

Nr. 06 / Juni 2019



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Urlaub, aber wie?	2
Bundestag beschließt Fachkräfteeinwanderungsgesetz	4
Ablehnung des Antrages auf Elternteilzeit	4
Schadensersatz eines/einer schwerbehinderten Beschäftigten wegen Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung	5
Beweislast des Arbeitgebers bei Zahlungsklagen	6
Massenentlassungsanzeige und Kündigungserklärung	7
VERANSTALTUNGEN	9
„Datenschutz in der Praxis“	9
„Die elektronische Betriebsprüfung - Datenquellen, Archivierung, Prüfung und Analyse ”	9
„Brexit – was nun?“	9
„Gewerbliches Mietrecht“	9

Urlaub, aber wie?

Immer wieder erreichen und Anfragen von Arbeitgebern bezüglich des Urlaubsrechts. In unserem FAQ haben wir die häufigsten Fragen für Sie zusammengestellt.

Wie viele Urlaubstage müssen dem Mitarbeiter mindestens zugestanden werden?

Vier ganze Wochen pro Jahr. Das bedeutet bei einer 5-Tage-Woche 20 Werktage, bei einer 6-Tage-Woche 24 Werktage usw.

Gilt dies auch für minderjährige Mitarbeiter?

Nein, diese müssen mehr Urlaubstage erhalten: Bis 16 Jahre 30 Werktage, von 16-17 Jahre 27 Werktage, von 17-18 Jahre 25 Werktage.

Ein Mitarbeiter arbeitet nur Teilzeit, der andere Vollzeit. Gibt es da Unterschiede?

Nein. Entscheidend ist nicht die Zahl der Arbeitsstunden pro Tag, sondern die Zahl der Arbeitstage pro Woche. Aber Vorsicht: Teilzeitbeschäftigte haben nur dann Anspruch auf die gleiche Anzahl an Urlaubstagen wie Vollzeitbeschäftigte, wenn sie wie diese jeden Tag zur Arbeit gehen.

Können Urlaubstage auch ausbezahlt werden?

Nein, das ist verboten. Ausnahme: Wenn der Mitarbeiter den noch übrigen Urlaub nicht mehr nehmen kann, weil er vorher z.B. kündigt, muss der Arbeitgeber den Urlaub ausbezahlen.

Darf der Mitarbeiter seinen Urlaub nehmen, wann er möchte?

Jein. Es heißt zwar im Gesetz, dass die Urlaubswünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen sind. Dazu stellt er seinen Urlaubsantrag, über den dann der Chef entscheidet. Nur dann, wenn bereits zuvor ein anderer Mitarbeiter einen Urlaubsantrag zu demselben Zeitpunkt gestellt hat, der unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang hat, kann der Arbeitgeber den Urlaubsantrag ablehnen. In den Schulferien haben deshalb die Väter und Mütter schulpflichtiger Kinder das „Erstzugriffsrecht“. Doch noch mehr sind die Belange des laufenden Betriebs zu berücksichtigen. Wenn dringende betriebliche Gründe anstehen, die gegen die Urlaubsgewährung zu diesem Zeitpunkt sprechen, darf der Arbeitgeber den Urlaubsantrag ablehnen. Aber: es müssen wirklich dringende Gründe sein und nicht der allgemeine Arbeitsanfall. Das heißt, wenn ein Kellner im Biergarten mitten im Sommerbetrieb vier Wochen in die Karibik fliegen will, wird er bei den Urlaubsverhandlungen wohl nur in den seltensten Fällen Erfolg haben.

Darf der Mitarbeiter also gar keinen längeren Urlaub am Stück in Anspruch nehmen?

Doch. Der Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens zwei ganze Wochen am Stück.

Und was ist, wenn der Mitarbeiter erst gerade angefangen hat?

Hat ein Mitarbeiter, weil er die Wartezeit von sechs Monaten noch nicht erfüllt hat, noch keinen vollen Urlaubsanspruch erworben, kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass der Mitarbeiter im Rahmen der Betriebsferien unbezahlten Urlaub macht. Wenn der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter keine Beschäftigungsmöglichkeit für den Zeitraum der Betriebsferien anbietet, muss er ihm auch ohne Arbeitsleistung Entgelt zahlen.

Was ist mit Betriebsferien?

