

Nr. 03 / März 2020



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Corona-Virus: Fürsorgepflicht für den Arbeitgeber	2
Home-Office in Zeiten von Corona	4
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG)	6
Überstundenvergütung - Auskunftsanspruch.....	7
Vergütung von häusliche Umkleidezeiten bei fehlender Umkleidemöglichkeit vor Ort	8
Fristlose Kündigung wegen rassistischer Beleidigung	8
VERANSTALTUNGEN	9
„Datenschutz-Selbstaudit für Unternehmen“	9
„Mitarbeiter finden und einstellen - Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht“	9
„Richtig werben per Telefon, Mail, Fax, SMS und Brief“	10

Corona-Virus: Fürsorgepflicht für den Arbeitgeber

Die Anzahl der Corona-Virus-Infizierten steigt weltweit. Auch in Deutschland sind bereits mehrere hundert Fälle bekannt. Was sollten Arbeitgeber dabei beachten?

1. Schutzmaßnahmen ergreifen!

Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich für den Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um das Risiko einer Ansteckung zu minimieren. Schutzmaßnahmen können z.B. sein:

- Hinweise auf die Einhaltung von Hygienevorschriften (häufiges Desinfizieren und Waschen der Hände, keine Begrüßung mittels Handschlags);
- Aufklärung der Mitarbeiter über die typischen Krankheitssymptome: Hinweise finden sich u.a. auf der [Website des Robert-Koch-Instituts](#);
- Anordnung des Tragens einer Mund-Nase-Schutzmaske,
- Ermittlung von Risikogruppen, die kürzlich in gefährdete Regionen verreist sind;
- Anordnung einer ärztlichen Untersuchung;
- bezahlte Freistellung oder vorübergehende Anordnung von Home-Office bei Mitarbeitern, bei denen ein Krankheitsverdacht besteht.

2. Vorgehen bei Infektionsverdacht/Zusammenarbeit mit den Gesundheitsbehörden

Bei einer Infektion eines Mitarbeiters oder einem konkreten Verdacht treffen den Arbeitgeber gesteigerte Schutzpflichten:

- Frühzeitige Einbindung und enge Abstimmung mit den zuständigen Gesundheitsbehörden des jeweiligen Landkreises;
- alle Mitarbeiter, die Kontakt mit dem Infizierten hatten, sollten aufgefordert werden, sich ärztlich untersuchen zu lassen. Bis die Ergebnisse vorliegen, sollten die Mitarbeiter bezahlt freigestellt bzw. in Home-Office geschickt werden;
- Erstellung eines Konzepts, um den Betriebsablauf im Ernstfall aufrecht zu erhalten, z.B. Anordnung von Kurzarbeit oder Überstunden. Besteht ein Betriebsrat, ist dieser mit einzubinden.

Nach dem Infektionsschutzgesetz (IFSG) handelt es sich bei dem Corona-Virus um eine meldepflichtige Krankheit. Eine Meldepflicht besteht auch bei dem Verdacht einer Infektion. Gemeldet werden muss durch den behandelnden Arzt. Das zuständige Gesundheitsamt kann berufliche Tätigkeitsverbote und Quarantänen verhängen (§§ 30, 31 IFSG). Dem Arbeitnehmer steht in diesem Fall eine Entschädigung zu, die sich nach dem Verdienstausfall in den ersten sechs Wochen, anschließend nach dem Krankengeld bemisst. Gezahlt werden die ersten sechs Wochen zunächst durch den Arbeitgeber. Dieser kann aber Rückerstattung bei der zuständigen Behörde beantragen.

3. Vereinfachte Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen haben sich am 09. März für eine Vereinfachung der Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für Patienten mit leichten Atemwegserkrankungen geeinigt. Dadurch sollen die Ärzte entlastet und das Ansteckungsrisiko verringert werden. Nach einer telefonischen Befragung, in der sich der Arzt vom Zustand des Anrufenden überzeugt, kann er eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen, ohne dass der Patient persönlich in der Praxis untersucht werden muss. Sie kann für maximal sieben Tage ausgestellt werden. Sie ist nur bei einer Erkrankung der oberen Atemwege möglich, wenn der Patient keine schwere Symptomatik vorweist und nicht die Kriterien des Robert Koch-Instituts für einen Verdacht auf eine Infektion mit Covid-19 erfüllt. Die Regelung gilt zunächst für vier Wochen

