

Nr. 11 / November 2009

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Bei Aufhebungsvertrag Formvorschriften beachten.....	2
Abmahnung muss verhältnismäßig sein.....	2
Kündigung nach Diebstahl von Münzgeld	2
Ausgleich eines negativen Arbeitszeitkontos.....	3
Entschädigung wegen Belästigung durch ausländerfeindliche Parolen.....	3
Keine privatrechtliche Haftung des Arbeitgebers bei Arbeitsunfall	4
Angemessenheit der Ausbildungsvergütung	4
Pauschale Überstundenvergütung im Arbeitsvertrag ist unwirksam.....	4
Pyrrhussieg im Streit um die Entgeltumwandlung?	5
Exakte Belehrung notwendig	6
Fristlose Kündigung nur für langes Internetsurfen	6
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kann entfallen	6
Verzicht auf Kündigungsschutzklage ohne Gegenleistung unwirksam.....	7
Zu späte Rückgabe des Arbeitsvertrages.....	7
Veranstaltungen	7
„FIT FÜR ... das Internetrecht“	7

Bei Aufhebungsvertrag Formvorschriften beachten

Finden im Rahmen von Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Absprachen und Modalitäten über die Aufhebung eines Arbeitsvertrages statt, sind diese ohne Einhaltung der Schriftform unwirksam. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall eines Senior Managers eines weltweit tätigen Consultingunternehmens entschieden. Dem Manager war vom Arbeitgeber die Aufhebung des Vertrages gegen eine Abfindung von fünf Jahresgehältern (insgesamt ca. 587.985 Euro) angeboten worden, worüber Telefonate geführt und ein Aufhebungsvertrag entworfen wurde, der aber von keiner Seite unterzeichnet wurde. Später nahm der Arbeitgeber aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung von der Abfindungshöhe Abstand, woraufhin der Manager Klage erhob. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass unentschieden bleiben könne, ob eine mündliche Einigung über die Abfindungssumme zustande gekommen sei. Die Wirksamkeit scheitere in jedem Fall an der fehlenden Schriftform (vgl. § 623 BGB). Mit diesem Formzwang wolle der Gesetzgeber erreichen, dass ein größtmögliches Maß an Rechtssicherheit gewährleistet sei und Arbeitsgerichte entlastet würden. Es sei auch nicht rechtsmissbräuchlich, dass sich der Arbeitgeber, von dem die Initiative für die Abfindungsgespräche ausgegangen sei, vom formwirksamen Abschluss des Vertrages Abstand genommen habe. Denn durch diese Norm würden sowohl Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber geschützt.

Abmahnung muss verhältnismäßig sein

Erkrankt ein Arbeitnehmer und informiert den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Krankheit und ihre voraussichtliche Dauer, begeht er objektiv einen Pflichtverstoß. Trotzdem kann im Einzelfall eine Abmahnung dieses Fehlverhaltens unverhältnismäßig sein, wenn dem Arbeitnehmer bei seinem Verhalten nur geringes Verschulden vorzuwerfen ist. Das hat das Arbeitsgericht Suhl im Fall eines Krankenpflegestationsleiters entschieden, der am Abend unmittelbar nach der Krankschreibung zwar Stationsmitarbeiter informiert und die Vertretung für den Folgetag organisiert hatte, dessen Krankmeldung aber beim Arbeitgeber erst sieben Stunden nach Dienstbeginn einging. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für eine Abmahnung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen ist. Dieser Pflicht genüge ein Arbeitnehmer, wenn er am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit diese dem Arbeitgeber mitteile. Arbeitskollegen seien nicht der richtige Adressat für die Mitteilung. Sie seien nur Erklärungsboten, sodass der Arbeitnehmer das Risiko trage, wenn die Botschaft nicht oder verspätet weitergegeben werde. Insofern liege eine objektive Verletzung der Anzeigepflichtung vor. Allerdings sei im vorliegenden Einzelfall das Verschulden des Arbeitnehmers so gering, dass die ausgesprochene Abmahnung unverhältnismäßig und aus der Personalakte zu tilgen sei.