Der Arbeitgeber kann Betriebsferien anordnen. Dann macht die komplette Belegschaft gemeinsam Urlaub. Er muss die Betriebsferien so rechtzeitig ankündigen, dass sich alle Arbeitnehmer auf den Termin einrichten können. Besteht ein Betriebsrat, dann muss dieser zustimmen, bevor der Betriebsurlaub beginnt.

Darf der Chef einen bereits genehmigten Urlaub widerrufen?

Genehmigt ist genehmigt. Ist der Urlaub einmal gewährt und befindet sich der Mitarbeiter bereits in seinem Urlaub, dann hat der Arbeitgeber kein Rückrufrecht. Nur dann, wenn der Urlaub noch nicht angetreten ist, können beide einvernehmlich eine Verlegung des bereits geplanten Urlaubs beschließen. Der bereits gebuchte Urlaub muss dem Mitarbeiter dann finanziell erstattet werden. Allerdings sollten nur extreme Krisensituationen (ein plötzlich erhöhtes Auftragsaufkommen oder Personalmangel zählen nicht darunter) der Anlass dafür sein.

Muss der Mitarbeiter im Urlaub erreichbar sein?

Wenn nichts anderes vereinbart wurde: nein.

Und wenn der Chef den Mitarbeiter doch erreicht, darf er ihn dann wegen einer Krisensituation zurückbeordern?

Nein.

Was passiert, wenn der Mitarbeiter im Urlaub krank wird?

Dann handelt es sich um Krankheitstage und nicht mehr um Urlaubstage. Der Urlaubsanspruch für diese Tage bleibt also weiterhin bestehen, doch die Zahl der Krankheitstage muss zwingend durch ein ärztliches Attest dokumentiert sein. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss der Arbeitnehmer seinem Chef zusenden, Urlaub hin oder her. Über die nicht genommenen Urlaubstage muss dann erneut ein Urlaubsantrag gestellt werden.

Und wenn er sich mit Magenverstimmung in Thailand befindet?

Auch dann sind es Krankheitstage, die mit einem Attest belegt werden müssen. Aber Vorsicht: Der Mitarbeiter darf diese Tage dann keineswegs einfach hinten an den Urlaub „dranhängen“. Dies kann zur fristlosen Kündigung führen.

Arbeiten im Urlaub?

Der Jahresurlaub ist ein Erholungsurlaub. Wenn der Mitarbeiter sein Haus renoviert, in seinem Garten arbeitet usw., geht das in Ordnung. Was gar nicht geht: die freie Zeit nutzen, um bei einem anderen Arbeitgeber Zusatzgeld zu verdienen.

Hat der Mitarbeiter das Recht, Resturlaub ins nächste Jahr mitzunehmen?

Rein gesetzlich nicht, wenn keine dringenden betrieblichen Erfordernisse vorliegen. Es gibt in der Praxis natürlich betriebsbedingte Ausnahmen und heutzutage gewähren viele Betriebe freiwillig die Übernahme von Resturlaub ins nächste Jahr.

Bis wann muss der Resturlaub im neuen Jahr genommen werden?

In den ersten drei Monaten. Diese Regelung verhindert, dass ein Mitarbeiter etwa jahrelang seinen Urlaub aufsummiert, um dann plötzlich mal ein halbes Jahr in die USA zu verreisen.

Was hat sich 2019 hinsichtlich des Resturlaubs geändert?

Seit diesem Jahr ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Mitarbeiter deutlich auf seine bestehenden Resturlaubstage hinzuweisen. Dies soll verhindern, dass nicht beantragter Urlaub automatisch verfällt. Am besten, der Arbeitgeber gibt seinen Mitarbeitern zur Jahresmitte eine Aufstellung, wieviel Urlaub jedem noch zustehen und bis wann der Urlaub abgebaut sein muss. Dann kann der Anspruch auf Urlaub in Natur bzw. auf Urlaubsabgeltung am Jahresende untergehen, da der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub rechtzeitig, das heißt also bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres, zu nehmen.

Was passiert mit dem Resturlaub nach dem Tod eines Mitarbeiters?

Eine sinnlose und makabre Frage? Keineswegs, denn auch zu diesem Thema gibt es immer wieder Rechtsstreitigkeiten und Gerichtsverhandlungen. Nach einem Urteil des EuGH gilt: Urlaub ist mittlerweile Teil der Erbmasse. was bedeutet, dass die Erben des Verstorbenen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung für dessen nicht genommene Urlaubstage haben.

