

Nr. 08 / August 2015



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Sommerzeit - Ferienzeit: Was Firmen über Schüler- und Ferienjobs wissen sollten	2
Kündigung nach Entwendung von Brötchen ohne Abmahnung unwirksam	3
Geänderte Dokumentationspflichten bei Mindestlohn in Kraft	3
Aufstockungsanspruch teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer	4
Sprung aus dem Fenster ist kein Arbeitsunfall	4
Kündigungsschutzklage bei bestehendem Arbeitsverhältnis	5
Betriebsrat ordnungsgemäß anhören	5
Formunwirksame Kündigung ist nicht heilbar	6
Bagatelldelikt: Außerordentliche Kündigung	6
VERANSTALTUNGEN	7
Rechtliche Herausforderungen für den Handelsvertreter	7
Rund um Groß- und Außenhandel	7
FIT FÜR... Suchmaschinenoptimierung	7

Sommerzeit - Ferienzeit: Was Firmen über Schüler- und Ferienjobs wissen sollten

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen 13- bis 14jährige bis zu zwei Stunden pro Tag arbeiten. Sie dürfen dabei nur kleinere Arbeiten übernehmen, wie z. B. Zeitungen oder Werbeschriften austragen. Die Arbeit darf grundsätzlich nicht gesundheitsgefährdend sein. Die Eltern müssen auf jeden Fall zuvor ihre schriftliche Zustimmung hierzu erteilt haben.

15- bis 17jährige dürfen in den Ferien bis zu acht Stunden pro Woche arbeiten, höchstens jedoch 40 Stunden in der Woche und maximal 20 Arbeitstage im Jahr. Akkord-, Wochenend- oder Nachtarbeit sind in der Regel verboten. Es dürfen keine schweren Dinge getragen oder gefährliche Arbeiten ausgeführt werden. Ebenfalls unzulässig nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sind regelmäßige Arbeiten bei Hitze, Nässe, Kälte oder Lärm. Weitere Informationen:

→ **A07** „Jugendarbeitsschutzgesetz“, Kennzahl **891**.

→ **A26** „Beschäftigung von Minderjährigen“, Kennzahl **891**.

Volljährige dürfen in den Schulferien bis zu 70 Tage im Jahr oder drei Monate am Stück arbeiten. Wird diese Grenze überschritten, liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor. Die Einstufung als Ferienjob ist dann ausgeschlossen.

Schriftform beachten!

Unternehmer sollten mit Kindern und Jugendlichen unbedingt einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen. Dieser ist auf jeden Fall von den Eltern zu unterzeichnen, so dass dies der praktische Nachweis für die vorhandene Einwilligung zur Arbeitsaufnahme darstellt. Es sollte außerdem in dem Vertrag die Eckdaten der Arbeitszeiten sowie auch der zu zahlende Stundenlohn mit aufgenommen werden. Weitere Einzelheiten hierzu

→ **A19** „Arbeitsvertrag: Worauf Sie achten sollten“, Checkliste, Kennzahl **890**.

Urlaubsanspruch

Ein Urlaubsanspruch entsteht grundsätzlich erst dann, wenn der Arbeitnehmer eine sechsmonatige Wartezeit erfüllt hat. Das heißt: Der Ferienjobber müsste im Unternehmen sechs Monate gejobbt haben, damit ein voller Urlaubsanspruch entsteht. Während der Wartezeit selbst besteht keine Urlaubssperre, sondern es wird ein Teilurlaubsanspruch erworben. Weitere Informationen:

→ **A18** „Urlaub“, Kennzahl **67**.

Der Urlaub von Jugendlichen beträgt jährlich

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist
- mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Mindestlohngesetz beachten!

Das Mindestlohngesetz sieht für alle Arbeitnehmer eine Bezahlung von 8,50 € brutto pro Zeitstunde vor. In nur wenigen Ausnahmefällen darf von dieser gesetzlichen Höhe abgewichen werden. Eine typische Ausnahme ist, wenn der Beschäftigte jünger ist als 18 Jahre und über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt. Dies dürfte auf Schüler als Ferienjobber im Regelfall zutreffen. Ihr Stundenlohn kann also weniger als 8,50 € brutto pro Zeitstunde betragen.

Unfallversicherung

Ferienjobber unterfallen der Berufsgenossenschaft des Unternehmens, bei dem sie beschäftigt sind. Nur solange und soweit Schüler unter Aufsicht und Anweisung in der Schule sind, greift die Berufsgenossenschaft der Schule ein.