(Urteil des Arbeitsgerichts Suhl vom 26. Februar 2009; Az.: 5 Ca 885/08)

Kündigung nach Diebstahl von Münzgeld

Stiehlt ein Arbeitnehmer mehrfach kleine Münzbeträge im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis, rechtfertigt das eine verhaltensbedingte Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall einer in einer Berufsschule beschäftigten Hausarbeiterin entschieden. Die einem behinderten Menschen gleichgestellte Arbeitnehmerin, die einen Generalschlüssel für das Gebäude besaß, entwendete mehrfach kleine Geldbeträge zwischen drei und sechs Euro aus dem in der Kantine aufgestellten Spendenkorb eines Tierschutzvereins. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Verhalten eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung rechtfertige. Es handele sich nicht um eine Bagatelle, sondern das Vorgehen zeige ein berechnendes Element der Arbeitnehmerin. Ohne dienstlichen Anlass habe sie sich mit dem Generalschlüssel Zugang zur Kantine verschafft und Bargeld gesucht. Entlastend

sei nicht etwa, dass nicht die Arbeitgeberin selbst geschädigt wurde sondern die Kantinenpächterin, denn diese sei in den Schulbetrieb eingebunden, der Bezug zum Arbeitsverhältnis bleibe daher bestehen. Auch die Tatsache, dass ihr von der Pächterin beim letzten Diebstahl eine Falle gestellt worden sei, ändere an der rechtlichen Würdigung nichts, denn durch ihr planvolles Vorgehen zur Verheimlichung der Tat habe die Arbeitnehmerin die Grundlage für das Stellen einer Falle selbst gelegt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 2. Juni 2009; Az.: 5 Sa 237/08)

Ausgleich eines negativen Arbeitszeitkontos

Weist ein Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein negatives Arbeitszeitkonto auf, das er selbst veranlasst hat, ist dieses als Vergütungsvorschuss des Arbeitgebers anzusehen und auszugleichen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Gas- und Wasserinstallateurs in einem Sanitär- und Heizungsbetrieb entschieden, dessen Arbeitszeitkonto zum Zeitpunkt des mit einer Eigenkündigung endenden Arbeitsverhältnisses gegenüber der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 37 Stunden ein erhebliches Minus aufwies. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das negative Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto einen Vergütungsvorschuss des Arbeitgebers darstelle. Dieser sei zum Zeitpunkt des Ausscheidens auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer allein entscheidungsbefugt war, inwieweit negative Zeitresultate entstehen. Im Zweifelsfall obliege es nach Beweislastregeln dem Arbeitnehmer, zu beweisen, dass der Negativsaldo auf Weisungen des Arbeitgebers beruhe oder er den Arbeitgeber durch sein Arbeitsangebot in Annahmeverzug gesetzt habe. Aufgrund der Gehaltsabrechnungen sei der Arbeitnehmer auch regelmäßig über seinen Minusstand auf dem Arbeitszeitkonto informiert gewesen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 10. Februar 2009; Az.: 13 Sa 1162/08)

Entschädigung wegen Belästigung durch ausländerfeindliche Parolen

Erfährt ein Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers durch Belästigungen ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen geprägtes Umfeld und wird dadurch die Würde des Arbeitnehmers verletzt, kann eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ausgelöst werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall vier türkischstämmiger Lagerarbeiter entschieden, die aufgrund eines Hakenkreuzes und ausländerfeindlicher Parolen auf der Herrentoilette eine Entschädigung von je 10.000 Euro verlangten. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Schmierereien eine unzulässige Belästigung der Arbeitnehmer wegen ihrer ethnischen Herkunft darstellten. Allerdings sei unklar, wann der Arbeitgeber davon erfahren habe. Die Frage könne aber offen bleiben, weil die Arbeitnehmer ihre Ansprüche nicht innerhalb der zweimonatigen Ausschlussfrist nach Kenntnis (vgl. § 15 Abs. 4 AGG) schriftlich geltend gemacht hätten. Daher bestehe kein Entschädigungsanspruch.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. September 2009; Az.: 8 AZR 705/08)