4. Hat der Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht?

Grundsätzlich nein. Der Arbeitnehmer kann die Arbeitsleistung verweigern, wenn ihm die Erbringung der Arbeitsleistung unzumutbar ist. Eine solche Unzumutbarkeit liegt insbesondere vor, wenn eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit besteht. Ein abstraktes Ansteckungsrisiko reicht dazu nicht aus. Darüber hinaus wird die Gefahr durch die Krankheit durch das Robert-Koch-Institut und die Weltgesundheitsorganisation (WHO) derzeit als gering eingeschätzt. Ein Leistungsverweigerungsrecht besteht insofern nicht.

5. Was ist, wenn Beschäftigte infiziert sind?

Infizierte Personen werden voraussichtlich in Quarantäne geschickt. Der betroffene Mitarbeiter erhält einen Bescheid von der Behörde, die ihn in Quarantäne schickt. Die Behörde kann entsprechende Auflagen erlassen, die das Verlassen des Hauses oder der Empfang von Besuch untersagen. Daneben können weitere Untersuchungen und das Messen der Temperatur angeordnet werden. Unter Umständen muss der Infizierte eine Art Tagebuch über sein Befinden führen und dem Gesundheitsamt zur Verfügung stellen.

6. Dürfen Dienstreisen nach China oder Italien angeordnet werden?

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber Dienstreisen ins Ausland anordnen, wenn dies im Arbeitsvertrag festgehalten wurde oder dies zum Aufgabengebiet des Arbeitnehmers gehört. Auch wenn der Arbeitgeber Dienstreisen anordnen darf, muss er das ihm zustehende Weisungsrecht stets nach „billigem Ermessen“ ausüben. Bei der Anordnung von Dienstreisen sind die Interessen des Arbeitnehmers und die des Betriebs gegeneinander abzuwägen. Dabei ist insbesondere der Schutz der Gesundheit zu beachten. Das Auswärtige Amt hat eine Reisewarnung für China und vor allem für die Provinz Hubei herausgegeben. Aus diesem Grund können Dienstreisen dorthin derzeit nicht angeordnet werden. Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Dienstreise zu verweigern, ohne dass er arbeitsrechtliche Sanktionen befürchten müsste. Auch von Reisen in bestimmte Regionen von Italien wird abgeraten.

7. Rückholpflicht?

Der Bundesregierung steht grundsätzlich bei der Evakuierung deutscher Staatsbürger ein weiter Ermessensspielraum zu. Eine entsprechende Rückholpflicht ergibt sich aus den Grundrechten. In Krisensituationen reduziert sich der Ermessensspielraum regelmäßig auf Null, sodass von einer Pflicht, alle zumutbaren Maßnahmen zur Rückführung deutscher Staatsbürger aus Wuhan vorzunehmen, auszugehen ist.

Für den Arbeitgeber ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag die Pflicht, die Rechtsgüter seiner Mitarbeiter zu schützen. Die Möglichkeiten des Arbeitgebers sind dabei in der Regel selbstverständlich beschränkt. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die eine Rückreise ermöglichen. Bestehen Transportmöglichkeiten, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Ausreise unterstützen, z.B. in Form der Flugbuchung oder Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung. Ist die Heimreise nicht direkt nach Deutschland möglich, sollte für eine vorübergehende Unterbringung gesorgt werden. Aufgrund des Quarantänestatus ist eine enge Kooperation mit der Bundesregierung empfehlenswert, um eine schnelle Rückkehr der deutschen Staatsbürger zu ermöglichen.

Zurückgeholte Mitarbeiter sollten aufgefordert werden, sich unmittelbar durch einen Arzt untersuchen zu lassen. Bis das Ergebnis der Diagnose feststeht, sollten die Mitarbeiter freigestellt werden oder im Home-Office arbeiten.

