Geschäftsbereich
Recht, Zentrale Dienste

Nr. 12 / Dezember 2019

Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2020 2

Arbeitnehmerstatus und Rückabwicklung 2

BAG: Unbefristetes Beschäftigungsverhältnis eines Bademeisters darf auf Badesaison begrenzt werden 3

Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos durch gerichtlichen Vergleich 4

Zugang einer Kündigungserklärung bei Einwurf in den Hausbriefkasten im Ausland 5

Außerordentliche Kündigung - üble Nachrede per WhatsApp 6

Arbeitsgericht löst Betriebsrat auf 7

VERANSTALTUNGEN 8

„Rund um das Veranstaltungsrecht“ 8

„Incoterms 2020“ 8

„Gründe warum Kunden nicht zahlen - Sinnvolle und unsinnige Maßnahmen in der Forderungsverfolgung“ 8

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
Postanschrift: IHK Saarland │ 66104 Saarbrücken │ Büroanschrift: Franz-Josef-Röder-Straße 9 │ 66119 Saarbrücken
Tel. 0681/9520-0 │ Fax 0681/9520-888 │ E-Mail: info@saarland.ihk.de │ Internet: www.saarland.ihk.de

Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2020

Zum 1. Januar 2020 steigt der gesetzliches Mindestlohn von 9,19 € auf 9,35 € brutto pro Zeitstunde. Der gesetzliche Mindestlohn wird alle zwei Jahre durch die Mindestlohn-Kommission neu festgelegt. 2018 hat die Bundesregierung beschlossen, den Mindestlohn sowohl 2019 als auch 2020 zu erhöhen.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es für bestimmte Branchen Mindestlöhne, so z.B. beim Dachdeckerhandwerk oder in der Pflegebranche. Eine Übersicht der Branchen finden Sie hier:
https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_branchen_mindestloehne.html

Mindestlohn für Azubis

Vom 1. Januar 2020 an gibt es einen Mindestlohn für Azubis (§ 17 BBiG). Er beträgt im ersten Lehrjahr
2020: 515 Euro
2021: 550 Euro
2022: 585 Euro
2023: 620 Euro.

Praxistipp: Arbeitgeber müssen zum 1. Januar 2020 den Mindestlohn beachten und die Arbeits- und Ausbildungsverträge mit Ihren Mitarbeitern entsprechend anpassen.

Arbeitnehmerstatus und Rückabwicklung

Stellt sich ein vermeintlich freies Dienstverhältnis im Nachhinein als Arbeitsverhältnis dar, kann in der Regel nicht davon ausgegangen werden, die für freie Mitarbeit vereinbarte Vergütung sei der Höhe nach auch für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer verabredet. Dies entschied das BAG.

Der Beklagte war seit Februar 2001 bei der gemeinnützigen Klägerin als „IT-Mitarbeiter“ ohne festen Stundenumfang beschäftigt. Dem Vertragsverhältnis lagen anfänglich mündliche Vereinbarungen zugrunde, wonach der Beklagte für jede tatsächlich geleistete Stunde ein Honorar von zunächst 55,00 DM (umgerechnet 28,12 Euro) bezog, das schrittweise bis einschließlich September 2004 auf 50,00 Euro erhöht wurde. Ab Oktober 2004 wurde ein Honorar in Höhe von 60,- EUR pro anfallende Stunde vereinbart.

Der freie Mitarbeiter = Arbeitnehmer kündigte das Vertragsverhältnis zum 16. März 2009. Auf seinen Antrag stellte die Deutsche Rentenversicherung Bund fest, dass er während seiner gesamten Tätigkeit bei der Klägerin der Versicherungspflicht in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung unterlag. Die dagegen gerichtete Klage hatte vor dem Landessozialgericht keinen Erfolg. Die Klägerin wurde zur Leistung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung herangezogen. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin vom Beklagten die Rückzahlung des „zuviel“ geleisteten Honorars. Das BAG hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück verwiesen.

Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber die Rückzahlung überzahlter Honorare verlangen, wenn der Arbeitnehmerstatus eines vermeintlich freien Mitarbeiters rückwirkend festgestellt wird. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall darlegen und beweisen, dass für die Tätigkeit im Arbeitsverhältnis eine niedrigere Vergütung zu zahlen war als das für das freie Dienstverhältnis vereinbarte Honorar. Der Rückzahlungsanspruch erfasst die Differenz zwischen den beiden Vergütungen.