Keine privatrechtliche Haftung des Arbeitgebers bei Arbeitsunfall

Wird ein Arbeitnehmer durch einen Arbeitsunfall verletzt, kann er vom Arbeitgeber weder Schadensersatz noch Schmerzensgeld verlangen. Das gilt auch für einen Katzenbiss in einer Tierklinik. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer Hilfstierpflegerin in einer Tierklinik entschieden, die bei der Kastration eines renitenten Katers in die Hand gebissen wurde und der nach kompliziertem Heilungsprozess eine Prothese für ein Fingermittelgelenk eingesetzt werden musste. Obwohl der Vorfall als Arbeitsunfall anerkannt wurde, verlangte die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber Schmerzensgeld. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass bei Arbeitsunfällen eine Haftungsbeschränkung bestehe und anstelle der privatrechtlichen Haftung die sozialversicherungsrechtliche Gesamthaftung der Berufsgenossenschaft trete. Danach komme ein unmittelbarer Anspruch gegen den Arbeitgeber nur in Betracht, wenn dieser den Schaden vorsätzlich herbeigeführt habe (vgl. § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII). Durch dieses gesetzliche Haftungsprivileg habe der Geschädigte immer einen solventen Anspruchsgegner und Konfliktsituationen im Betrieb durch zivilrechtliche Streitfragen würden vermieden. Der Arbeitgeber habe nicht vorsätzlich gehandelt. Zwar sei damit zu rechnen gewesen, dass sich der widerspenstige Kater beim Einfangen in der Klinik wehren und es dadurch zu Verletzungen kommen könne, der Arbeitgeber habe aber nicht in Kauf genommen, dass sich die Mitarbeiterin derartig verletzen würde.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 14. Juli 2009; Az.: 13 Sa 2141/08)

Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Vereinbart ein Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses eine Ausbildungsvergütung, die den einschlägigen Tarifvertrag um mehr als 20 Prozent unterschreitet, ist die Ausbildungsvergütung nicht angemessen. Als Rechtsfolge tritt der Tariflohn an die Stelle der zu niedrigen Vergütung. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Krankenpflegeschülers in einem Klinikum entschieden, der eine Vergütung von 192,68 Euro im ersten, 305 Euro im zweiten und 427,02 Euro im dritten Ausbildungsjahr erhielt und diese Vergütung als unangemessen ansah. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine Ausbildungsvergütung unangemessen sei, wenn sie nicht mindestens 80 Prozent der in einschlägigen Tarifverträgen geregelten Vergütung erreiche. Als einschlägig sei vorliegend der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes heranzuziehen. Einschlägig bedeute, dass dieser Tarifvertrag in der jeweiligen Region für den fraglichen Personenkreis der Lehrlinge als Gesundheits- und Krankenpfleger zur Anwendung komme. Die Unterschreitung der Angemessenheitsgrenze könne auch nicht unter dem Gesichtspunkt gerechtfertigt werden, dass die Jugendarbeitslosigkeit bekämpft oder über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet werden solle.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 29. April 2009; Az.: 2 Sa 303/08)

Pauschale Überstundenvergütung im Arbeitsvertrag ist unwirksam

Ist in einem Arbeitsvertrag pauschal vereinbart, dass erforderliche Überstunden mit der Vergütung abgegolten sind, kann diese Vereinbarung eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen, die unwirksam ist. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines technischen Angestellten entschieden, der für 45 Stunden wöchentlich ein Gehalt von 3.000 Euro erhalten sollte, wobei erforderliche Überstunden damit abgegolten sein sollten. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitnehmer die Bezahlung von 1.566 Euro für 102 Überstunden und erhielt Recht. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die für das normale Bruttogehalt zu leistenden Normal- (38 Stunden) und Mehrarbeitsstunden (8 Stunden) im Vertrag aufgeschlüsselt seien. Es stelle eine unangemessene Benachteiligung dar,

dass darüber hinaus ohne Vorgabe konkreter Bedingungen und bestimmbare Grenzen Überstunden auferlegt werden könnten, die vergütungsfrei zu leisten seien. Das könne allenfalls bei Anordnung eines geringfügigen Überstundendeputats zulässig sein. Da der Vertrag vorliegend keine Überstundenbegrenzung nach oben enthalten habe, wären nach dem Arbeitszeitgesetz bis zu 60 Arbeitsstunden möglich gewesen, mithin eine Ausweitung um über 25 Prozent. Damit werde in so deutlichem Maß in das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung eingegriffen, dass von einem angemessenen Verhältnis nicht mehr ausgegangen werden könne. Die Pauschalierung sei daher unwirksam (vgl. § 307 Abs. 1 BGB).
(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. März 2009; Az.: 2 Sa 1108/08)

Pyrrhussieg im Streit um die Entgeltumwandlung?

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 15. September 2009, (3 AZR 17/09) zur Verteilung von Vertragsabschlusskosten bei arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrenten (Zillmerung bei der Entgeltumwandlung) hat keinesfalls die erhoffte Klarheit gebracht. Bei genauerer Betrachtung unterscheidet das BAG sehr wohl zwischen den verschiedenen Prägungen bei der Entgeltumwandlung.

