

Nr. 07 / Juli 2021



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Kurzarbeit: Zugangserleichterungen verlängert.....	2
Wie wirkt sich eine angekündigte Betriebsschließung auf den Bezug von Kurzarbeitergeld aus?	2
Anteilige Urlaubskürzung für Zeiten von Kurzarbeit.....	3
Kein Recht auf Arbeitsverweigerung in Zeiten der Corona-Pandemie bei Einarbeitung neuer Mitarbeiter vor Ort.....	4
Durchsetzung des Teilzeitanpruchs während Elternzeit im Wege der einstweiligen Verfügung	5
Schadensersatz bei weniger Elterngeld durch verspätete Gehaltszahlung	5
Verwertung verdeckt aufgenommener Überwachungsvideos bei Diebstahlsvorwurf ..	6
Fremdgeschäftsführer als Arbeitnehmer bei Kündigungsschutzrechtlichem Kleinbetrieb.....	7
VERANSTALTUNGEN	8
„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“	8
„Betriebsrentenanpassungsgesetz“	8

Kurzarbeit: Zugangserleichterungen verlängert

Die Kurzarbeitergeldverordnung, die im März letzten Jahres in Kraft trat und bereits zweimal angepasst wurde, soll den von der Pandemie betroffenen Unternehmen und Beschäftigten Planungs- und Beschäftigungssicherheit ermöglichen. Mit der dritten Änderungsverordnung wird der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld um drei weitere Monate, bis zum 30. September 2021, verlängert, um klare Perspektiven für Unternehmen und ihre Mitarbeiter zu schaffen.

Die Verordnung umfasst folgende Regelungen:

- Verzicht auf den Aufbau von negativen Arbeitsalden.
- Das Mindestfordernis, wonach mindestens ein Drittel der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen sein müssen, wird auf 10 Prozent abgesenkt.
- Es besteht die Möglichkeit, auch Leiharbeiternehmer*innen Kurzarbeitergeld zu zahlen, wenn der Verleihbetrieb ebenfalls Kurzarbeit eingeführt hat.

Diese Regelungen gelten bis zum 31. Dezember 2021 für Betriebe, die bis zum 30. September 2021 Kurzarbeit einführen.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Wie wirkt sich eine angekündigte Betriebsschließung auf den Bezug von Kurzarbeitergeld aus?

Das Kurzarbeitergeld wird Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei vorübergehendem Arbeitsausfall in Betrieben gewährt, in denen regelmäßig mindestens eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Durch die Gewährung von Kurzarbeitergeld sollen den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und dem Betrieb die eingearbeiteten Arbeitnehmer erhalten werden.

Das Bundessozialgericht hat bereits 1990 entschieden (BSG, Urteil vom 25. April 1990 – 7 RAr 94/87), dass dieses Ziel verfehlt wird, wenn feststeht, dass der Betrieb endgültig oder für nicht absehbare Zeit mit dem Ende der Kurzarbeit stillgelegt wird. Der Arbeitsausfall ist in einem solchen Falle nicht mehr vorübergehend, sondern endgültig.

Die Bundesagentur für Arbeit hat in ihren Fachlichen Weisungen zum Kurzarbeitergeld geregelt, dass ein vorübergehender Arbeitsausfall vorliegt, wenn sich die Dauer des Arbeitsausfalls an der Bezugsdauer nach § 109 SGB III orientiert. Es muss also für die gesamte Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld erkennbar sein, dass die Wiederaufnahme der Vollarbeit nach dem Ende des Bezugs von Kurzarbeitergeld möglich ist.

Ein typischer Fall für das Fehlen des vorübergehenden Arbeitsausfalls ist derjenige der bereits beschlossenen Betriebsstilllegung. Wird ein Betrieb stillgelegt, kann die Gewährung von Kurzarbeitergeld den Verbleib in Beschäftigung nicht mehr sichern. Ein Arbeitsausfall ist auch nicht vorübergehend, wenn der Betrieb vor der Schließung noch für eine Übergangszeit fortgeführt wird. Hintergrund ist, dass das Kurzarbeitergeld nicht zu einer Subvention der Unternehmen führen darf, sondern die soziale Zielsetzung des Erhalts von Arbeitsplätzen und der Vermeidung von Arbeitslosigkeit überwiegen muss.

Zu einer anderen Beurteilung kann es aufgrund einer noch sehr weit in der Zukunft liegenden Betriebsstilllegung im Rahmen einer Einzelfallentscheidung kommen. Es ist für einen möglichen Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu prüfen, ob der Grund für den derzeitigen Arbeitsausfall nicht im Zusammenhang mit der in der Zukunft liegenden Betriebsschließung steht. Eine Einschätzung, ob nach einem Beschluss über eine Betriebsschließung weiterhin ein vorübergehender Arbeitsausfall vorliegt, kann jedoch nur im konkreten Einzelfall getroffen werden.