Kündigung nach Entwendung von Brötchen ohne Abmahnung unwirksam

Die Entwendung geringwertiger Sachen kann grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Ohne eine vorherige Abmahnung kann diese aber unter Umständen unwirksam sein. Dies entschied das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg in seinem Urteil vom 1.7.2015.

Im zugrunde liegenden Fall hatte das ArbG über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung zu entscheiden. Eine Krankenschwester, deren Arbeitsverhältnis bereits seit 23 Jahren bestand, hatte acht belegte Brötchenhälften, die für externe Rettungssanitäter vorgesehen waren, aus dem Kühlschrank genommen und in den eigenen Pausenraum gestellt. Sie selbst aß eine Brötchenhälfte, ihre Kollegen die übrigen. In der Anhörung räumte sie sofort die Vorwürfe ein und begründete ihr Verhalten damit, dass ihr eigenes Essen aus dem Kühlschrank gestohlen worden sei. Die Beklagte kündigte darauf fristlos, hilfsweise mit sozialer Auslauffrist.

Das ArbG gab der Klage statt. Zwar könne die Entwendung geringwertiger Sachen eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. In Anbetracht der Umstände sei im Einzelfall jedoch eine Prüfung erforderlich, ob durch eine Abmahnung verlorengegangenes Vertrauen wieder hergestellt werden könne. Dabei sei in Erwägung zu ziehen, ob der Arbeitnehmer offen oder heimlich handelt und wie er in der Anhörung mit den Vorwürfen umgeht. Das Gericht erachtete die Kündigung als unverhältnismäßig. In 23 Dienstjahren war es zu keinerlei Beanstandungen gekommen. Als milderer Mittel hätte eine Abmahnung ausgesprochen werden müssen.

Praxistipp: Eine Kündigung muss immer verhältnismäßig sein. Deshalb ist es angebracht, in der Praxis eher abzuwägen, ob schon eine Kündigung oder noch eine Abmahnung seitens des Arbeitgebers ausgesprochen wird, um den Mitarbeiter auf sein Fehlverhalten hinzuweisen. Alle Informationen rund um die Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“ sowie → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“ unter der Kennzahl **890** auf www.saarland.ihk.de.

Geänderte Dokumentationspflichten bei Mindestlohn in Kraft

Mit der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung, die ab dem 01.08.2015 gilt, wird die Einkommensschwelle von 2.958,- € dahingehend ergänzt, dass die Aufzeichnungspflicht nach dem MiLoG bereits dann entfällt, wenn das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt mehr als 2.000,- € brutto beträgt und dieses Monatsentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten 12 Monate nachweislich gezahlt wurde.

Weitere Änderung ist, dass bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers) die Aufzeichnungspflichten nicht mehr anzuwenden sind.

Die Verordnung wurde im Bundesanzeiger vom 31.07.2015 unter BAnz AT 31.07.2015 V1 veröffentlicht und tritt damit am 01.08.2015 in Kraft. Den Verordnungstext finden Sie unter folgendem Link:

http://wm.ihk.de/geschaeftsfelder/recht-steuern/arbeits-sozialrecht/laufende-rechtsetzungsverfahren/verordnungstext/at_download/file?mdate=1438350257753

Aufstockungsanspruch teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer

Das Landesarbeitsgericht Hessen hat entschieden, dass ein Aufstockungsanspruch trotz Fehlzeiten nur dann nicht gegeben ist, wenn der Arbeitgeber alternativ kündigen dürfte.

Besteht ein freier Arbeitsplatz und hat ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer seinen Wunsch angezeigt, seine Arbeitszeit zu verlängern, ist dieser Arbeitnehmer gem. § 9 TzBfG bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Eine Ablehnung ist nur bei dringenden betrieblichen Gründen oder Arbeitszeitwünschen anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer möglich.

Die Eignung des Arbeitnehmers wird dabei laut dem Landesarbeitsgericht Frankfurt nur anhand seiner Qualifikation und Ausbildung bestimmt, also nach seinen persönlichen und fachlichen Fähigkeiten sowie theoretischen und praktischen Kenntnissen (s. Urteil vom 28.11.2014 - 14 Sa 465/12). Ist der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer häufig krank, kann dies nicht als fehlende Eignung gewertet werden.

Häufige Kurzerkrankungen könnten jedoch einen entgegenstehenden dringenden betrieblichen Grund darstellen. Dann muss der Arbeitgeber darstellen, dass der jeweilige Arbeitnehmer persönlich nicht in der Lage ist, die längere Arbeitszeit zu verrichten. Dies gelingt aber erst, wenn die krankheitsbedingten Fehlzeiten auch zu einer Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG berechtigen würden. Eine Kündigung wäre möglich, wenn Fehlzeiten über einer Schwelle von sechs Wochen berechtigt prognostiziert werden könnten, die auf die Arbeitszeiterhöhung zurückzuführen wären und daher den Betrieb beeinträchtigen würden. Gelingt es dem Arbeitgeber, diese Hürde zu überspringen, ist eine Ablehnung der Arbeitszeiterhöhung rechtmäßig.

