



## Newsletter Arbeitsrecht

### In dieser Ausgabe:

IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027 .....	2
Schwerbehindertenabgabe: Meldung noch bis 31. März 2022 möglich.....	3
Elektronische Arbeitslosmeldung möglich .....	3
Entwurf zur Erhöhung der Höchstgrenze bei geringfügiger Beschäftigung .....	3
Mindestlohn bei Pflichtpraktikum? .....	4
Kündigung wegen Verweigerung eines Schnelltests .....	4
Fristlose Kündigung wegen Datenweitergabe .....	5
Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert .....	6
VERANSTALTUNGEN .....	7
„Änderungen im Kaufrecht: Worauf muss der Handel sich einstellen?“ .....	7
„Arbeitsrecht in Zeiten von Corona“ .....	7
„Gewerbliches Mietrecht – Ansprüche aus dem Rückgabezustand“ .....	8
„Werkvertrag – seine Kündigung und die Folgen“ .....	8
Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht .....	9

## IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027

Seit dem 14. Februar 2022 sind die Wahlunterlagen an alle wahlberechtigten Unternehmen versandt worden. Die Wahlunterlagen für die Wahlgruppe 16 werden ab Freitag, 4. März 2022 (erneut) nach einer Unterbrechung versandt. Alle ursprünglich eingegangenen Stimmen für diese Wahlgruppe wurden aussortiert und nicht mehr mitgezählt. Die alten Wahlunterlagen haben keine Geltung mehr.

### Premiere: kombinierte Vollversammlungswahl

Dieses Mal wird die Vollversammlung erstmals nicht nur per Brief, sondern auch online gewählt. Sie entscheiden, ob Sie Ihre Stimme lieber per Stift und Papier oder per Klick abgeben. Die elektronische Wahl wird sowohl mit Blick auf die IT-Sicherheit als auch mit Blick auf den Datenschutz sicher durchgeführt. Die Abgabe der Online-Stimme ist prinzipiell über jedes aktuelle, internetfähige Endgerät möglich. Jeder kann seine Stimme natürlich nur einmal abgeben. Wird die Stimme in elektronischer Form und per Brief abgegeben, zählt alleine die elektronisch abgegebene Stimme.

### Die Wahlunterlagen kommen!

Die Wahlunterlagen bestehen aus:

- Wahlanschreiben,
- Begleitschreiben (Wahlberechtigung),
- Stimmzettel,
- Stimmzettelumschlag,
- Umschlag für die Rücksendung der Wahlunterlagen (Rücksendeumschlag mit der Anschrift der IHK, für Sie natürlich portofrei zu nutzen).

Das Wahlanschreiben enthält die Zugangsdaten für das elektronische Wahlportal. Nach erfolgreichem Login haben Sie Zugriff auf den elektronischen Stimmzettel Ihrer Wahlgruppe.

### Wie lange läuft die Wahlfrist?

Die Stimmen können nur innerhalb der Wahlfrist online oder per Brief abgegeben werden. Die Frist für die Wahl der **Wahlgruppen 1-15 und 17-24** läuft ab Versendung der Unterlagen **von Dienstag, 15. Februar 2022, 9.00 Uhr bis Montag, 21. März 2022, 16.00 Uhr**. Die Wahlfrist für die Wahl der **Wahlgruppe 16** läuft **von Samstag, 5. März 2022, 9.00 Uhr bis Freitag, 8. April, 16.00 Uhr**. Zu diesen Stichtagen wird das elektronische Wahlportal geöffnet bzw. geschlossen. Innerhalb dieses Zeitraumes müssen auch die Wahlunterlagen von der Briefwahl bei der IHK eingegangen sein. Wählen Sie am besten, sobald die Wahlpost bei Ihnen eintrifft. So geht sie im Trubel des Tagesgeschäfts nicht unter und Sie können sicher sein, dass Ihre Stimme auf jeden Fall zählt.

### Kontakt

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes

Wahlausschuss

Wahl-Hotline: +49 (0) 681 9520 – 600

E-Mail: [wahl@saarland.ihk.de](mailto:wahl@saarland.ihk.de)

Fax: +49 (0) 681 9520 – 690

## **Schwerbehindertenabgabe: Meldung noch bis 31. März 2022 möglich**

Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten müssen bis spätestens 31. März 2022 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) melden, wie viele Schwerbehinderte sie beschäftigen. Denn: Jeder Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 regelmäßigen Arbeitsplätzen ist verpflichtet, mindestens 5% der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Wird die vorgeschriebene Beschäftigungsquote nicht erreicht, muss der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe an die Integrations- und Inklusionsämter zahlen.