Der Arbeitgeber haftet nach wie vor dem Arbeitnehmer gegenüber für ein unangemessenes Verhältnis zwischen den aus Entgelt umgewandelten Beiträgen und einer später einmal ausgezahlten Betriebsrente. Will der Arbeitgeber auf der sicheren Seite sein, müsste er heute schon entsprechende Rückstellungen zur Auffüllung auf eine angemessene Betriebsrente bilden. Fragt sich nur, in welcher Höhe. Bei in den ersten fünf Jahren beitragsfrei gestellten vor 2008 abgeschlossenen Verträgen kann sich infolge der Zillmerung der Abschlusskosten häufig ein bis zu mehr als doppelt so hoher Anspruch des Arbeitnehmers auf eine angemessene Betriebsrente ergeben, als sie der Versicherer später leistet.

Der Arbeitgeber muss weiterhin damit rechnen, dass er erst beim Eintritt seiner Mitarbeiter in die Rentenphase – also vielleicht in rund 20 bis 30 Jahren – von den ausscheidenden Mitarbeitern in Anspruch genommen wird, denn die Verjährung von Arbeitnehmeransprüchen auf Betriebsrenten liegt nicht vor Rentenbeginn. Die Ansprüche aus der Vermittlerhaftung des Arbeitgebers gegenüber dem Vermittler verjähren dagegen drei Jahre ab Kenntnis und kenntnisunabhängig nach zehn Jahren (§ 195, 199 BGB). Danach kann der Arbeitgeber den Vermittler oder den Versicherer nicht mehr auf Schadenersatz in Anspruch nehmen.

Betroffene Arbeitgeber sollten auf eine Ausdehnung solcher Haftungsfreistellungen hinwirken. Womöglich ist eine Vertragsankündigung der Beitragsfreistellung vorzuziehen, um per vorhandene Haftungsfreistellung den Versicherer mit in die Haftung zu nehmen und die Verjährung möglicher Forderungen des Arbeitnehmers zu beschleunigen.

Auch wäre es ein Pyrrhussieg für die Versicherer, wenn der Pensionssicherungsverein (PSV) sich künftig veranlasst sähe, ebenfalls für versicherungsförmige Entgeltumwandlungen PSV-Beiträge zu erheben.

Nähere Infos: Ralf E. Geiling, Itterstraße 24, 41469 Neuss, Tel.: 02137 / 929070, E-Mail: info@gms-infoservice.de.

Exakte Belehrung notwendig

Plant ein Unternehmen, einen Teil des Betriebes in eine neue GmbH auszugliedern, reicht es nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (AZ.: 8 AZR 407/07). nicht aus, wenn der Arbeitgeber den davon betroffenen Arbeitnehmern mitteilt, eine neue GmbH gründen zu wollen, auf die das Arbeitsverhältnis ab einem bestimmten Stichtag übergeht. Das Urteil betraf einen Großhandel für Farben, Tapeten und Teppiche, welcher in getrennten Geschäftsräumen einen Einzelhandel für Künstlerbedarf betrieb, der auf eine GmbH ausgelagert werden sollte. Doch dabei unterliefen dem Unternehmen formelle Fehler. Das Unternehmen hätte, so das Bundesarbeitsgericht, die Beschäftigten darüber unterrichten müssen, wer ihr neuer Arbeitgeber wird. Die vom bisherigen Arbeitgeber verwendete Bezeichnung „neue GmbH“ genüge diesem Erfordernis nicht. Konsequenz: Die im Gesetz vorgesehene einmonatige Widerspruchsfrist der Mitarbeiter gegen den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse kommt nicht in Gang, so dass der alte Arbeitgeber die Mitarbeiter trotz der Auslagerung weiter beschäftigen muss, falls diese dem Übergang ihrer Beschäftigungsverhältnisse widersprechen.

Fristlose Kündigung nur für langes Internetsurfen

Nur wenn ein Mitarbeiter seinen Dienstcomputer in ausschweifendem Maße für private Zwecke nutzt, darf er fristlos entlassen werden. Ein entsprechendes Urteil hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in Mainz jetzt veröffentlicht. Wenn das private Internetsurfen weniger ausgedehnt sei, müsse der Arbeitgeber den Mitarbeiter zunächst abmahnen. Damit war die Kündigungsschutzklage eines Mannes erfolgreich, der angeblich an mehreren Tagen an seinem Dienstcomputer Internetseiten mit erotischem Inhalt aufgerufen, Dateien heruntergeladen und Videos angesehen hat. Sein Arbeitgeber sprach daraufhin eine fristlose Kündigung aus. Das Landesarbeitsgericht prüfte gar nicht erst, ob die Vorwürfe stimmten, sondern verwies gleich auf die fehlende Abmahnung. Das Beweismaterial des Arbeitgebers zeige, dass der Mitarbeiter die Erotikseiten zwar an mehreren Tagen besucht habe, aber immer nur „minutenweise“. Da diese Art der Nutzung nicht ausschweifend sei, reiche sie nicht für eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung (AZ.: 10 Sa 505/07).