Bezüglich Mitarbeitern, die (noch) nicht zurückgeholt werden können, hat der Arbeitgeber ebenfalls Fürsorgepflichten. Es sollte dafür gesorgt werden, dass die Mitarbeiter aus den gefährdeten in weniger „gefährliche“ Regionen abgezogen werden. Alternativ sollte z.B. Home-Office oder das Tragen eines Mund-Nase-Schutzes angeordnet oder für einen lokalen Transport zur Arbeitsstätte gesorgt werden. Die Mitarbeiter sollten sich zudem in die Krisenvorsorgeliste beim Auswärtigem Amt eintragen.

8. Kurzarbeit

Der Koalitionsausschuss hat beschlossen, die Hürden für den Bezug von Kurzarbeitergeld deutlich senken. Zunächst befristet bis Ende 2021 soll der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet bekommen. Betriebe sollen zudem Kurzarbeitergeld schon nutzen können, wenn nur zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind statt wie bisher ein Drittel. Auch Leiharbeiter sollen Kurzarbeitergeld bekommen können.

Die geplanten Maßnahmen durchlaufen derzeit ein beschleunigtes gesetzgeberisches Verfahren und sollen ab April wirksam werden. Aktuell handeln die Arbeitsagenturen auf Basis der bestehenden Gesetzeslage. Mehr Informationen finden Sie auf den Seiten der [Bundesagentur für Arbeit](#). Den Antrag Können Sie [hier](#) online stellen.

Mehr Informationen zur Kurzarbeit finden Sie in unserem Infoblatt → A21, [Kurzarbeit, Kennzahl 67](#) und [hier](#).

Praxistipp: Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Homepage unter der Kennzahl [17.15036](#).

Home-Office in Zeiten von Corona

Eine Möglichkeit, um das Risiko einer Ansteckung bzw. Verbreitung des Coronavirus zu verringern, ist, Mitarbeiter in Home-Office zu schicken. Doch was ist dabei zu beachten? Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick darüber, wann Home-Office angeordnet werden kann und was geregelt werden sollte.

Kann ich meinen Mitarbeiter ins Home-Office schicken?

Entscheidend ist, was im Arbeitsvertrag geregelt ist. Wurde dort nicht festgehalten, dass die Arbeitsleistung (auch) im Home-Office erbracht werden kann, ist das Einverständnis des Mitarbeiters in Form einer gesonderten Vereinbarung als Zusatz zum Arbeitsvertrag notwendig. Ohne eine Vereinbarung kann der Arbeitgeber einseitig seine Mitarbeiter nicht einfach ins Home-Office schicken.

Was gilt, wenn der Mitarbeiter von den Behörden in häusliche Quarantäne geschickt wird?

Wenn ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, kommt auch keine Arbeit im Home-Office in Betracht. Solange der Arbeitnehmer allerdings nur zum Schutz vor (potentieller) Ansteckung isoliert wird, ohne erkrankt zu sein, kann er grundsätzlich von zu Hause aus arbeiten.

Kann der Arbeitnehmer verlangen, von zu Hause arbeiten zu dürfen?

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers, im Home-Office arbeiten zu dürfen, existiert nicht. Ein solcher Anspruch besteht auch nicht in Zeiten von Corona. Wurde vertraglich ein solches Recht des Arbeitnehmers verankert, so darf er auf dieses Recht pochen.

Welche Regelungen sind beim Home-Office zu beachten?

Es gelten grundsätzlich die gleichen Anforderungen wie auch am betrieblichen Arbeitsplatz. Insbesondere sind die Arbeitszeitregelungen einzuhalten und die Vorgaben zum Arbeitsschutz zu beachten. Die tägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich acht bzw. 10 Stunden nicht überschreiten. Bei sechs bis neun Stunden Arbeitszeit ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten einzulegen. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist die Arbeit für 11 Stunden zu unterbrechen, bevor sie wieder aufgenommen wird. An Sonn- und Feiertagen gilt grundsätzlich ein Arbeitsverbot. Sinnvoll ist es, dem Arbeitnehmer die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten aufzuerlegen und Zeiten festzulegen, in denen der Arbeitnehmer erreichbar sein muss.