Für die Meldung der Beschäftigten und Berechnung der Ausgleichsabgabe kann auf die kostenlose Software „IW-Elan“ zurückgegriffen werden.

Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz zahlen Unternehmen seit 2021 monatlich eine Ausgleichsabgabe von 140 € bis 360 €. Die Höhe ist davon abhängig, in welchem Umfang die Beschäftigungspflicht erfüllt wird.

**Praxistipp:** Mehr Information zum Schwerbehindertenrecht finden Sie in unserem Infoblatt → **A08** „[Beschäftigung von Schwerbehinderten](#)“, [Kennzahl 67](#)

## **Elektronische Arbeitslosmeldung möglich**

Seit dem 1. Januar 2022 ist neben der persönlichen Vorsprache in der zuständigen Agentur für Arbeit die elektronische Form für die [Arbeitslosmeldung](#) möglich. Die elektronische Arbeitslosmeldung nutzt dazu die "Online-Ausweisfunktion" des Personalausweises.

Bei der Arbeitslosmeldung handelt es sich um eine Anspruchsvoraussetzung für das Arbeitslosengeld. Das heißt, wer bereits arbeitslos ist oder innerhalb der nächsten drei Monate wird, muss dies zunächst vor Ort oder digital bei der zuständigen Arbeitsagentur melden. Erst dann kann der Anspruch auf Arbeitslosengeld entstehen.

## **Entwurf zur Erhöhung der Höchstgrenze bei geringfügiger Beschäftigung**

Das BMAS hat einen innerhalb der Bundesregierung noch nicht abgestimmten Referentenentwurf vorgelegt, mit dem Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (Minijobs) umgesetzt werden sollen, die im Koalitionsvertrag vereinbart wurden. Mit Blick auf die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde soll die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro auf 520 Euro angehoben werden.

Die Geringfügigkeitsgrenze soll sich künftig an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen orientieren. Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde soll sie auf 520 Euro monatlich erhöht und dynamisch ausgestaltet werden.

Daneben soll die Obergrenze des Übergangsbereichs („Midijob“) von 1.300 auf 1.600 Euro angehoben werden. Zusätzlich sieht der Entwurf vor, den Übergangsbereich zu ändern. Für Beschäftigte soll sich eine Entlastung beim Übergang vom Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ergeben, um Fehlanreize zu verringern. Mit der Neuregelung soll jedoch der Arbeitgeberbeitrag im unteren Übergangsbereich erhöht und gleitend von dann 28 Prozent auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag von in der Regel 19,975 Prozent abgeschmolzen werden.

## **Mindestlohn bei Pflichtpraktikum?**

Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, das nach einer hochschulrechtlichen Bestimmung Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums ist, haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dies hat das BAG entschieden.

Die Klägerin beabsichtigte, sich an einer privaten, staatlich anerkannten Universität um einen Studienplatz zu bewerben. Nach der Studienordnung ist u.a. die Ableistung eines sechsmonatigen Krankenpflegedienstes Zugangsvoraussetzung für den Studiengang. Vor diesem Hintergrund absolvierte die Klägerin bei der Beklagten, die ein Krankenhaus betreibt, ein sechsmonatiges Praktikum auf einer Krankenpflegestation. Die Zahlung einer Vergütung wurde nicht vereinbart. Die Klägerin verlangt eine Vergütung für die Praktikumszeit unter Berufung auf das Mindestlohngesetz (MiLoG). Sie ist der Ansicht, ein Vorpraktikum vor Aufnahme eines Studiums sei kein Pflichtpraktikum im Sinne des MiLoG, daher greife die gesetzliche Ausnahme von der Vergütungspflicht nicht ein.

Die Klägerin hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Es besteht kein Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz. Die Vorschrift erfasst nicht nur verpflichtende Praktika während des Studiums. Erfasst werden auch solche, die in Studienordnungen als Voraussetzung zur Aufnahme eines bestimmten Studiums verpflichtend vorgeschrieben sind. Dem steht nicht entgegen, dass die Studienordnung von einer privaten Universität erlassen wurde, denn diese Universität ist staatlich anerkannt.

