



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027	2
Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld verlängert	3
Gesetzlicher Mindestlohn steigt ab 1. Oktober 2022 auf 12 Euro	3
Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung wird verlängert	4
BEM - Durchführungsanspruch des Arbeitnehmers?	4
Mehrmaliges BEM bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit.....	5
Arbeitgeber darf Abschluss eines Aufhebungsvertrags an sofortige Annahme knüpfen.....	6
Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers bei Betriebsprüfung	7
VERANSTALTUNGEN	8
„Änderungen im Kaufrecht: Worauf muss der Handel sich einstellen?“	8
„Werkvertrag – seine Kündigung und die Folgen“	8
Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht	9

IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027

Wie wähle ich?

Die Wahl kann entweder als Briefwahl oder als elektronische Wahl erfolgen. Gleichgültig, ob mit Papier und Stift oder per Klick gewählt wird: Jeder, der wählt, muss seine Wahlberechtigung nachweisen. Bei der Briefwahl muss der Wahlschein im Rücksendumschlag mit zurückgesandt werden. Folgen Sie einfach den Piktogrammen auf den Wahlunterlagen. Wer sich für die elektronische Wahl entscheidet, wird im Wahlportal nach seiner Wahlberechtigung gefragt.

Wie lange läuft die Wahlfrist?

Die Stimmen können nur innerhalb der Wahlfrist online oder per Brief abgegeben werden. Die Frist für die **Wahlgruppen 1-15 und 17-24** läuft **von Dienstag, 15. Februar 2022, 9.00 Uhr bis Montag, 21. März 2022, 16.00 Uhr**. Die Frist für die **Wahlgruppe 16** läuft von **Samstag, 5. März 2022, 9.00 Uhr, bis Freitag 8. April 2022, 16.00 Uhr**. Die Auszählung der innerhalb der Wahlfrist abgegebenen Stimmen erfolgt am **Mittwoch, 13. April 2022**. Das Ergebnis wird unverzüglich auf unsere [Wahl-Homepage](#) bekannt gegeben.

Wie viele Stimmen habe ich?

Das hängt von der jeweiligen Wahlgruppe ab. Laut Wahlordnung steht jeder Wahlgruppe eine bestimmte Anzahl von Sitzen in der neuen Vollversammlung zu. Diese Anzahl steht auf jedem Stimmzettel. Die Stimmen dürfen dabei grundsätzlich nicht kumuliert, also nicht auf einen Kandidaten angehäuft werden. Die zulässige Stimmenzahl ist eine Höchstzahl. Deshalb müssen nicht alle Stimmen verteilt werden, es dürfen auch weniger Kandidaten auf dem Stimmzettel angekreuzt werden, als Sitze zu vergeben sind. Die Reihenfolge der Kandidaten auf dem Stimmzettel kommt durch die alphabetische Sortierung der Nachnamen zu Stande und hat darüber hinaus keine inhaltliche Aussage.

Wie gebe ich meine Stimme ab?

Die gewünschten Kandidaten können einfach angekreuzt oder -geklickt werden. Bei der elektronischen Wahl werden die gewählten Kandidaten nach Speichern der Eingaben nochmals zur Bestätigung angezeigt. Sie als Wähler haben dann die Möglichkeit, Änderungen vorzunehmen oder die Wahl final zu speichern. Anders bei der Briefwahl: angekreuzt ist angekreuzt. Zusätze, Streichungen oder Vorbehalte auf dem Stimmzettel können diesen ungültig machen. Hier sollte jeder Wähler also aufpassen, dass er sein/e Kreuzchen dort setzt, wo er sie endgültig haben möchte.