Ganz schwer wird es, wenn der Arbeitnehmer in der Vergangenheit zeigen konnte, dass er die höhere Arbeitszeit verrichten kann. Indizwirkung hat z.B. eine vorherige befristete Arbeitszeiterhöhung. Dann steht dem Arbeitnehmer tatsächlich ein grundsätzlich unbefristeter Anspruch auf vertragliche Erhöhung seiner Arbeitszeit zu. Ist der Arbeitsplatz zwischenzeitlich vergeben worden, wandelt sich der Aufstockungsanspruch um in einen Schadensersatzanspruch auf Ausgleich des entgangenen Gewinns. Das ist der entgangene Mehrverdienst.

Praxistipp: Informationen zum Teilzeit- und Befristungsgesetz enthält unser Infoblatt → **A05** „Teilzeit und befristete Arbeitsverträge“, Kennzahl **67** unter www.saarland.ihk.de.

Sprung aus dem Fenster ist kein Arbeitsunfall

Das Landessozialgericht Hessen (LSG) hat entschieden, dass kein Arbeitsunfall vorliegt, wenn ein Erwachsener auf der Flucht vor dem Wasserstrahl eines Gummispritztieres aus dem Fenster springt.

Hintergrund dieser Entscheidung ist der Sprung eines 27-jährigen Mannes aus dem ersten Obergeschoss eines Gebäudes, in welchem er sich im Rahmen einer beruflichen Umschulungsmaßnahme mit sechs weiteren weiblichen Teilnehmerinnen befand. Als die Teilnehmer für eine selbständige Arbeit am PC unbeaufsichtigt waren, versuchte eine dieser Teilnehmerinnen den Mann mit einem mitgebrachten Gummispritztier nass zu machen. Der am Fenster stehende Mann wollte sich dem Wasserstrahl durch einen Sprung auf das vor dem Fenster befindliche Plexiglasvordach entziehen. Dieses brach jedoch durch und der Mann stürzte auf die darunter befindliche Laderampe, wobei er sich an Fuß und Wirbelsäule verletzte.

Die Berufsgenossenschaft lehnte eine Anerkennung dieses Vorfalls als Arbeitsunfall ab, was nun durch das LSG Darmstadt bestätigt wurde (Urteil vom 24. März 2015 - L 3 U 47/13).

Als Grund wird ausgeführt, dass die hier vorliegenden Neckereien und Spielereien keine betriebsdienende Tätigkeit darstellen, sondern eine höchstpersönliche Verrichtung vorliegt. Dies ist grundsätzlich als ein den Interessen des Betriebes zuwiderlaufendes Verhalten an-

zusehen und führt zu einer Unterbrechung der versicherten Tätigkeit und damit auch zu einer Unterbrechung des Versicherungsschutzes.

Hierbei erkannte das Gericht zwar grundsätzlich an, dass eine erhöhte Unfallgefahr aufgrund typischen Gruppenverhaltens bestehen kann. Das sei etwa bei unzureichender Beaufsichtigung junger Menschen möglich. Diese könnten in der Gruppe durchaus ihrem natürlichen Spiel- und Nachahmungstrieb nachgehen. Für einen normal entwickelten 27-jährigen Mann trifft das laut LSG aber nicht mehr zu, selbst wenn es sich um den einzigen Mann in der Gruppe handelt und hier Neckereien nicht außergewöhnlich seien. Ein Sprung aus dem Fenster stelle auch in einer solchen Situation kein alterstypisches Verhalten mehr dar. Vor allem, da die vorliegend verrichtete Tätigkeit am PC mit der Arbeit in einem Großraumbüro vergleichbar sei, bei der auch keine andere Beurteilung vorzunehmen wäre.

Praxistipp: Die Berufsgenossenschaften sind Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie greifen dann ein, wenn ein Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall hat. Dieser Versicherungsschutz greift jedoch nur dann ein, wenn es sich um einen Arbeitsunfall handelt. Mehr Informationen hierzu enthält die Seite www.dguv.de.