Legen die Parteien ihrer Vergütungsvereinbarung eine unrichtige rechtliche Beurteilung darüber zugrunde, ob die Dienste als Arbeitnehmer oder als Selbstständiger erbracht werden, muss die Vereinbarung ausgelegt werden: Ist die Vergütung unabhängig von der rechtlichen Einordnung des bestehenden Vertrags oder gerade an diese geknüpft? Die Vergütung „freier Mitarbeiter“ deckt typischerweise zugleich Risiken ab, die er anders als ein Arbeitnehmer selbst trägt. Freie Mitarbeiter sind zudem von Gesetzes wegen gegen den Verlust des Vergütungsanspruchs bei Arbeitsausfällen (Krankheit, Feiertag,…) deutlich weniger geschützt als Arbeitnehmer. Zur Klärung dieser Frage wurde das Verfahren an das LAG zurückverweisen.

Praxistipp: Die Rentenversicherung bietet in einem sog. Statusfeststellungsverfahren die Möglichkeit an, im Vorhinein zu prüfen, ob ein Arbeitsverhältnis oder ein Dienstverhältnis vorliegt. Die Anträge finden Sie auf den Seiten der der Deutschen Rentenversicherung unter http://www.deutsche-rentenversicherung.de. Mehr Informationen zur Scheinselbstständigkeit halten wir in unserem Infoblatt **➔R25** „Selbstständige, arbeitnehmerähnliche Selbstständige, Scheinselbstständige“, **Kennzahl 43** bereit.

BAG: Unbefristetes Beschäftigungsverhältnis eines Bademeisters darf auf Badesaison begrenzt werden

Die Vereinbarung einer auf die Badesaison begrenzten Beschäftigung im unbefristeten Arbeitsvertrag eines in einem Freibad beschäftigten Arbeitnehmers kann jedenfalls dann wirksam sein, wenn für den Arbeitnehmer außerhalb der Badesaison kein Beschäftigungsbedarf besteht. Dies stellte der BAG klar.

Der Kläger war seit Juli 2000 bei der beklagten Gemeinde tätig. Nach dem Arbeitsvertrag vom 1. April 2006 wird der Kläger als vollbeschäftigter Arbeitnehmer jeweils für die Saison vom 1. April bis zum 31. Oktober eines Kalenderjahres eingestellt. Der Kläger wurde seitdem in den Monaten April bis Oktober eines jeden Jahres beschäftigt und vergütet. Die Beschäftigung erfolgte nahezu ausschließlich im gemeindlichen Freibad als Badeaufsicht sowie mit der Reinigung und Pflege des Schwimmbads. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch Befristungsabrede vom 1. April 2006 am 31. Oktober 2016 aufgelöst wurde und dass das Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 2016 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Die Parteien haben in dem Vertrag vom 1. April 2006 nicht eine Vielzahl befristeter Arbeitsverhältnisse für die künftigen Jahre vereinbart. Vielmehr ist das Arbeitsverhältnis unbefristet, lediglich die Arbeits- und Vergütungspflicht ist auf die Monate April bis Oktober eines jeden Jahres begrenzt. Diese Vereinbarung ist wirksam. Der Kläger wird dadurch nicht nach § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt, da die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrags davon ausge-

hen durfte, nur während der Badesaison Beschäftigungsbedarf für den Kläger zu haben.

BAG, Urteil vom 19. November 2019, 7 AZR 582/17

Quelle: PM des BAG vom 19. November 2019

Praxistipp: Anders als die Vorinstanzen ging das BAG nicht von mehreren befristeten, sondern von einem unbefristeten Arbeitsvertrag aus. Das Urteil liegt derzeit nur in Form der Pressemitteilung vor. Welche Anforderungen das BAG an die „Begrenzungsabrede“ stellt, wird sich nach Veröffentlichung der Entscheidungsgründe zeigen.

Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos durch gerichtlichen Vergleich

Zwar werden Vergleiche vor dem Richtertisch besprochen. Aber: trotzdem muss auf die genaue Formulierung geachtet werden. Eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich erfüllt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freitzeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos nämlich nur dann, wenn in dem Vergleich hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll. Dem genügt die Klausel, der Arbeitnehmer werde unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt, nicht. Dies entschied das BAG.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Sekretärin beschäftigt. Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt hatte, schlossen die Parteien im Kündigungsschutzprozess einen gerichtlichen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Arbeitgeberkündigung mit Ablauf des 31. Januar 2017 endete. Bis dahin stellte die Beklagte die Klägerin unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung frei. In diesem Zeitraum sollte auch der Resturlaub eingebracht sein. Eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel enthält der Vergleich nicht.

