass der Gläubiger sein Wahlrecht bereits ausgeübt habe. Vorliegend habe der Umschüler seine Forderung nach dem Zeugnis erstmalig nach Ablehnung seiner Bewerbung bei einem anderen Unternehmen erhoben. Der Arbeitgeber habe sich zu diesem Zeitpunkt nicht in Verzug befunden. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 12. Februar 2013; Az.: 3 AZR 120/11)

Praxistipp: Wenn ein Arbeitsverhältnis endet, sollte frühzeitig geklärt werden, ob ein ausscheidender Mitarbeiter ein einfaches oder qualifiziertes Zeugnis wünscht. Solange der Arbeitnehmer dieses Wahlrecht nicht ausübt, kommt der Arbeitgeber nicht in Verzug. Im Zweifelsfall sollte der Arbeitgeber den scheidenden Arbeitnehmer zu einer Entscheidung zwischen einfachem und qualifiziertem Zeugnis auffordern.

Weiterbeschäftigungsangebot bei Kündigung

Macht ein Arbeitgeber infolge einer unwirksamen Kündigung dem Mitarbeiter ein Weiterbeschäftigungsangebot, um Annahmeverzug bezüglich der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu vermeiden, muss die angebotene Beschäftigung zumutbar sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Produktdesigners entschieden, dessen Arbeitgeber ihm die Arbeit an einem anderen Arbeitsort angeboten hatte. Dieses Angebot lehnte der Arbeitnehmer als nicht vertragsgemäß ab. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitgeber infolge einer unwirksamen Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist in Annahmeverzug gerate und daher dem arbeitswilligen Arbeitnehmer das vertragsgemäße Entgelt schulde. Der Arbeitnehmer habe sich nicht auf diesen Arbeitslohn anrechnen lassen müssen, was er hätte verdienen können. Denn das Weiterbeschäftigungsangebot habe ihn nicht zur Arbeitsaufnahme verpflichtet. Es entspreche nicht den bisherigen Vertragsbedingungen, weil die Versetzung an einen anderen Arbeitsort nicht vom Direktionsrecht gedeckt gewesen sei. Wenn ein Arbeitgeber eine objektiv vertragswidrige Arbeit anbiete, sei er darlegungspflichtig hinsichtlich dringender Gründe für das geänderte Angebot. Ein Vergleich der angebotenen Arbeit und deren Bedingungen mit der bisherigen Arbeit ergebe, dass der Wechsel des Arbeitsortes nicht zumutbar gewesen sei. Der Arbeitgeber habe sich daher durchgängig in Annahmeverzug befunden und schulde daher das vertragsgemäße Arbeitsentgelt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 21. März 2013; Az.: 1 Sa 350/12)

Praxistipp: Bei einem Weiterbeschäftigungsangebot nach dem Kündigungsschutzgesetz ist zu beachten, dass dieses vertragsgemäß sein muss. Wenn der Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel enthält, ist zu prüfen, inwieweit diese durch individuelle Festlegung des Arbeitsortes obsolet ist und ein anderer Arbeitsort daher unzumutbar sein kann.

ArbG Trier: Treuwidrige Kündigung nach vorangegangener unwirksamer Änderungskündigung

1. Spricht ein Arbeitgeber, der mit einer betriebsbedingten Änderungskündigung vor Gericht nicht durchgedrungen ist, dem Arbeitnehmer daraufhin eine betriebsbedingte Beendigungskündigung aus, kann diese treuwidrig und daher auch außerhalb des KSchG unwirksam sein, wenn sie auf einen im Wesentlichen unveränderten Lebenssachverhalt gestützt wird.
2. Eine Änderung des Lebenssachverhalts liegt nicht schon in dem formalen Umstand, dass die erste Kündigung eine außerordentliche mit sozialer Auslaufzeit, die zweite dagegen eine ordentliche war. (ArbG Trier, Urteil vom 23.01.2013, Az.: 4 Ca 1255/12)

BAG: Weihnachtsgratifikation in vom Arbeitgeber jährlich festzulegender Höhe

Eine Klausel in einem Arbeitsvertrag (AGB), mit der dem Arbeitgeber ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht zur Entscheidung über die Höhe einer jährlichen Zuwendung vorbehalten wird, hält der AGB-Kontrolle nach § 305 ff. BGB regelmäßig stand, insbesondere wenn es sich um eine Gratifikation handelt, die nach dem Arbeitsvertrag keinen Entgeltcharakter hat. In derartigen Fällen findet § 315 BGB Anwendung. Die jährlich vom Arbeitgeber zu treffende Leistungsbestimmung muss billigem Ermessen entsprechen. (BAG-Urteil vom 16.01.2013, Az.: 10 AZR 26/12)

BAG: Offenbarungspflicht bei Frage nach Vorstrafen und Ermittlungsverfahren

Die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Arbeitgeber dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten, wenn die Täuschung für dessen Abschluss ursächlich war. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer bei der Einstellung nach Vorstrafen fragen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies bei objektiver Betrachtung berechtigt erscheinen lässt. Auch die Frage nach noch anhängigen Straft- oder Ermittlungsverfahren kann zulässig sein, wenn solche Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers begründen können. Eine Einschränkung des Fragerechts kann sich im Einzelfall aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Bewerbers, dem Datenschutzrecht oder - in den Fällen abgeschlossener Straf- und Ermittlungsverfahren - den Wertentscheidungen des § 53 BZRG ergeben. Das Verschweigen nicht nachgefragter Tatsachen stellt nur dann eine Täuschung dar, wenn hinsichtlich dieser Tatsachen eine Offenbarungspflicht besteht. Eine solche Pflicht ist an die Voraussetzung gebunden, dass die betreffenden Umstände entweder dem Bewerber die Erfüllung seiner vorgesehenen arbeitsvertraglichen Leistungspflicht von vornherein unmöglich machen oder für die Eignung für den in Betracht kommenden Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung sind. (BAG-Urteil vom 06.09.2012, Az.: 2 AZR 270/11)

ArbG SLS: Kündigung wegen starken Nikotingeruchs in der Probezeit unwirksam

Das Arbeitsgericht Saarlouis hat am 28.05.2013 (Az. 1 Ca 375/12) die Kündigung einer Büroangestellten zu Beginn der Probezeit (2 Stunden nach Arbeitsbeginn) wegen angeblich starken Nikotingeruchs für unwirksam erklärt.