Praxistipp: Betroffenen Betrieben sollten sich möglichst frühzeitig durch ihre Agentur für Arbeit zum Sachverhalt beraten zu lassen.

Anteilige Urlaubskürzung für Zeiten von Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist bei Kurzarbeit nicht berechtigt, den Erholungsurlaub der hiervon betroffenen Arbeitnehmer anteilig im Verhältnis zu den Jahresarbeitsdagen zu kürzen, wenn keine Kurzarbeit „Null“ zu Grunde liegt. Dies hat das ArbG Osnabrück entschieden.

Im vorliegenden Fall begehren die klagenden Arbeitnehmer eine Gutschrift von Urlaubstagen, die ihnen für Zeiten von Kurzarbeit anteilig gekürzt worden sind. Die Arbeitszeit der klagenden Parteien war nicht auf „Null“ reduziert worden. Die Kurzarbeit wurde an einzelnen Tagen durchgeführt. Der durchgeführten Kurzarbeit lagen mehrere nahtlos aufeinanderfolgende Betriebsvereinbarungen zu Grunde. Dem Arbeitgeber war es danach gestattet, die Kurzarbeit vorzeitig und kurzfristig mit einer „Ansagefrist“ von 2 Werktagen zu beenden oder zu reduzieren.

Die klagenden Parteien sind der Ansicht, dass die durchgeführte Kurzarbeit keinen Einfluss auf ihre Urlaubsansprüche hat. Der Kurzarbeiter habe nicht ähnlich einem Teilzeitbeschäftigten eine vorhersehbare und freigestaltbare Freizeit durch Kurzarbeit gewonnen, die er nutzen könne, um sich auszuruhen oder Freizeitaktivitäten nachzugehen.

Die Beklagte stützt sich zur Berechtigung der anteiligen Urlaubskürzung während der Kurzarbeit auf Entscheidungen des EuGH und des BAG über entsprechende Urlaubskürzungen gegenüber Teilzeitbeschäftigten und bei Gewährung eines Sabbaticals für Arbeitnehmer, sowie auf eine obergerichtliche Entscheidung bei Kurzarbeit „Null“.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen vollumfänglich stattgegeben und den Arbeitgeber verpflichtet, den gekürzten Urlaubsanteil wieder gutzuschreiben.

Die anteilige Kürzung sei rechtmäßig. Vorliegend kann nicht von einem zur anteiligen Urlaubskürzung berechtigenden Ruhen des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der Kurzarbeit gesprochen werden. Bei einer Kurzarbeit-Vereinbarung, bei der die Arbeitszeit nicht auf „Null“ herabgesetzt wird, besteht keine vergleichbare Gesetzeslage zum Teilzeitrecht oder sonstigen andauernden Unterbrechungen der gegenseitigen Leistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis, wie bei einem „Sabbatical“. Der Gesetzgeber hat hier entsprechende Regelungen nicht nur unterlassen, sondern nach dem Bundesurlaubsgesetz gerade zum Ausdruck gebracht, dass Kurzarbeit nicht zur Verdienstschmälerung betreffend Urlaubsentgelt dienen soll.

Wegen der Durchführung von Kurzarbeit nur an einzelnen Tagen (statt Kurzarbeit „Null“), sowie der kurzfristigen Einführung als auch der vorliegenden Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung oder Reduzierung der durchgeführten Kurzarbeit mit einer An- sagesfrist von 2 Werktagen sieht das Arbeitsgericht es als verfehlt an, einer derartigen Kurzarbeit die gleiche Rechtswirkung zuzusprechen, wie bei einem länger andauern- den Ruhen des Arbeitsverhältnisses.

ArbG Osnabrück, Urteil vom 08. Juni 2021, 3 Ca 108/21

Quelle: PM des ArbG Osnabrück vom 10. Juni 2021

Praxistipp: Anders als bei Kurzarbeit Null ist die Kürzung des Jahresurlaubs bei einer nur tageweisen angeordneten Kurzarbeit nicht zulässig.

Kein Recht auf Arbeitsverweigerung in Zeiten der Corona-Pandemie bei Einarbeitung neuer Mitarbeiter vor Ort

Das Arbeitsgericht Kiel hat entschieden, dass die Weisung des Arbeitgebers gegen- über einem sich selbst als Risikopatienten bezeichnenden Arbeitnehmer, die Einarbei- tung von zwei neuen Mitarbeitern vor Ort unter Einhaltung der Hygieneregeln im Be- trieb vorzunehmen, wirksam ist.

Weiter hat es entschieden, dass die beharrliche Weigerung des Arbeitnehmers, die Arbeit vor Ort im Betrieb zu erbringen, um die Urlaubsreise zur Familie nach B. nicht durch eine Ansteckung mit dem Sars-CoV-2-Virus zu gefährden, im konkreten Fall eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Web-Entwickler beschäftigt. Er hat dem Geschäfts- führer der Beklagten im Zuge der Corona-Pandemie im März 2020 mitgeteilt, dass er Risikopatient sei. Der Kläger hat sodann wie die überwiegende Anzahl der Mitarbeiter der Beklagten seine Tätigkeit im Home-Office fortgeführt.