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Klägerin die Abgeltung ihrer Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto verlangt. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin vor dem BAG war erfolgreich. Endet das Arbeitsverhältnis und können Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden, sind sie vom Arbeitgeber in Geld abzugelten. Die Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht in einem gerichtlichen Vergleich ist nur dann geeignet, den Anspruch auf Freizeitausgleich zum Abbau von Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto zu erfüllen, wenn der Arbeitnehmer erkennen kann, dass der Arbeitgeber ihn zur Erfüllung des Anspruchs auf Freizeitausgleich von der Arbeitspflicht freistellen will. Daran fehlte es vorliegend. In dem gerichtlichen Vergleich ist weder ausdrücklich noch konkludent hinreichend deutlich festgehalten, dass die Freistellung auch dem Abbau des Arbeitszeitkontos dienen bzw. mit ihr der Freizeitausgleichsanspruch aus dem Arbeitszeitkonto erfüllt sein soll.

BAG, Urteil vom 20. November 2019, 5 AZR 578/18

Quelle: PM des BAG vom 20. November 2019

Praxistipp: Wird der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt und stehen ihm noch Ansprüche auf Freizeitausgleich oder Urlaub zu, sollte klar formuliert werden, dass die Freistellung unter Anrechnung der Ansprüche erfolgt.

Zugang einer Kündigungserklärung bei Einwurf in den Hausbriefkasten im Ausland

Eine Kündigung ist eine einseitige Erklärung. Sie wird erst dann wirksam, wenn sie demjenigen zugeht, für den sie bestimmt ist. Gerade bei Arbeitgeberkündigungen ist das in der Praxis oft ein Problem. Denn: Der Mitarbeiter ist oft zu dem Zeitpunkt, in dem die Kündigung schriftlich vorliegt, nicht im Betrieb. Also muss die Kündigung per Post dem Mitarbeiter zugesandt werden. Nur wie und vor allem wann ist dann die Kündigung zugegangen? Reicht es, wenn der Kündigungsbrief im Briefkasten liegt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sagt: Es kommt darauf an. Das in einen Hausbriefkasten eingeworfene Kündigungsschreiben geht dem Empfänger in dem Zeitpunkt zu, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist. Wann dies ist, bestimmt sich nach der Verkehrsanschauung am Zustellungsort.

Der Arbeitnehmer der Beklagten, einem Unternehmen aus Baden-Württemberg, ist wohnhaft im französischen Departement B. Mit Schreiben vom 27. Januar 2017 (Freitag) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Das Kündigungsschreiben wurde an diesem Tag von Mitarbeitern der Beklagten gegen 13:25 Uhr in den Hausbriefkasten des Klägers eingeworfen. Die Postzustellung in B ist bis gegen 11:00 Uhr vormittags beendet. Eine Wochenendzustellung erfolgt nicht.
Mit seiner Kündigungsschutzklage brachte der Kläger vor, er habe das Kündigungsschreiben erst am 30. Januar 2017 (Montag) in seinem Hausbriefkasten vorgefunden. Dieses sei ihm nicht am 27. Januar 2017, sondern frühestens am Folgetag zugegangen.

Das LAG hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass die außerordentliche Kündigung der Beklagten als von Anfang an rechtswirksam anzusehen ist, da der Kläger nicht innerhalb der Drei-Wochen-Frist Kündigungsschutzklage erhoben habe. Das Kündigungsschreiben sei dem Kläger bereits am 27. Januar 2017 zugegangen. Es könne nach den gewöhnlichen Verhältnissen und den Gepflogenheiten des Verkehrs mit einer Kenntnisnahme von Schriftstücken, die in den Hausbriefkasten eines Arbeitnehmers eingeworfen würden, bis 17:00 Uhr gerechnet werden. Das BAG hat das Berufungsurteil des LAG aufgehoben und zur erneuten Verhandlung zurück verwiesen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG geht eine verkörperte Willenserklärung unter Abwesenden zu, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. Ob die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, ist nach den „gewöhnlichen Verhältnissen“ und den „Gepflogenheiten des Verkehrs“ zu beurteilen. So bewirkt der Einwurf in einen Briefkasten den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist. Dabei ist eine generalisierende Betrachtung geboten.