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der Arbeitsplatz sicher ist bzw. eine Gefährdung möglichst vermieden wird. Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung sind mögliche Gefährdungen festzustellen und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer über die Berufsgenossenschaft bei Arbeitsunfällen versichert. Probleme treten immer wieder auf, wenn beim Home-Office ein Unfall geschieht. Grundsätzlich greift auch beim Home-Office die gesetzliche Unfallversicherung ein, soweit der Unfall im Zusammenhang mit der abhängigen Beschäftigung besteht. Nach der Rechtsprechung der Sozialgerichte liegt in der Regel kein Arbeitsunfall vor, wenn der Unfall auf dem Weg zur Toilette oder zur Nahrungsaufnahme passiert. Arbeitnehmer sind gut beraten, wenn sie sich zusätzlich versichern.

Ein nicht zu unterschätzendes Thema ist auch der Datenschutz. Der Arbeitnehmer ist mit der Home-Office-Vereinbarung zur Einhaltung der Datenschutzvorschriften verpflichtet. Hat der Mitarbeiter Zugriff auf Systeme im Betrieb, müssen technische Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden, z.B. Zwei-Faktor-Authentifizierung, Verschlüsselung, usw.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG)

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat einen Referentenentwurf zum BEEG vorgelegt. Ziel ist ein flexibleres Angebot zur Nutzung des Elterngeldes. Mit Wirkung zum 01.04.2021 ist eine Erhöhung der zulässigen Arbeitszeit während des Elterngeldbezugs und eine verbesserte Berücksichtigung von selbständigen Nebeneinkünften geplant. Durch Vereinfachungen und rechtliche Klarstellungen soll der Verwaltungsvollzug optimiert werden.

Die wesentlichen Einhalte des Entwurfs:

- Die bisher geltende Höchstarbeitszeitgrenze soll für die Dauer des Elterngeldbezugs von 30 Wochenstunden auf 32 Wochenstunden erhöht werden.
- Der Partnerschaftsbonus soll flexibler gestaltet werden. Die bisher geltende feste Bezugsdauer von vier Monaten weicht einer flexibleren Bezugsdauer zwischen zwei und vier Monaten. Das bedeutet, dass der Partnerschaftsbonus auch für nur zwei oder drei Monate beantragt werden kann. Der Bonus kann, anders als bisher, mit Wirkung für die Zukunft beendet werden. Um Eltern zu ermöglichen, auch während des Bezugs des Partnerschaftsbonus auf mögliche betriebliche oder persönliche Belange zu reagieren, wird der Stundenkorridor auf 24 bis 32 Wochenstunden erweitert, mit der Folge, dass Eltern im Schnitt eine Wochenstunde weniger oder auch bis zu zwei Wochenstunden mehr arbeiten können. So sollen Eltern mehr Spielraum in Bezug auf Lage und Umfang ihrer Arbeitszeit haben. Die Neuregelung stellt für den Fall einer schweren Erkrankung eines Elternteils zudem ausdrücklich klar, dass in diesen Fällen auch ein alleiniger Bezug eines Elternteils nach den bekannten Regeln möglich ist.
- Mehrere verwaltungsrechtliche Anpassungen und Klarstellungen sollen das Gesetz verschlanken, den Beantragungsprozess vereinfachen und zu Verbesserungen bei der Elterngeldbemessung für bestimmte Gruppen von Elterngeldberechtigten führen.
- Die Situation von Eltern mit geringen selbständigen Nebeneinkünften soll verbessert werden. Sie können beantragen, für die Elterngeldbemessung wie Nicht-Selbständige behandelt zu werden. Ein neues Antragsrecht wird auch für nicht-selbstständige Eltern eingeführt, für die eine Einbeziehung bestimmter, bislang auszuklammernder Zeiten, z.B. mit Bezug von Mutterschaftsgeld, in die Elterngeldbemessung günstiger ist.
- Eltern, die während des Elterngeldbezugs erwerbstätig sind, werden entlastet, indem sie den Umfang ihrer Arbeitszeit grundsätzlich nur bei Beantragung nachweisen müssen. Auch die Elterngeldstellen können so zügiger entscheiden, und das Elterngeldverfahren wird anschlussfähiger an digitale Beantragungsverfahren. Demselben Zweck dient die Einführung einer festen örtlichen Zuständigkeit. Anknüpfungspunkt ist nunmehr der Wohnsitz des Kindes.