BAG, Urteil vom 19. Januar 2022, 5 AZR 217/21

Quelle: PM des BAG vom 19. Januar 2022

**Praxistipp:** Mehr Informationen zum Gesetzlichen Mindestlohn finden Sie in unserem [Infoblatt](#).

## **Kündigung wegen Verweigerung eines Schnelltests**

Auch bei rechtmäßiger Anordnung eines Corona-Schnelltests können Testverweigerer nicht ohne Abmahnung gekündigt werden. Das hat das Arbeitsgericht Hamburg entschieden.

Die Beklagte ist im Bereich der Personenbeförderung tätig. Der Kläger war als Fahrer beschäftigt. Die Beklagte ordnete die regelmäßige Durchführung von Coronatests an. Später wurde die Testsequenz auf zwei Mal in der Woche erhöht. Am ersten Arbeitstag des Klägers nach der Kurzarbeit, lehnte er es ab, vor Fahrtbeginn den bereitgestellten Corona-Schnelltest vor Ort durchzuführen. Darüber hinaus verweigerte er auch die Mitnahme von Testkits, um sich regelmäßig zu Hause selbst zu testen. Daraufhin wurde er für den Tag unbezahlt freigestellt. Als der Kläger am nächsten Tag zur Arbeit erschien, lehnte er es wieder ab, den von der Beklagten angebotenen Test vor Ort durchzuführen und die bereitgestellten Testkits zur Durchführung nach Hause mitzunehmen. Der Kläger wurde erneut unbezahlt freigestellt. Am übernächsten Tag wiederholte sich das Geschehen. Die Beklagte erteilte dem Kläger zunächst ein Hausverbot und verwies ihn vom Betriebsgelände. Einige Tag später kündigte die Beklagte dem Kläger.

Die Kündigungsschutzklage des Klägers hatte Erfolg. Die Anordnung der Corona-Schnelltests gegenüber den Fahrern war zwar rechtmäßig. Sie war auch vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Der Kläger hat durch die Ablehnung dieser Tests schuldhaft gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Nach Ansicht des Gerichts war allerdings vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung als milderer Mittel geeignet und ausreichend gewesen, um beim Kläger eine künftige Vertragstreue zu bewirken. Eine Abmahnung war auch nicht entbehrlich.

ArbG Hamburg, Urteil vom 24. November 2021, 27 Ca 208/21

**Praxistipp:** Wie eine Abmahnung inhaltlich aussehen sollte, zeigen wir Ihnen in unserem Infoblatt → **A13** „[Abmahnung](#)“, [Kennzahl 2353](#).

### **Fristlose Kündigung wegen Datenweitergabe**

Liest eine Arbeitnehmerin, die im Rahmen ihrer Buchhaltungsaufgaben Zugriff auf den PC und das E-Mail-Konto ihres Arbeitgebers hat, unbefugt eine an ihren Vorgesetzten gerichtete E-Mail und fertigt von dem Anhang einer offensichtlich privaten E-Mail eine Kopie an, die sie an eine dritte Person weitergibt, so rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung. Das hat das LAG Köln entschieden.

Die Klägerin ist bei der Arbeitgeberin, einer evangelischen Kirchengemeinde, seit 23 Jahren als Verwaltungsmitarbeiterin beschäftigt. Soweit für ihre Buchhaltungsaufgaben erforderlich hatte sie Zugriff auf den Dienstcomputer des Pastors. In diesem Dienstcomputer nahm die Klägerin eine E-Mail zur Kenntnis, die den Pastor auf ein gegen ihn gerichtetes Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts sexueller Übergriffe auf eine im Kirchenasyl der Gemeinde lebende Frau hinwies. Im E-Mail-Konto fand sie als Anhang einer privaten E-Mail einen Chatverlauf zwischen dem Pastor und der betroffenen Frau, den sie auf einem USB-Stick speicherte und eine Woche später anonym an eine ehrenamtliche Mitarbeiterin der Gemeinde weiterleitete. Die Klägerin gab an, sie habe die im Kirchenasyl lebende Frau schützen und Beweise sichern wollen. Nach Bekanntwerden der Vorkommnisse kündigte die Kirchengemeinde das Arbeitsverhältnis fristlos.