Praxistipp: Mehr Informationen rund um Urlaub, Urlaubsberechnung, Urlaubsgeld und auch Urlaubsabgeltung geben wir Ihnen in unserem Infoblatt **A14 „Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung“** und **A18 „Urlaub“** unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Bundestag beschließt Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Der Bundestag hat am 07.06.2019 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen. Das Gesetz tritt Anfang 2020 in Kraft.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) sollen die Fachkräftebedarfe des Wirtschaftsstandortes Deutschland und die Fachkräftesicherung in den Unternehmen durch eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten flankiert werden.

Wesentliche Neuregelungen im Aufenthaltsgesetz sind u. a. die Erleichterung der Zuwanderungsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte. Die Engpassbetrachtung anhand der Positivliste sowie die Vorrangprüfung fallen weg. Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen werden erweitert. Künftig können neben Hochschulabsolventen auch beruflich Qualifizierte sowie Ausbildungsplatzsuchende zur Arbeitsplatzsuche bzw. zur Ausbildungsplatzsuche für sechs Monate nach Deutschland kommen. Zudem wird ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren eingeführt, bei dem u. a. konkrete Fristen zur Visumerteilung und zur Berufsanerkennung festgelegt werden.

Weitere Information zum FEG finden Sie unter anderem auf der Info-Plattform „[Make-it-in Germany](#)“ der Bundesregierung.

Ablehnung des Antrages auf Elternteilzeit

Klagt eine Arbeitnehmerin auf Zustimmung zu einer zuvor erfolglos beantragten Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, kann der Arbeitgeber vor Gericht nur solche Ablehnungsgründe einwenden, auf die er sich bereits in einem Ablehnungsschreiben berufen hat. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit während ihrer Elternzeit (Elternteilzeit). Die Klägerin ist seit 2012 bei der Beklagten, die regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden tätig. Sie nahm 2015 eine zweijährige Elternzeit in Anspruch. Mitte 2016 beantragte die Klägerin eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden. Die Beklagte lehnte den Antrag zunächst ohne nähere Begründung. In einem weiteren Schreiben verwies sie darauf, dass der Arbeitsplatz für die Dauer der Elternzeit durch den Mitarbeiter H besetzt worden sei und darüber hinaus kein Beschäftigungsbedarf bestehe.

Nachdem eine Kollegin aus der Abteilung der Klägerin ihr Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, stellte die Klägerin erneut den Antrag. Auch diesen Antrag lehnte die Beklagte ab. In dem Ablehnungsschreiben unterbreitete sie der Klägerin aber ein Angebot über eine geringer vergütete Teilzeitbeschäftigung, das die Klägerin ablehnte. Im Prozess hat die Beklagte dringende betriebliche Gründe vorgetragen, die dem Teilzeitbegehren der Klägerin entgegenstünden.

Das BAG hat das Urteil des LAG in der Revision aufgehoben und den Rechtsstreit in der Sache an das LAG zurückverwiesen. Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit setzt das Fehlen entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe voraus. In seinem Ablehnungsschreiben hat der Arbeitgeber den wesentlichen Kern der betrieblichen Hinderungsgründe zu benennen. Er muss die Tatsachen mitteilen, die für die Ablehnung maßgeblich sind. Im Prozess darf sich der Arbeitgeber nur auf solche Gründe stützen, die er in einem form- und fristgerechten Ablehnungsschreiben genannt hat.

BAG, Urteil vom 11. Dezember 2018, 9 AZR 298/18

Praxistipp: Arbeitnehmer können während der Elternzeit eine Arbeitszeitverringerung beantragen. Voraussetzung ist eine Betriebsgröße von mehr als 15 Arbeitnehmern und eine Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten. Bei der schriftlichen Ablehnung eines Antrages auf Elternteilzeit sollte die Begründung gut überlegt sein. Vorgebracht werden müssen dringende betriebliche Gründe. Später vorgebrachte Gründe werden nicht mehr berücksichtigt.