Kontakt

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes

Wahlausschuss

Wahl-Hotline: +49 (0) 681 9520 – 600

E-Mail: wahl@saarland.ihk.de

Fax: +49 (0) 681 9520 – 690

Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld verlängert

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird befristet bis zum 30. Juni 2022 auf bis zu 28 Monate verlängert

Ebenfalls werden die folgenden pandemiebedingten Sonderregelungen bis zum 30. Juni 2022 fortgeführt:

- Einkünfte aus einem Minijob werden auf das Kurzarbeitergeld nicht angerechnet;
- Erhöhte Leistungssätze bei längerer Bezugsdauer (70/77 Prozent des Netto-Entgelts ab dem 4. und 80/87 Prozent des Netto-Entgelts ab dem 7. Bezugsmonat);
- Die Anzahl der vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten beträgt weiterhin zehn statt dreißig Prozent
- Es müssen keine negativen Arbeitszeitsalden aufgebaut werden

Keine Verlängerung sieht die Formulierungshilfe für die bedingungslose Übernahme der Beiträge zur Sozialversicherung vor. Die bisherige Erstattung der Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge kann jetzt über den 31. März 2022 hinaus nur noch erfolgen, wenn die Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen verbunden wird.

Quelle: PM der Bundesregierung vom 18. Februar 2022

Gesetzlicher Mindestlohn steigt ab 1. Oktober 2022 auf 12 Euro

Das Bundeskabinett hat den Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung beschlossen. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass der Mindestlohn zum 1. Oktober dieses Jahres auf 12 Euro angehoben wird. Zudem wird die Entgeltgrenze für Minijobs auf 520 Euro erhöht, so dass künftig eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum Mindestlohn ermöglicht wird.

Weitere Erhöhung des Mindestlohns

Mit dem Gesetzentwurf wird die im Koalitionsvertrag vereinbarte einmalige gesetzliche Erhöhung des Mindestlohns auf brutto 12 Euro je Zeitstunde umgesetzt. Diese Mindestlohnhöhe entspricht ungefähr 60 Prozent des Medianlohns in Deutschland – eine Richtgröße, die im europäischen Diskurs für einen angemessenen Mindestschutz empfohlen wird. Zukünftige Anpassungen des Mindestlohns erfolgen weiterhin auf Grundlage von Beschlüssen der Mindestlohnkommission, erstmals wieder zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024.

Dokumentationspflichten

Als Folgeänderung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns enthält der Entwurf eine Anpassung der Schwellenwerte der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung, die Ausnahmen von den Dokumentationspflichten der §§ 16, 17 Mindestlohngesetz vorsieht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie das Bundesministerium der Finanzen werden gemeinsam prüfen, wie durch elektronische und manipulationssichere Arbeitszeitaufzeichnungen die Durchsetzung des Mindestlohns weiter verbessert werden kann, ohne dass insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen durch die Anschaffung von Zeiterfassungssystemen beziehungsweise digitalen Zeiterfassungsanwendungen übermäßig belastet werden. Hier wird an die

Entwicklung einer digitalen Zeiterfassungsanwendung, die den Arbeitgebern kostenfrei zur Verfügung gestellt werden kann, gedacht.

Minijobs

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich („Midijob“) wird von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Außerdem werden die Beschäftigten innerhalb des Übergangsbereichs noch stärker entlastet. Der Belastungssprung beim Übergang aus einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird geglättet. Damit werden die Anreize erhöht, über einen Minijob hinaus erwerbstätig zu sein. Der Arbeitgeberbeitrag wird oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen.

Quelle: PM des BMAS 23. Februar 2022

Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung wird verlängert

Als Reaktion auf die Corona-Pandemie ist der Zugang zu Leistungen der Grundsicherung seit März 2020 vereinfacht. Aufgrund der anhaltenden Auswirkungen der Pandemie hat das Bundeskabinett diese Erleichterungen nun bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Sie umfassen die befristete Einschränkung der Vermögensprüfung und die befristete Anerkennung der tatsächlichen Kosten für Unterkunft und Heizung.