Erstinstanzlich hatte die Klägerin mit ihrer Kündigungsschutzklage vor dem ArbG Aachen Erfolg. Das Gericht erkannte in ihrem Verhalten zwar einen an sich wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung, hielt diese jedoch aufgrund des langen und bisher unbelastet verlaufenen Arbeitsverhältnisses und mangels Wiederholungsgefahr für unverhältnismäßig.

Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung der Kirchengemeinde hatte Erfolg. Das LAG Köln sah das für die Aufgaben der Klägerin notwendige Vertrauensverhältnis als unwiederbringlich zerstört an. In der unbefugten Kenntnisnahme und Weitergabe fremder Daten lag für das Gericht auch wegen der damit einhergehenden Verletzung von Persönlichkeitsrechten ein schwerwiegender Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht. Dieser sei auch nicht durch die von der Klägerin vorgetragenen Beweggründe, die im Kirchenasyl lebende Frau schützen und Beweise sichern zu wollen, gerechtfertigt gewesen. LAG Köln, Urteil vom 02. November 2021, 4 Sa 290/21

Quelle: Pressemitteilung des LArbG Köln Nr. 1/2022 vom 03.01.2022

## **Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert**

Ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Bett ins Homeoffice stürzt, ist durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt.

Der Kläger befand sich auf dem Weg zur Arbeitsaufnahme von seinem Schlafzimmer in das eine Etage tiefer gelegene häusliche Büro. Üblicherweise beginnt er dort unmittelbar zu arbeiten, ohne vorher zu frühstücken. Beim Beschreiten der die Räume verbindenden Wendeltreppe rutschte er aus und brach sich einen Brustwirbel. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte Leistungen aus Anlass des Unfalls ab. Während das Sozialgericht den erstmaligen morgendlichen Weg vom Bett ins Homeoffice als versicherten Betriebsweg ansah, beurteilte das Landessozialgericht ihn als unversicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen Tätigkeit nur vorausgeht. Das Bundessozialgericht (BSG) hat die Entscheidung des Sozialgerichts bestätigt.

Es führt aus: Der Kläger hat einen Arbeitsunfall erlitten, als er auf dem morgendlichen Weg in sein häusliches Büro (Homeoffice) stürzte. Das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice diene nach den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und ist deshalb als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers als Betriebsweg versichert.

BSG, Urteil vom 08. Dezember 2021, B 2 U 4/21 R

Quelle: Pressemitteilung des BSG v. 08.12.2021

## VERANSTALTUNGEN

### **„Änderungen im Kaufrecht: Worauf muss der Handel sich einstellen?“ Montag, 07. März 2022, 16:00-18:00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Seit dem 1. Januar gilt ein in großen Teilen geändertes Kaufrecht. Der Gesetzgeber hat – wie in den letzten 20 Jahren nicht mehr - grundlegend in die Regelungen zu den Gewährleistungsrechten eingegriffen. Mit zahlreichen neuen Regelungen wurden im Bereich B2C insbesondere die Rechte des Verbrauchers - unabhängig von der Art des verkauften Produkts - gestärkt. Für den Verkauf rein digitaler Produkte wurde sogar eine neue Vertragsart eingeführt. Auswirkungen werden diese Änderungen aber auch im Bereich B2B haben, denn anders als bisher reicht es nicht mehr aus, wenn die Kaufsache bei Gefahrübergang den vereinbarten subjektiven Anforderungen entspricht, sie muss vielmehr nun auch objektiven Anforderungen und den Montageanforderungen genügen. Selbst im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr müssen diese Änderungen Beachtung finden.

Unser Referent, **Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei | Brombach Rechtsanwälte, Saarbrücken** zeigt auf, wie diese neuen gesetzlichen Regelungen in der Praxis umzusetzen sind. Die Maßnahmen greifen von der Anpassung der verwendeten Kaufverträge und der Allgemeinen Geschäftsbedingungen bis hin zur Änderung der Kundenberatung und des Beschwerdemanagements.