Schadensersatz eines/einer schwerbehinderten Beschäftigten wegen Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung

Der schwerbehinderte Kläger ist bei der beklagten Stadt als Technischer Angestellter beschäftigt. Von Mitte 2014 bis Frühjahr 2016 war er arbeitsunfähig erkrankt. Am 21. September 2015 fand eine betriebsärztliche Untersuchung des Klägers statt. In der Beurteilung der Betriebsärztin wurde eine stufenweise Wiedereingliederung zur vorsichtigen Heranführung an die Arbeitsfähigkeit mit bestimmten Einschränkungen in der Tätigkeit befürwortet. Unter Vorlage des Wiedereingliederungsplans seines behandelnden Arztes vom 28. Oktober 2015 beantragte der Kläger bei der beklagten Stadt die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben im Zeitraum vom 16. November 2015 bis zum 15. Januar 2016. Der Wiedereingliederungsplan des behandelnden Arztes sah keine Einschränkungen in der Tätigkeit vor. Als absehbaren Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit gab der behandelnde Arzt den 18. Januar 2016 an. Die beklagte Stadt lehnte diesen Wiedereingliederungsplan mit der Begründung ab, dass ein Einsatz des Klägers im bisherigen Aufgabenge-

biet/Tätigkeitsbereich wegen der in der betriebsärztlichen Beurteilung aufgeführten Einschränkungen nicht möglich sei. Dem vom Kläger vorgelegten zweiten Wiedereingliederungsplan, der eine Wiedereingliederung in der Zeit vom 4. Januar bis zum 4. März 2016 vorsah, und dem ein Bericht der behandelnden Psychologin beilag, wonach Einschränkungen in der Tätigkeit nicht mehr bestanden, stimmte die beklagte Stadt nach erneuter - nun positiver - Beurteilung durch die Betriebsärztin zu. Diese Wiedereingliederung war erfolgreich, der Kläger erlangte am 7. März 2016 seine volle Arbeitsfähigkeit wieder.

Der Kläger fordert mit seiner Klage von der beklagten Stadt den Ersatz der Vergütung, die ihm in der Zeit vom 18. Januar bis zum 6. März 2016 dadurch entgangen ist, dass die beklagte Stadt ihn nicht entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans vom 28. Oktober 2015 beschäftigt hat. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung des Klägers im Wesentlichen stattgegeben. Die Revision der beklagten Stadt vor dem BAG hatte Erfolg.

Die beklagte Stadt war nicht verpflichtet, den Kläger entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans vom 28. Oktober 2015 in der Zeit vom 16. November 2015 bis zum 15. Januar 2016 zu beschäftigen. Zwar kann der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX in der bis 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (aF) (jetzt: § 164 SGB IX) verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung derart mitzuwirken, dass er die/den Beschäftigte/n entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans beschäftigt. Im Fall des Klägers lagen allerdings besondere Umstände vor, aufgrund derer die beklagte Stadt ihre Zustimmung zum ersten Wiedereingliederungsplan verweigern durfte. Es bestand aufgrund der Beurteilung der Betriebsärztin die begründete Befürchtung, dass der Gesundheitszustand des Klägers eine Beschäftigung entsprechend diesem Wiedereingliederungsplan nicht zulassen würde. Die begründeten Zweifel an der Geeignetheit des Wiedereingliederungsplans ließen sich auch nicht bis zum vorgesehenen Beginn der Maßnahme ausräumen.

BAG, Urteil vom 16. Mai 2019, 8 AZR 530/17

Quelle: PM des BAG vom 16. Mai 2019

Praxistipp: Arbeitgeber sind grundsätzlich verpflichtet, Schwerbehinderte nach den Vorgaben eines Wiedereingliederungsplans zu beschäftigen. Bei begründeten Zweifeln am Wiedereingliederungsplan darf der Arbeitgeber die Beschäftigung verweigern und muss den daraus entstehenden Schaden nicht ersetzen.

Beweislast des Arbeitgebers bei Zahlungsklagen

Klagt der Arbeitnehmer sein Festgehalt ein, trägt der Arbeitgeber im Prozess die Darlegungs- und Beweislast für seine Behauptung, der Arbeitnehmer habe seine Leistungspflicht nicht erfüllt. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LArbG) Köln.