Es kommt aber auf die Verkehrsanschauung am Zustellungsort an, sodass alle Erfahrungswerte aus Deutschland ungeeignet sind, um das Bestehen einer bestimmten Verkehrsanschauung zur Leerung von Hausbriefkästen im Département B zu begründen. Sollte das Berufungsgericht über keine eigene Sachkunde bezüglich der von der Beklagten ausreichend dargelegten Verkehrsauffassung am Wohnort des Klägers in Frankreich zum Zeitpunkt der Leerung von Hausbriefkästen verfügen, wird es etwaigen Beweisantritten des Arbeitgebers nachgehen müssen.

Praxistipp: Der Arbeitgeber ist auf der sicheren Seite, wenn er dem Arbeitgeber die Kündigung persönlich übergibt. Ist dies nicht möglich, sollte das Kündigungsschreiben in den Hausbriefkasten eingeworfen werden. Bei der Zustellung im Ausland sind die örtlichen Gepflogenheiten zu beachten. Mehr zu den Formalitäten rund um die Kündigung zeigen wir Ihnen in unserer **Veranstaltung** auf „**Wie Kündigen?**“ am Montag, 16. März 2020, 18.00 Uhr in der IHK Saarland.

Außerordentliche Kündigung - üble Nachrede per WhatsApp

Verbreitet eine Arbeitnehmerin eine unzutreffende Behauptung per WhatsApp, die geeignet ist, den Ruf eines Kollegen erheblich zu beeinträchtigen an eine andere Kollegin, kann dies einen Grund darstellen, der den Arbeitgeber auch zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt.

Die Klägerin wurde von der Beklagten als kaufmännische Angestellte eingestellt. Nachdem sie ihre Tätigkeit für die Beklagte am 15. Februar 2018 aufgenommen hatte, besuchte die Klägerin zwei Tage später in ihrer Freizeit ein Café. Dort entwickelte sich ein Gespräch mit Bekannten. Während des Gespräches äußerten die Bekannten, dass ein Mitarbeiter der Beklagten, Herr R., der gleichzeitig der Vater des Geschäftsführers S. ist, angeblich ein verurteilter Vergewaltiger sein soll. Diese Behauptung entspricht nicht den Tatsachen. Dies erfuhr die Klägerin erst später, im Zusammenhang mit ihrer Kündigung.

Im Anschluss an diese Unterhaltung informierte die Klägerin am selben Tag ihre Kollegin D mittels des Messenger-Dienst „WhatsApp“ über den Inhalt des Gesprächs, vor allem über das Gerücht, Herr R. sei ein verurteilter Vergewaltiger. Die Kollegin D nahm daraufhin noch am selben Tag telefonisch Kontakt zum Geschäftsführer der Beklagten auf und bat um einen Gesprächstermin, in dem sie über den Inhalt der WhatsApp-Kommunikation mit der Klägerin informierte. Der Geschäftsführer der Beklagten kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin außerordentlich am Montag, den 19. Februar 2018, und hilfsweise ordentlich zum 6. März 2018.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung beendet wurde. Es liegt ein wichtiger Grund vor, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere vorliegen, wenn der Arbeitnehmer zu Lasten eines Vorgesetzten den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllt. Dabei kommt es nicht auf die strafrechtliche Wertung an, sondern darauf, ob dem Arbeitgeber deswegen nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zuzumuten ist. Dies gilt auch, wenn die rechtswidrige Handlung zu einem nur geringfügigen, möglicherweise zu gar keinem Schaden geführt hat. Die üble Nachrede setzt dabei auch nicht voraus, dass der Täter weiß, dass die behauptete Tatsache unwahr ist.

Vor Ausspruch der Kündigung war auch keine Abmahnung erforderlich. Eine vorherige Abmahnung ist unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ausnahmsweise entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann oder es sich um eine solch schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist, und bei der die Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist. In Anbetracht der Strafbarkeit (§ 186 StGB) des Verhaltens, war eine Hinnahme des Verhaltens durch die Beklagten ausgeschlossen.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14. März 2019, 17 Sa 52/18

Praxistipp: Vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung sollte das Fehlverhalten grundsätzlich zunächst abgemahnt werden. Eine Abmahnung ist entbehrlich, wenn die Pflichtverletzung schwerwiegend war oder der Arbeitnehmer keine Einsicht zeigt.

Arbeitsgericht löst Betriebsrat auf

Anfang Oktober dieses Jahres hat das Arbeitsgericht Solingen einen Betriebsrat wegen grober Pflichtverletzung aufgelöst. Arbeitsgerichte sind berechtigt einen Betriebsrat aufzulösen, wenn der Arbeitgeber, ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder eine im Betrieb tätige Gewerkschaft einen entsprechenden Antrag beim Arbeitsgericht stellen und ein Auflösungsgrund im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vorliegt.