Kündigungsschutzklage bei bestehendem Arbeitsverhältnis

Wurde ein Arbeitsverhältnis bereits vor dem mit der Kündigung angestrebten Auflösungsstermin beendet, kann eine Kündigungsschutzklage keinen Erfolg mehr haben. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Chemielaboranten entschieden, der sich gegen mehrere Kündigungen und einen Auflösungsantrag zur Wehr setzte. Obwohl das Arbeitsverhältnis durch rechtskräftiges Urteil gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst worden war, erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage gegen eine spätere Kündigung des Arbeitgebers. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass einer Kündigungsschutzklage wegen ihres erweiterten Gegenstands nur stattgegeben werden könne, wenn das Arbeitsverhältnis nicht bereits vor dem angestrebten Auflösungsstermin geendet habe. Vorliegend sei das Arbeitsverhältnis durch rechtskräftiges Urteil zum 31. März 2007 aufgelöst worden. Die streitgegenständliche Kündigung hätte das Arbeitsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt beenden sollen. Die Kündigungsschutzklage bleibe daher erfolglos.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 29.01.2015; Az.: 2 AZR 698/12)

Betriebsrat ordnungsgemäß anhören

Führt ein Arbeitgeber vor einer Kündigung eine Anhörung des Betriebsrats durch, muss dabei der maßgebliche Kündigungsgrund hinreichend erkennbar beschrieben sein. Andernfalls ist die Kündigung mangels ordnungsgemäßer Anhörung unwirksam. Hintergrund: Das Landesarbeitsgericht Köln hatte im Fall eines Meisters für Instandhaltung in einem Kraftwerk entschieden, dessen Arbeitgeber ihm außerordentlich gekündigt hatte. Der Arbeitgeber warf dem Arbeitnehmer Diebstahl, Unterschlagung, Untreue sowie Anstiftung und Beihilfe zum Betrug zulasten des Arbeitgebers vor. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Betriebsrat nähere Informationen über den betroffenen Arbeitnehmer, Art und Zeitpunkt der Kündigung und die maßgeblichen Kündigungsgründe erhalten müsse. Die Kündigungsgründe seien dabei so zu beschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in der Lage sei, die Stichhaltigkeit der Gründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden. Vorliegend habe der Arbeitgeber nur allgemein auf Diebstähle, Unterschlagungen, Untreue und Betrug verwiesen. Das stelle keine hinreichende Angabe der maßgeblichen Gründe dar. Es sei nicht zu ersehen, welcher kündigungsrechtlich relevante Tatsachenkomplex zur Begründung herangezogen werden solle. Mangels ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats sei die Kündigung unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 28.11.2014; Az.: 10 Sa 490/14)

Praxistipp: Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat sowohl bei einer Abmahnung als auch bei einer Kündigung detailliert, u. U. unter Beifügung der Beweismittel, informieren. Nur dann liegt eine ordnungsgemäße Anhörung vor.

Formunwirksame Kündigung ist nicht heilbar

Erklärt ein Arbeitgeber eine Kündigung mündlich, ist diese wegen Nichteinhaltung der Formvorschrift nichtig. Ein Annahmeverzug des Arbeitgebers kann durch eine nachfolgende schriftliche Kündigung nicht rückwirkend beseitigt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Hilfsarbeiters in einem Garten- und Landschaftsbauunternehmen entschieden. Der Arbeitgeber hatte eine mündliche Kündigung zum 30. Juni 2013 erklärt und ein Jahr später nach einem Vergleich eine weitere schriftliche Kündigung, die auf das damalige Kündigungsdatum zurückwirken sollte. Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Kündigung und forderte Verzugslohn für zehn zurückliegende Monate. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die mündliche Kündigung wegen Nichteinhaltung der gesetzlichen Schriftform nichtig sei. Eine nachträgliche Heilung sei nicht möglich. Eine formungültige Kündigung müsse unter Einhaltung der erforderlichen Fristen schriftlich wiederholt werden. Bis dahin bestehe das Arbeitsverhältnis unverändert fort. Nach einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung bedürfe es keines Arbeitsangebots des Arbeitnehmers, um den Arbeitgeber in Annahmeverzug zu versetzen. Es bestehe daher ein Anspruch auf Verzugslohn in Höhe von 20.787 Euro.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 23.04.2015; Az.: 5 Sa 676/14)

Praxistipp: Kündigungen können aufgrund von Formvorschriften nur schriftlich erfolgen. Eine unwirksame mündliche Arbeitgeberkündigung führt zum Annahmeverzug und löst daher weitere Lohnansprüche aus. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss dann auch noch schriftlich erfolgen.