Außerdem wurde die Regelung bis 31. Dezember 2022 verlängert, dass für Menschen mit Behinderung weiterhin der Mehrbedarf zur Finanzierung der Mittagsverpflegung zur Verfügung steht. Das ist wichtig, wenn das Mittagessen pandemiebedingt nicht in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und vergleichbaren tagesstrukturierenden Maßnahmen eingenommen werden kann.

In der Verordnung ist zudem die Verlängerung der Anwendung der Regelung zur vorübergehenden Freistellung von Einkommen aus zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie ausgeübten Tätigkeiten in systemrelevanten Branchen von BAföG-Geförderten bis zum 31. Dezember 2022 enthalten.

BEM - Durchführungsanspruch des Arbeitnehmers?

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen, wenn der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank ist. Wird ein BEM nicht durchgeführt und wird dem Mitarbeiter wegen Krankheit gekündigt, ist die Kündigung unwirksam. Die Pflicht zur Durchführung eines BEM begründet jedoch keinen Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers auf Einleitung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Das hat das BAG entschieden.

Zwischen dem Kläger, der mit einem Grad der Behinderung von 30 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, und der beklagten Gemeinde besteht seit 2000 ein Arbeitsverhältnis. Im Jahr 2018 war der Kläger an 122 Arbeitstagen krankheitsbedingt arbeitsunfähig, im Jahr 2019 an 86 Arbeitstagen. Mit anwaltlichem Schreiben verlangte der Kläger die Durchführung eines BEM. Die Beklagte lehnte dies ab. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage in der Berufung abgewiesen.

Dies hat das BAG bestätigt. Ein Anspruch auf Durchführung eines BEM besteht nicht. Neben dem Arbeitgeber hat nach dem Gesetzeswortlaut die zuständige Interessenvertretung, hier die Schwerbehindertenvertretung, das Recht, die „Klärung“, also die Durchführung eines BEM zu verlangen. Die Interessenvertretung wacht über die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen. Entsprechende Regelungen bestehen für den betroffenen Arbeitnehmer nicht.

BAG, Urteil vom 07. September 2021, 9 AZR 571/20

Praxistipp: Ziel des BEM ist es festzustellen, aufgrund welchen gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen ist. Es soll herausgefunden werden, ob Möglichkeiten bestehen, sie durch bestimmte Veränderungen künftig zu verringern, um so eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden. Mehr Informationen finden Sie in unserem Infoblatt → [A26 „Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)“](#), [Kennzahl 890](#).

Mehrmaliges BEM bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich ein neuerliches BEM durchzuführen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war. Das hat das BAG entschieden.

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem Jahr 2001, zuletzt als Produktionshelfer, beschäftigt. Im Jahr 2017 war er an 40 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt, im Jahr 2018 an 61 Arbeitstagen und im Jahr 2019 an 103 Arbeitstagen.

Auf Einladung der Beklagten führten die Parteien ein Gespräch zur Durchführung eines BEM. Der Kläger war nach Durchführung des BEM erneut an 79 Arbeitstagen arbeitsunfähig krank. Gegen die Kündigung legte der Kläger Klage ein.

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Die Kündigung war unverhältnismäßig und damit sozial ungerechtfertigt. Die Beklagte hat nicht dargetan, dass keine zumutbare Möglichkeit bestand, die Kündigung durch mildere Maßnahmen zu vermeiden. Solche Maßnahmen können insbesondere die Umgestaltung des bisherigen Arbeitsbereichs oder die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen – seinem Gesundheitszustand entsprechenden – Arbeitsplatz sein. Darüber hinaus kann sich aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit die Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben, es dem Arbeitnehmer vor einer Kündigung zu ermöglichen, ggf. spezifische Behandlungsmaßnahmen zu ergreifen, um dadurch künftige Fehlzeiten auszuschließen oder zumindest signifikant zu verringern. Mit Hilfe eines BEM können mildere Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erkannt und entwickelt werden.