Ein solcher Auflösungsgrund liegt vor, wenn der Betriebsrat seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt. Dies kommt u.a. in Betracht, wenn der Betriebsrat die Zusammenarbeit mit der Personalleitung verweigert, unzutreffende Aussagen über die Arbeitgeberin tätigt oder in rechtsmissbräuchlicher Art und Weise gerichtliche Verfahren gegen die Arbeitgeberin einleitet, ohne zuvor mit ihr verhandelt zu haben. Die Pflichtverletzung muss derart schwerwiegend sein, dass auch für die Zukunft eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin nicht erwartet werden kann.

Im konkreten Fall hat der Arbeitgeber und ein Viertel der Belegschaft den Antrag beim Arbeitsgericht Solingen gestellt. In dessen Folge gelangte das Arbeitsgericht zu der Überzeugung, dass der Betriebsrat ausdrücklich die Verweigerung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsleiter beschlossen habe, indem er u.a. Besprechungen mit diesem verweigerte und stattdessen mit anderen Vertretern des Arbeitgebers kommunizierte. Zudem sei vom Betriebsrat Druck auf seine Mitglieder mit dem Ziel ausgeübt worden, sie dazu zu bringen, nicht mit dem Personalleiter zu sprechen und bei Widersetzungen seien sogar Sanktionen angedroht worden. Darüber hinaus kam es zu unzutreffenden Äußerungen über die Arbeitgeberin gegenüber Arbeitnehmern und es wurden gerichtliche Verfahren gegen die Arbeitgeberin eingeleitet ohne vorherige außergerichtliche Verhandlungen.

Unter diesen Umständen könne nach Auffassung des Gerichts auch in Zukunft zwischen dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin keine vertrauensvolle Zusammenarbeit mehr erwartet werden.

ArbG Solingen, Urteil vom 04. Oktober 2019, 1 BV 27/18

VERANSTALTUNGEN

„Rund um das Veranstaltungsrecht“
Montag, 27. Januar 2020, 14:00 - 16:30 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Die erfolgreiche Durchführung von Veranstaltungen erfordert technisches und rechtliches Fachwissen. Kaum ein Besucher macht sich darüber Gedanken, was alles hinter den Kulissen einer Veranstaltung zu regeln ist. Anders dagegen bei den Organisatoren. Diese sollten Bescheid wissen, welche spezifischen technischen und rechtlichen Anforderungen an sie gestellt werden.

Rechtsanwältin Kathrin Berger, Fachanwältin für IT-Recht und für Urheber- und Medienrecht, Kanzlei DR. PALZER | BERGER, Saarbrücken, wird gemeinsam mit **Steffen Mayer**, Veranstaltungsmeister, aufzeigen, welche grundsätzlichen Sicherheitsvorschriften einzuhalten sind. Neben dem Abschluss eines entsprechenden Veranstaltungsvertrages ganz wichtig: die Haftungsverteilung sollte vorab zwischen den verschiedenen Akteuren geklärt sein.

Die Teilnehmerpauschale inkl. MwSt. beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 24. Januar 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de.

„Incoterms 2020“
Dienstag, 14. Januar 2020, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 2, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Matthias Brombach, Rechtsanwalt, teras Anwaltskanzlei Brombach & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken

Die Teilnehmerpauschale beträgt inkl. MwSt. 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 13. Januar 2019** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de.

„Gründe warum Kunden nicht zahlen - Sinnvolle und unsinnige Maßnahmen in der Forderungsverfolgung“
Dienstag, 04. Februar 2020, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Leistung ist erbracht, die Rechnung geschrieben - nur es fehlt der Zahlungseingang. Da stellt sich die Frage: Warum zahlt der Kunde nicht? Und - wie komme ich als Unternehmer an mein Geld?

Frank Bintz, Geschäftsführer ADVIN Inkassoservice GmbH, Saarbrücken, wird mit vielen praktischen Beispielen verdeutlichen, welche Hintergründe hinter einer solchen „Nichtzahlung“ stecken können. Er stellt vorgerichtliche und rechtliche Maßnahmen vor, die jeder Gläubiger ergreifen kann und auch sollte, bzw. zeigt welche Maßnahmen unwirtschaftlich sind.

Die Teilnehmerpauschale inkl. MwSt. beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 03. Februar 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. 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 Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß
Tel.: (0681) 9520-600
Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines
Tel.: (0681) 9520-640
Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: 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 Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020