Die Mitarbeiterin, die vor ihrer Einstellung einen halben Tag zur Probe arbeitete, wurde vor Arbeitsantritt auf ein im Betrieb herrschendes Rauchverbot hingewiesen. Sie erklärte, dass sie Raucherin sei, sich aber problemlos an das Rauchverbot halten könne. Anschließend erfolgte ihre Einstellung.

Am 10.04.2012, dem Tag ihres Arbeitsantrittes, rauchte die Angestellte vor Arbeitsbeginn eine Zigarette. 2 Stunden später erhielt sie von ihrem Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben, mit dem das Arbeitsverhältnis während der Probezeit fristgemäß unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist gekündigt wurde. Der Arbeitgeber gab im Kündigungsschutzprozess an, dass die Mitarbeiterin stark nach Rauch gerochen hätte, weshalb man die Fenster öffnen und die Geschäftsräume lüften musste. Im Übrigen berief sich der Arbeitgeber darauf, dass er in der Probezeit nicht an Gründe gebunden und die Kündigung auch nicht willkürlich sei. Diese Ansicht erwies sich nun nach dem Urteil des Arbeitsgerichts Saarlouis vom 28.05.2013 (Az. 1 Ca 375/12) als unrichtig.

„Es ist ein weit verbreiteter Irrtum“, so der Anwalt der Arbeitnehmerin, Dr. Hans Jörg Ittenbach, „dass innerhalb einer vertraglich vereinbarten Probezeit willkürlich gekündigt werden kann. Auch in Kleinbetrieben und während der Probezeit muss eine Kündigung gewisse Standards erfüllen, um nicht unwirksam zu sein.“

Das Arbeitsgericht Saarlouis sah die Kündigung als treuwidrig an, da die Arbeitnehmerin ihr Recht auf freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit wahrnahm, indem sie vor Arbeitsbeginn eine Zigarette rauchte. Die Verpflichtung der Arbeitnehmerin gegenüber ihrem Arbeitgeber ende nach Ansicht des Arbeitsgerichts Saarlouis grundsätzlich dort, wo der private Bereich der Arbeitnehmerin beginnt. Sie verstieß daher nicht gegen arbeitsvertragliche Pflichten, weshalb der Arbeitgeber in treuwidriger Weise sein Kündigungsrecht in der Probezeit – und zwar nur nach 2 Stunden – ausübte.

Veranstaltungen

Informations- und Beratungspflichten für Finanzanlagenvermittler und -berater: Neuerungen nach der Verordnung über die Finanzanlagenvermittlung

Mittwoch, 3. Juli 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 und 2, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Finanzanlagenvermittlerverordnung legt allen Finanzanlagenvermittlern und -beratern umfassende Informations- und Beratungspflichten auf. Diese müssen nicht nur erfüllt, sondern auch dokumentiert werden. Gerade die Dokumentation ist die Basis für die Erstellung der Prüfungsberichte.

Herr Jörg Strauss, Invest Consult, Schwalbach, wird in seinem praxisorientierten Vortrag die Arbeit einer Investmentagentur vorstellen: Was ist angefangen vom Erstgespräch über die Beratung bis hin zur Betreuung der Kunden aus Sicht des Vermittlers zu dokumentieren, an Informationen auszuhändigen und so für den Prüfungsbericht vorzuhalten, dass der Wirtschaftsprüfer sein Testat erstellen kann.

Der Vortrag wird ergänzt durch einen für die Teilnehmer kostenfreien Zugang zu einer entsprechenden Software sowie die Aushändigung von Musterformularen (Erstinformation, Beratungsprotokoll usw.). Abgerundet wird der Abend durch die Überlassung eines Handouts.

Anmeldungen **bis 2. Juli 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR... die Wahl der richtigen Versicherung

Dienstag, 20. August 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.02, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstraße, 66119 Saarbrücken

Die Versicherungswelt ist für die Meisten ein undurchdringlicher Dschungel. Absichern ja, aber wie und gegen was? Das sind die Fragen, die sich viele Existenzgründer stellen. Wichtig ist dabei, sowohl den Betrieb mit seinen Risiken zu sehen und entsprechend versicherungsmäßig abzudecken, als auch die private Seite nicht zu vergessen. Auch im persönlichen und familiären Umfeld gibt es Risiken, die im Wege der Vorsorge eventuell abgedeckt sein sollten. Hier ist es wichtig, die Weichen rechtzeitig richtig zu stellen.

Unser Referent, **Herr Hans-Joachim Lorenz, LORENZ-Experten-Gruppe, St. Wendel**, wird aufzeigen, welche Versicherungen ein Selbstständiger braucht, um das unternehmerische Risiko für ihn kalkulierbar zu machen.

Herr Lorenz ist ein langjähriger Kenner der Materie und ihm ist insbesondere die Situation von Existenzgründern vertraut. Er steht für Fragen und Antworten der Teilnehmer zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 19. August 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