Der Arbeitgeber war verpflichtet, erneut ein BEM durchzuführen, da der Kläger mehr als sechs Wochen im Jahr krank war. Es wurde zwar ein BEM durchgeführt. Nach Abschluss des BEM wurde der Kläger erneut für mehr als sechs Wochen krank, so dass die Beklagte verpflichtet war, erneut ein BEM durchzuführen. Und zwar auch dann, wenn nach dem zuvor durchgeführten BEM noch nicht wieder ein Jahr vergangen ist. Durch ein weiteres Zuwarten drohen vielmehr lediglich neue Zeiten von Arbeitsunfähigkeit.

Im vorigen BEM können nur Erkrankungen berücksichtigt worden sein, die für die bis zu seinem Abschluss aufgetretenen Arbeitsunfähigkeitszeiten ursächlich waren. Sowohl die Krankheitsursachen als auch die betrieblichen Umstände können sich danach geändert haben. Ob das der Fall ist und ob sich daraus ein neuer Ansatz für Maßnahmen zur Vorbeugung vor weiteren Zeiten von Arbeitsunfähigkeit ergibt, kann grundsätzlich nur in einem neuerlichen BEM geklärt werden. In diesem wäre zunächst festzustellen, ob maßgebliche Änderungen in den Krankheitsursachen, den möglichen Heilverfahren oder in den betrieblichen Umständen gegenüber dem zuvor durchgeführten BEM eingetreten sind, die einen neuen Präventionsansatz möglich erscheinen lassen.

BAG, Urteil vom 18. November 2021, 2 AZR 138/21

Praxistipp: Ist ein Mitarbeiter mehrmals im Jahr mehr als 6 Wochen krank, hat der Arbeitgeber jedes Mal eine neues BEM durchzuführen.

Arbeitgeber darf Abschluss eines Aufhebungsvertrags an sofortige Annahme knüpfen

Ob ein Aufhebungsvertrag unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen ist, ist laut Bundesarbeitsgericht anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme des Angebots abhängig mache, stelle für sich genommen keine Pflichtverletzung dar, auch wenn dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibe noch er Rechtsrat einholen könne.

Die Parteien streiten über den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Am 22. November 2019 führten der Geschäftsführer und der spätere Prozessbevollmächtigte der Beklagten, der sich als Rechtsanwalt für Arbeitsrecht vorstellte, im Büro des Geschäftsführers ein Gespräch mit der als Teamkoordinatorin Verkauf im Bereich Haustechnik beschäftigten Klägerin. Sie erhoben gegenüber der Klägerin den Vorwurf, diese habe unberechtigt Einkaufspreise in der EDV der Beklagten abgeändert bzw. reduziert, um so einen höheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln. Die Klägerin unterzeichnete nach einer etwa zehnminütigen Pause, in der die drei anwesenden Personen schweigend am Tisch saßen, den von der Beklagten vorbereiteten Aufhebungsvertrag. Dieser sah u.a. eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2019 vor. Die weiteren Einzelheiten des Gesprächsverlaufs sind streitig geblieben. Die Klägerin focht den Aufhebungsvertrag mit Erklärung vom 29. November 2019 wegen widerrechtlicher Drohung an.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin u.a. den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30. November 2019 hinaus geltend gemacht. Sie hat behauptet, ihr sei für den Fall der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrags die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung sowie die Erstattung einer Strafanzeige in Aussicht gestellt worden. Ihrer Bitte, eine längere Bedenkzeit zu erhalten und Rechtsrat einholen zu können, sei nicht entsprochen worden. Damit habe die Beklagte gegen das Gebot fairen Verhandeln verstoßen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