Anmeldungen **bis 04.03.2021** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

### **„Arbeitsrecht in Zeiten von Corona“ Donnerstag, 10. März 2022, 13:30 Uhr – 15:00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Im Jahre drei der Pandemie sind die wirtschaftlichen Folgen immer spürbarer. So kann die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens es erforderlich machen, dass Sie als Arbeitgeber sich von Ihren Mitarbeitern trennen müssen. Können Sie wegen Corona kündigen? Gibt es in Zeiten von Corona ein spezielles Sonderkündigungsrecht? Kann man gleichzeitig Kurzarbeitergeld beziehen und betriebsbedingt kündigen?

Unser Referent **Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken**, beantwortet diese Fragen und stellt vor, welche arbeitsrechtlichen Vorgaben Sie auch in Coronazeiten beachten müssen.

Anmeldungen **bis 09.03.2021** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

**„Gewerbliches Mietrecht – Ansprüche aus dem Rückgabezustand“  
Mittwoch, 16. März 2022, 17:00 -18:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Schadenersatzansprüche aus dem Zustand des gewerblichen Mietobjektes nach Beendigung des Vertrages bilden einen Großteil des Streitpotenzials zwischen Vermieter und Mieter. Andererseits haben gewerbliche Mieter oft Ansprüche wegen baulicher Veränderungen, werterhöhender Einrichtungen und Aufwendungen gegen den Vermieter. Streit gibt es auch immer wieder um die Rückzahlung der Mietsicherheit (Kau- tion).

Unser Referent, **Herr Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (Kanzlei Rapräger, Saarbrücken)** wird auch auf die nunmehr ergangene Entscheidung des BGH zu coronabedingter Mietminderung/Vertragsanpassung eingehen, die einen vorläufigen Abschluss der vielfach divergierenden Entscheidungen der Obergerichte zu diesem Thema darstellt.

Anmeldungen **bis 15. März 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

**„Werkvertrag – seine Kündigung und die Folgen“  
Dienstag, 29. März 2022, 16:00 Uhr – 17:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Der Werkvertrag kommt in der Praxis in den vielfältigsten Formen vor. So reicht er von der Erstellung von Plänen oder Gutachten über den Bau eines Gebäudes bis hin zur Ausführung von Reparaturen. Wenn nicht alles glatt läuft, kann der Auftraggeber wie auch der Auftragnehmer sich vor Abnahme des Werks vom Werkvertrag durch Aus- sprache einer Kündigung lösen. Auch eine Kündigung aus wichtigem Grund ist mög- lich. Wann kann gekündigt werden? Was sind dann die Konsequenzen? Es wurde Ar- beitszeit, Personal und Material eingesetzt. Wer zahlt diese Kosten? Erhält der Auf- tragnehmer immer die vereinbarte Vergütung? Wie sieht es mit der Gewährleistung bezüglich der bis zur Kündigung erbrachten Leistungen aus?

Unsere Referentin, **Frau Rechtsanwältin Almut Menn, Fachanwältin für Bau- und Architektenrecht, Fachanwältin für Transport- und Speditionsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken**, zeigt im Rahmen ihres Vortrags die Möglichkeiten einer Kün- digung des Bauvertrages und deren Folgen nebst etwaiger Handlungsempfehlungen aus Sicht des Bestellers sowie aus Sicht des Unternehmers auf. Dazu wird es auch gehören, darzustellen, welche Auswirkung die Kündigung auf den Vergütungsan- spruch des Auftragnehmers hat.

Anmeldungen **bis 28. März 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

## **Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht**

### **„Einstellung von Mitarbeitern: Was ist alles zu beachten?“**

**Dienstag, 15. März 2022, 8:30 – 9:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis **04.03.2021** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

### **„Der Arbeitsvertrag: Was muss und was sollte drinstehen?“**

**Dienstag, 12. April 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis **11. April 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

### **„Arbeitsvertrag: Befristen und zwar richtig!“**

**Dienstag, 31. Mai 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis **30. Mai 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

### **„Urlaub: Chef, ich bin dann mal weg!“**

**Dienstag, 21. Juni 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis **20. Juni 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

### **„Arbeitszeit: Was geht und was geht nicht?“**

**Dienstag, 27. September 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis **26. September 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

### **„Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!“**

**Dienstag, 08. November 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis **07. November 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

## Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

### Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto:kim.pleines@saarland.ihk.de)

*Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.*

## Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail [info@saarland.ihk.de](mailto:info@saarland.ihk.de), Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020