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche des Klägers für den Monat Februar 2018 aus dem zwischen den Parteien zum 28.02.2018 beendeten Arbeitsverhältnis. Der Kläger war bei dem Beklagten, der Inhaber der Firma E Technologies ist, als technischer Leiter beschäftigt. Mündlich war zwischen den Parteien vereinbart, dass der Kläger seine Arbeitsleistung grundsätzlich von seiner Wohnung aus erbringt und

gegebenenfalls einzelne Außeneinsätze bei den jeweiligen Kunden vornimmt. Eine Betriebsstätte, in der der Kläger regelmäßig hätte erscheinen müssen, gab es nicht. Für den Monat Februar 2018 wurde dem Kläger kein Gehalt ausgezahlt. Zwischen den Parteien ist streitig, ob und in welchem Umfang der Kläger gearbeitet hat. Das LArbG gab dem Anspruch des Klägers Recht. Der Beklagte sei mit seiner Behauptung, der Kläger habe im Monat Februar 2018 nicht gearbeitet, beweisfällig geblieben. Er hat für die Nichterfüllung der Arbeitspflicht des Klägers keinen Beweis angetreten, obwohl er für diese Einwendung die Beweislast trage. Es sei nämlich der Arbeitgeber, der die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen trägt, die die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, also die Nichterbringungen einer Fixschuld, bedingen. Er muss also darlegen und im Bestreitensfalle beweisen, dass der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat.

LAG Köln, Urteil vom 14. März 2019, 6 Sa 449/18

Praxistipp: Nach Ansicht des BAG muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen, dass er gearbeitet hat. Der Arbeitnehmer genüge seiner Darlegungslast, indem er vortrage, er habe sich zur rechten Zeit am rechten Ort bereitgehalten, um Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers zu befolgen. Der Arbeitgeber habe wiederum im Einzelnen vorzutragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen habe und ob der Arbeitnehmer den Weisungen nachgekommen sei.

Massenentlassungsanzeige und Kündigungserklärung

Ein Arbeitgeber verstößt nicht gegen § 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG), wenn er bei einer Massenentlassung die Kündigungsschreiben unterzeichnet und dann die Entlassungen bei der Agentur für Arbeit anzeigt. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in mehreren Urteilen entschieden, wobei es jeweils von einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21.08.2018 – 12 Sa 17/18 – abgewichen ist.

Die Arbeitgeberin hatte eine Vielzahl von Kündigungsschreiben unterzeichnet, anschließend die Massenentlassung bei der Agentur für Arbeit angezeigt und dann die Kündigungsschreiben versandt. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Vorgehen für rechtlich zulässig gehalten. Das Verfahren nach § 17 Abs. 1 KSchG diene – anders als das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG bzw. die Betriebsratsanhörung nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – nicht dazu, auf den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers einzuwirken; der Arbeitgeber dürfe daher endgültig zur Vornahme der Massenentlassung entschlossen sein, bevor er diese bei der Agentur für Arbeit anzeige.

Ob die Massenentlassungsanzeige vor dem Absenden oder erst vor dem Zugang der Kündigungserklärungen erfolgen müsse, hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg unterschiedlich entschieden.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25. April 2019, 21 Sa 1534/18; Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Quelle: Pressemitteilung des LAG Berlin-Brandenburg Nr. 15/19 vom 04.06.2019

Praxistipp: Arbeitgeber ab einer Betriebsgröße von mindestens 21 Arbeitnehmern sind gesetzlich dazu verpflichtet, sog. Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen.

Dies dient in erster Linie dazu, dass sich die Arbeitsagenturen rechtzeitig über eine außergewöhnlich hohen Menge neuer Arbeitsloser einstellen können.

VERANSTALTUNGEN

„Datenschutz in der Praxis“

Montag, 8. Juli 2019, 11:00-18:00 Uhr, B4.1, Hörsaal 0.18, Universität des Saarlandes, Campus, 66123 Saarbrücken

und Montag, 15. Juli 2019, 10:00-17:00 Uhr, B4.1, Hörsaal 0.18, Universität des Saarlandes, Campus, 66123 Saarbrücken

Anmeldungen **bis 5. Juli 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„Die elektronische Betriebsprüfung - Datenquellen, Archivierung, Prüfung und Analyse“

Donnerstag, 12. September 2019, 18:00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken,

Referent: Guido Badjura, DATEV eG

Anmeldungen **bis 11. September 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„Brexit – was nun?“

Donnerstag, 26. September 2019, 17:00 - 19:00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referenten: Dr. Mischa Dippelhofer, Rechtsanwalt, und Eike Steffen Mast LL.M., Rechtsanwalt und Steuerberater

Anmeldungen **bis 25. September 2019** unter E-Mail:

international@saarland.ihk.de.

„Gewerbliches Mietrecht“

Mittwoch, 23. Oktober 2019, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (Kanzlei Rapräger, Saarbrücken)

Anmeldungen **bis 22. Oktober 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@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