Auch wenn der von der Klägerin geschilderte Gesprächsverlauf zu ihren Gunsten unterstellt wird, fehlt es an der Widerrechtlichkeit der behaupteten Drohung. Ein verständiger Arbeitgeber durfte im vorliegenden Fall sowohl die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen. Ebenso ist das Landesarbeitsgericht auf der Grundlage der vom Senat in der Entscheidung vom 7. Februar 2019 (- 6 AZR 75/18 -) entwickelten Maßstäbe unter Berücksichtigung des in der Revisionsinstanz nur eingeschränkten Prüfungsumfangs zutreffend zu dem Schluss gekommen, dass die Beklagte nicht unfair verhandelt und dadurch gegen ihre Pflichten aus § 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB verstoßen hat. Die Entscheidungsfreiheit der Klägerin wurde nicht dadurch verletzt, dass die Beklagte den Aufhebungsvertrag entsprechend § 147 Abs. 1 Satz 1 BGB nur zur sofortigen Annahme unterbreitet hat und die Klägerin über die Annahme deswegen sofort entscheiden musste.

BAG, Urteil vom 24. Februar 2022, 6 AZR 333/21

Quelle: PM des BGH vom 24. Februar 2022

Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers bei Betriebsprüfung

Legen Arbeitgeber zur Betriebsprüfung keine Unterlagen vor, kann gegen sie ein Zwangsgeld festgesetzt werden, unabhängig davon, ob sich nach Abschluss der laufenden oder einer vorausgehenden Betriebsprüfung tatsächlich eine Beitragsnachforderung ergibt. Dies hat das Landessozialgericht (LSG) Stuttgart entschieden.

Der Kläger betreibt eine Speditionsfirma in Heilbronn. Bereits für den Prüfzeitraum der Jahre 2010 bis 2013 führte der beklagte Träger der Rentenversicherung dort eine Betriebsprüfung durch und forderte Beiträge (einschl. Säumniszuschlägen) in Höhe von rund 46.000 € nach. Mit Schreiben vom September 2018 kündigte die Beklagte eine erneute Betriebsprüfung an. Hierauf entgegnete der Kläger, eine erneute Betriebsprüfung sei nicht sinnvoll, da zur vorangegangenen Prüfung derzeit noch ein Gerichtsverfahren anhängig sei. Am festgesetzten Prüftermin im November 2018 traf die Beklagte den Kläger nicht persönlich an. Telefonisch erklärte er, erst nach Abschluss des Gerichtsverfahrens eine weitere Betriebsprüfung zuzulassen. Einer weiteren Aufforderung der Beklagten zur Vorlage der für die Betriebsprüfung erforderlichen Unterlagen kam der Kläger nicht nach.

Das LSG hat das Unternehmen zur Vorlage der genannten Unterlagen als gesetzlich geschuldete Prüfhilfe verpflichtet. Sie diene der Feststellung des für eine mögliche Beitragsnacherhebung maßgeblichen Sachverhalts. Die Rechtmäßigkeit der Vorlageanordnung werde nicht davon abhängen, ob sich nach Abschluss der Betriebsprüfung tatsächlich eine Beitragsnachforderung ergebe oder nicht. Im Übrigen seien die Träger der Rentenversicherung zu Prüfungen bei den Arbeitgebern im vierjährigen Prüfrhythmus gesetzlich verpflichtet. Ihnen stehe insoweit kein Ermessensspielraum zu.

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 20. Oktober 2021, L 5 BA 2751/20

Quelle: Pressemitteilung des LSG Stuttgart vom 02. Februar 2022

VERANSTALTUNGEN

„Änderungen im Kaufrecht: Worauf muss der Handel sich einstellen?“

Montag, 28. 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 25.03.2021** unter E-Mail: 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 Aussprache einer Kündigung lösen. Auch eine Kündigung aus wichtigem Grund ist möglich. Wann kann gekündigt werden? Was sind dann die Konsequenzen? Es wurde Arbeitszeit, Personal und Material eingesetzt. Wer zahlt diese Kosten? Erhält der Auftragnehmer 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 Kündigung 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 Vergütungsanspruch des Auftragnehmers hat.

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

Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht

**„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 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 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 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 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 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

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 Dr. Frank Thomé, 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-IdNr.: DE 138117020