Überstundenvergütung - Auskunftsanspruch

In einer aktuellen Entscheidung hat sich das BAG mit der Frage auseinander gesetzt, inwieweit eine bestehende Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit einen Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers im Rahmen eines Überstundenprozess begründen kann.

Die Beklagte betreibt ein Speditionsunternehmen. Der Kläger war dort als Kraftfahrer beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Kündigung der Beklagten. Im Arbeitsvertrag war geregelt, dass „Mehrarbeit ... in gesetzlich zugelassenem Umfang“ zu leisten ist. In den vom Kläger gefahrenen Lkws waren Fahrtschreiber installiert. Für jede Samstagsschicht zahlte die Beklagte ab Mai 2014 pauschal 50,00 Euro brutto und vergütete bis Ende 2014 Überstunden jedenfalls teilweise. Ab Januar 2015 wurde das Arbeitsverhältnis so behandelt, als bestehe ein Arbeitszeitkonto, Überstunden wurden dann nicht mehr vergütet. Der Arbeitsvertrag bestimmte darüber hinaus, dass alle Ansprüche aus diesem Vertrag binnen 3 Monaten nach ihrer Entstehung, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb 3 Monaten, schriftlich geltend zu machen sind. Nach Ablauf der Fristen ist beiderseits die Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen.“ Mit mehreren Schreiben hat der Kläger in den Jahren 2015 und 2016 die Abgeltung von Überstunden gefordert.

Im Wege einer Stufenklage verlangt der Kläger zuletzt Auskunft über seine Arbeitszeiten durch Übergabe eines Ausdrucks der auf der Fahrerkarte gespeicherten Daten und auf der zweiten Stufe Zahlung der sich ergebenden Überstunden.

Das BAG hat der Klage teilweise stattgegeben. Der Arbeitnehmer hat nach § 21a Abs. 7 Satz 3 ArbZG einen Auskunftsanspruch, der eine besondere Aufzeichnungspflicht für die Arbeitszeit der Beschäftigten im Straßentransport vorsieht. Auch wenn die Aufzeichnungen primär der Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitregelungen dienen, können sie zugleich als geeignetes Hilfsmittel bei der Rekonstruktion und Darlegung der Arbeitszeit sein.

Die vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag ist zudem unwirksam. Die Regelung ist unangemessen, da der Beginn der Ausschlussfrist in der ersten Alternative an das Entstehen und in der zweiten Alternative an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpft. Damit ist nicht gewährleistet, dass dem Vertragspartner zur Geltendmachung seines Anspruchs mindestens drei Monate ab Fälligkeit verbleiben.

BAG, Urteil vom 28. August 2019, 5 AZR 425/18

Praxistipp: Der EuGH hat im Mai 2019 neue Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung aufgestellt. Danach ist der deutsche Gesetzgeber verpflichtet, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann. Bislang sieht das Arbeitszeitgesetz nur vor, dass die über die werkvertragliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen ist. Daneben ergeben sich Aufzeichnungspflichten für geringfügige Beschäftigte und für bestimmte Branchen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz.

Vergütung von häusliche Umkleidezeiten bei fehlender Umkleidemöglichkeit vor Ort

Bei der Vergütung von häuslichen Umkleidezeiten stellt das BAG auf die Fremd- bzw. Eigennützigkeit des Umkleidens ab. Das Umziehen im Betrieb, soweit eine auffällige Bekleidung anzulegen ist, ist nach der Rechtsprechung des BAG auf jeden Fall fremdnützig, da es sich um eine Tätigkeit handelt, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Die ausschließliche Fremdnützigkeit entfällt jedenfalls dann nicht, wenn sich der Arbeitnehmer zu Hause umzieht, weil ihm eine zumutbare betriebliche Umkleidemöglichkeit durch den Arbeitgeber nicht zur Verfügung gestellt wird.

Der Kläger, ein Wachpolizist, wurde als Springer in verschiedenen Objekten eingesetzt. Da vor Ort keine Umkleidemöglichkeiten bestehen, kleidete sich der Kläger bereits zu Hause an und verlangte für die Umkleidezeit die Vergütung.