Bagatelldelikt: Außerordentliche Kündigung

Spricht ein Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung wegen eines Bagatelldelikts gegenüber einem Arbeitnehmer aus, kann die Kündigung unverhältnismäßig und damit unwirksam sein. Das hat Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Betriebsschlossers in einem Landwirtschaftsbetrieb entschieden, bei dem anlässlich einer Rucksackkontrolle ein Kanister mit fünf Litern Heizöl entdeckt wurde, als er das Betriebsgelände verlassen wollte. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung, gegen die sich der Arbeitnehmer wehrte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein versuchter Diebstahl zulasten des Arbeitgebers eine schwerwiegende Verletzung der schuldrechtlichen Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers darstelle. Das gelte auch bei Sachen von geringem Wert und auch wenn kein Schaden entstanden sei. Ein derartiges Verhalten könne grundsätzlich ein wichtiger Grund für eine Kündigung sein. Vorliegend mindere allerdings die Tatsache, dass es sich unstreitig um mit Kondenswasser vermisches Heizöl gehandelt habe, das betrieblich nicht mehr nutzbar war und entsorgt werden musste, den Unrechtsgehalt der Tat erheblich. Die Abwägung ergebe daher, dass die ausgesprochene Kündigung ohne vorherige Abmahnung unverhältnismäßig und daher unwirksam sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Mecklenburg-Vorpommern vom 27.01.2015; Az.: 2 Sa 170/14)

Praxistipp: Diese Entscheidung und auch die oben Beschriebene zeigen, wie heikel der Ausspruch einer fristlosen Kündigung bei einem Bagatelldiebstahl ist.

VERANSTALTUNGEN

Rechtliche Herausforderungen für den Handelsvertreter

Montag, 14. September 2015, 14.00 - 17.30 Uhr, IHK Saarland, Raum 1, Saalgebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

In Kooperation mit dem Wirtschaftsverband für Handelsvermittlung und Vertrieb im Saarland (CDH) e. V. veranstaltet die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes ihren zweiten Tag der saarländischen Handelsvertreter.

Alles hat einmal ein Ende - auch der Vertretervertrag. Es ist für den Handelsvertreter wichtig zu wissen, was er bei der Beendigung seines Vertrages beachten muss, um teure Fehler zu vermeiden. Für ihn von besonderer Bedeutung: sein Ausgleichsanspruch nach § 89 b HGB. Herr Rechtsanwalt Dr. Jörg Schultheiß, Saarbrücken, informiert über die Berechnung sowie über die Höhe des Ausgleichs. Sein Vortrag wird abgerundet durch eine konkrete Berechnung des Ausgleichs anhand eines Beispiels.

Der Vertrieb lebt vom Kundenkontakt. Welche rechtlichen Anforderungen das Wettbewerbsrecht und auch das Datenschutzrecht an die Kontaktaufnahme knüpfen, stellt Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland, vor.

Anmeldungen bis **11. September 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Rund um Groß- und Außenhandel

Mittwoch, 16. September 2015, 14.00 - 17.00 Uhr, IHK Saarland, Raum 1, Saalgebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

In Kooperation mit dem Groß- und Außenhandelsverband Saarland e. V. veranstaltet die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes erstmalig ihren Tag des saarländischen Groß- und Außenhandels.

Der Groß- und Außenhandel hat im unternehmerischen Alltag viele Herausforderungen zu meistern. Gerne möchten wir Sie dabei mit Informationen und Tipps unterstützen. Im Rahmen unseres ersten Tages des saarländischen Groß- und Außenhandels erwartet Sie deshalb ein breites Themenspektrum. So werden wir Arbeitsrecht für den Groß- und Außenhandel behandeln wie Ihnen auch die Aktivitäten des Saarland-Marketings vorstellen.

Anmeldungen bis **15. September 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR... Suchmaschinenoptimierung

Dienstag, 22. September 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Viele Unternehmen haben ihren Internetauftritt: aber werden sie auch besucht? Es ist gerade im Internet besonders wichtig, dass die Unternehmensseiten professionell gestaltet und auch über die gängigen Suchmaschinen gefunden werden. Es gilt, die eigene Webseite optimal zu vermarkten. Dazu muss jeder Webseitenbetreiber wissen, wie Suchmaschinen arbeiten, wie Seiten optimiert werden können und welche Instrumente des Webcontrollings dafür eingesetzt werden können.

Frau Sabine Betzholz-Schlüter, saar.is e. V., und Herr Thomas Kleinert, eBusiness-Lotse Saar, beraten seit Jahren Unternehmen bei der Erstellung und Optimierung von deren Webseiten. In ihrem Vortrag werden sie sowohl auf die technischen wie auch auf die konzeptionellen Aspekte der Realisierung des jeweiligen Unternehmens-Internetauftrittes eingehen.

Anmeldungen bis **21. September 2015** 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