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kann entfallen

Hintergrund war ein vorangegangener Streit zwischen dem Arbeitgeber und einem Mitarbeiter, der daraufhin den Betrieb verlassen hatte. Nach Zeugenaussagen soll der Arbeitnehmer deutlich gemacht haben, dass er in dem Unternehmen nicht mehr weiter arbeiten wolle. Einige Tage später übersandte der Mitarbeiter eine Krankmeldung.

Der Arbeitgeber erkannte die Krankmeldung nicht an und argumentierte, dass diese nur vorge-schoben sei, da der Mitarbeiter nicht mehr leistungswillig gewesen war. Er müsse deshalb diesem keinen Lohn mehr zahlen. Das Landesarbeitsgericht Rheinland Pfalz (AZ.: 6 Sa 361/08) folgte in II. Instanz der Argumentation des Arbeitgebers.

Ein Arbeitnehmer hat bei einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nicht zwangsläufig Anspruch auf Lohnfortzahlung. Maßgebend ist, dass die Krankheit der einzige Grund für den Ausfall der Arbeitsleistung war. Kann der Arbeitgeber beweisen, dass der Arbeitnehmer aus anderen Gründen nicht mehr arbeiten wollte, so entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Verzicht auf Kündigungsschutzklage ohne Gegenleistung unwirksam

In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 06. September 2007 (AZ.: 2 AZR 722/06) nimmt das BAG Stellung zur Frage, inwieweit ein formularmäßiger Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zulässig ist. Verzichtet der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung in einem ihm vom Arbeitgeber vorgelegten Formular auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage, wird von der gesetzlichen Regelung des § 4 Satz 1 KSchG abgewichen und es liegt regelmäßig eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vor. Der Verzicht auf die Kündigungsschutzklage ist damit unwirksam.

Zu späte Rückgabe des Arbeitsvertrages

Übersendet der Arbeitgeber vor Beginn des vereinbarten befristeten Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer einen bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag mit der Bitte um baldige Unterschrift und Rückgabe, ist dieser befristete Arbeitsvertrag auch dann zustande gekommen, wenn der Arbeitnehmer ihn erst nach Arbeitsaufnahme unterzeichnet zurückgibt. So entschied das BAG. Der Arbeitnehmer hatte nach der Arbeitsaufnahme den Vertrag erst auf Nachfrage des Arbeitgebers unterschrieben und wollte durch die Klage das Zustandekommen eines unbefristeten Vertrages nach § 14 Abs. 4 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) feststellen lassen. Ohne Erfolg: Die Erfurter Richter sahen ein befristetes Arbeitsverhältnis als zustande gekommen an, da der Arbeitgeber sein Angebot auf Abschluss eines befristeten Vertrages von der Rückgabe des unterzeichneten Arbeitsvertrages abhängig gemacht habe.

Eine im Ergebnis zutreffende Entscheidung. Es kann nicht Sinn und Zweck des § 14 Abs. 4 TzBfG sein, dass Arbeitnehmer, denen vor Arbeitsantritt ein befristetes schriftliches Vertragsangebot unterbreitet wird, dieses erst nach Arbeitsaufnahme unterschreiben und sich dann darauf berufen, dass vor Arbeitsaufnahme kein befristeter Vertrag zustande kam und somit von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen ist. (Bundesarbeitsgericht am 16.04.2008, PM 33/08 – AZ.: 7 AZR 1048/06)

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... das Internetrecht“

Dienstag, 15. Dezember 2009, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das weltweit umspannende Internet ist kein rechtsfreier Raum. Vielmehr gilt das gesamte Rechtssystem, angepasst auf die moderne Netzwelt. Aus der Fülle von Rechtsvorschriften werden an diesem Abend diejenigen Punkte behandelt, die leider immer wieder Gegenstand von Abmahnungen werden. Das Impressum, die Widerrufs- oder Rückgabebelehrung sowie auch die Informationspflichten sind Themen, die der Unternehmer insbesondere im Netz zu beachten hat.

Frau Heike Cloß, Justitiarin der IHK Saarland, wird einen umfassenden und praxisorientierten Überblick über die entsprechenden Rechtsvorschriften und deren Umsetzung im Netz anhand von praktischen Beispielen geben.

Anmeldungen **bis 14. Dezember 2009** 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