Das LAG gab dem Antrag statt. Die häusliche Umkleidezeit ist normalerweise nicht vergütungspflichtig. Etwas anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer keine andere Möglichkeit hat, als sich zuhause umzuziehen und das Anlegen von Arbeitskleidung vorgeschrieben ist.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21. August 2019, 15 Sa 575/19

Fristlose Kündigung wegen rassistischer Beleidigung

Beleidigt ein bereits einschlägig abgemahnter Arbeitnehmer einen Kollegen mit dunklerer Hautfarbe in Anwesenheit mehrerer anderer Kollegen durch den Ausstoß von Affenlauten wie „Ugah Ugah“, so kann darin ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB erkannt werden. Eine Beharrlichkeit des Pflichtverstoßes und damit eine nachhaltig negative Verhaltensprognose ist in einem solchen Fall insbesondere dann begründet, wenn nach Einschaltung der AGG-Beschwerdestelle der Beleidigende in der Anhörung durch den Arbeitgeber uneinsichtig äußert, sein Verhalten habe „der Auflockerung der Gesprächsatmosphäre“ gedient und gehöre zum „gepflegten Umgang“. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, da ein Revisionsverfahren beim Bundesarbeitsgericht anhängig ist.

LAG Köln, Urteil vom 06.06.2019, 4 Sa 18/19

VERANSTALTUNGEN

Aufgrund der aktuellen Entwicklung zum Coronavirus hat die IHK Saarland alle Veranstaltungen abgesagt. Vorläufig gilt die Absage bis 17. April 2020.

„Datenschutz-Selbstaudit für Unternehmen“

Dienstag, 5. Mai 2020, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Herr Rechtsanwalt Hubert Beeck und Frau Rechtsanwältin Jennifer Hohmann, Rechtsanwälte, Homburg, werden Ihnen praxisorientiert aufzeigen, wie ein solches Selbstaudit durch den internen Datenschutzbeauftragten durchgeführt werden kann. Beide Referenten gehen außerdem auf die Problemstellungen ein, die sich bei der Umsetzung der DSGVO gezeigt haben, so z.B. die Auftrags(daten)verarbeitung. Wann sie vorliegt und welcher Vertrag dann geschlossen werden sollte, behandeln beide im Rahmen der Veranstaltung.

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

Anmeldungen **bis 4. Mai 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de

„Mitarbeiter finden und einstellen - Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht“

Dienstag, 12. Mai 2020, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Herr Rechtsanwalt Frank Gust, GUST Arbeitsrecht, Saarbrücken, stellt in seinem Vortrag vor, wie der „richtige“ Arbeitsvertrag aussieht. Unternehmen brauchen sie: gute Mitarbeiter. Die Suche nach ihnen beginnt mit einer juristisch korrekten Stellenausschreibung. Wie sieht sie aus? Können dann auch soziale Medien zur Mitarbeitersuche eingesetzt werden? Was können/dürfen Sie als Arbeitgeber beim Vorstellungsgespräch fragen? Wie können Sie dabei neue Medien einsetzen, wie z.B. Führung von Videointerviews? Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es wichtig, den Arbeitsvertrag so auszugestalten, dass er nicht nur juristisch korrekt, sondern auch für Ihren künftigen Mitarbeiter ein Anreiz ist, sich für Sie als Arbeitgeber zu entscheiden. Neben dem allgemeinen Inhalt eines Arbeitsvertrages erklärt er auch, wie die Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen im Arbeitsvertrag geregelt werden kann. Auch die Vergütungsgestaltung, insbesondere welche flexiblen Gehaltsbestandteile möglich sind, wird näher vorgestellt.

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

Anmeldungen **bis 11. Mai 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de

„Richtig werben per Telefon, Mail, Fax, SMS und Brief“

Montag, 18. Mai 2020, 8.30 - 10.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland,
Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Frau Heike Cloß, Stv. Hautgeschäftsführerin und Justiziarin und Frau Ass. iur. Kim Pleines, IHK Saarland, zeigen auf, welche Spielregeln jeder Unternehmer bei seiner Werbung zu beachten hat, damit die Werbung auch die gewünschte Wirkung zeigt. Beide geben praktische Tipps, wie die gesetzlichen Rahmenbedingungen unternehmensgerecht umgesetzt werden können. Denn: Unternehmen brauchen Kunden.

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

Anmeldungen **bis 15. Mai 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