Für Anfang des Jahres 2021 war ihm ein 5-wöchiger Urlaub genehmigt worden. In den ersten beiden Dezemberwochen bis zu seinem Urlaubsbeginn sollte er zwei neu ein- gestellte Kollegen vor Ort im Betrieb einarbeiten. Der Kläger arbeitete die beiden neuen Mitarbeiter am 1. und am 4. Dezember im Betrieb ein. Eine weitere Einarbeitung lehnte der Kläger ab und teilte mit, dass er auch in den folgenden Tagen bis zum Be- ginn des Urlaubs nicht mehr in den Betrieb kommen werde. Als Grund gab er an, dass sie Einarbeitung beendet sei und er nicht das Risiko eingehen wollen, sich in der Firma noch zu infizieren. Die Beklagte kündigte daraufhin dem Kläger fristlos.

Das ArbG hat die eingelegte Kündigungsschutzklage abgelehnt. Die Beklagte war be- rechtigt, den Kläger anzuweisen, seine Tätigkeit vor Ort zu erbringen. Der Arbeitsver- trag sieht nicht vor, dass die Arbeitsleistung ausschließlich im Home-Office zu erbrin- gen ist. Die Umstände vor Ort im Betrieb entsprechen den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben. Die beharrliche Weigerung des Klägers, seine arbeitsvertraglichen Pflich- ten zu erfüllen, ist „an sich“ geeignet, eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

Weiter führt das Gericht aus, dass das Maß des Klägers für einen besonders schweren Verlauf einer Corona-Erkrankung die Beschäftigung vor Ort nicht generell ausschließt. Dies wäre nur dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer nicht allein mit mehr oder weniger hoher Gefährdung Risikopatient wäre, sondern wenn der Arbeitnehmer aufgrund Vor-erkrankung ein attestiertes derartig hohes Risiko für einen schweren Corona-Erkrankungs-Verlauf hätte, dass jegliche Beschäftigung im Büro mit anderen Mitarbeitern unverantwortlich wäre. Allein die Behauptung des Klägers, er sei Risikopatient, führt nicht zu einem Ausschluss der Beschäftigung vor Ort. Der Kläger hatte damit auch kein Recht, seine Arbeitsleistung zu verweigern, da ihm diese nicht zugemutet werden konnte

ArbG Kiel, Urteil vom 11. März 2021, 6 Ca 1912 c/20

Praxistipp: Auch wenn der Arbeitnehmer pandemiebedingt seit längerer Zeit im Home-Office arbeitet, führt dies nicht automatisch zu einer Konkretisierung des Arbeit-sortes. Arbeitgeber sind gut beraten, im Arbeitsvertrag den Arbeitsort vorzugeben.

Durchsetzung des Teilzeitanpruchs während Elternzeit im Wege der einstweiligen Verfügung

Der Anspruch einer Arbeitnehmerin auf Teilzeit während der Elternzeit kann durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung gesichert werden. Die Besonderheiten des Teilzeitanpruchs, die sich insbesondere aus der Regelung zur Vollstreckung ergeben, stehen dem nicht entgegen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden.

Die Klägerin befand sich nach der Geburt ihres Kindes in Elternzeit. Sie beantragte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung in Höhe von 30 Wochenstunden. Diesen Antrag lehnte die Beklagte mangels Beschäftigungsmöglichkeiten ab.

Das Landesarbeitsgericht gab dem Antrag statt. Es bejahte den Verfügungsanspruch, weil die Klägerin die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit glaubhaft gemacht habe. Zwar könne der Arbeitgeber dem Begehren durch den Hinweis auf dringende betriebliche Gründe entgegentreten. Allerdings genüge die bloße Behauptung, es bestehe keine Beschäftigungsmöglichkeit, zur schlüssigen Darlegung der Zustimmungsverweigerung regelmäßig nicht.

Quelle: Pressemitteilung des LArbG Köln Nr. 5/2021 v. 22. Juni 2021

Praxistipp: Mehr Informationen zur Teilzeitarbeit gibt unser Infoblatt A05 „[Teilzeitarbeit](#)“ unter der [Kennzahl 67](#) unter www.saarland.ihk.de.

Schadensersatz bei weniger Elterngeld durch verspätete Gehaltszahlung

Führt die Zahlung des Arbeitsentgelts zu einer Minderung des Anspruchs auf Elterngeld, hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Schadensersatz gegen seinen Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch durch die verspätete Zahlung entstehende Steuervorteile im Wege der Vorteilsausgleichung anrechnen lassen.

Die Klägerin war als Wirtschaftsjuristin bei der Beklagten beschäftigt. 2018 wurde sie schwanger. Die Parteien streiten um Schadensersatz wegen verspäteter Geldzahlung bzw. Entgeltfortzahlung mit der hieraus resultierenden Folge eines niedrigeren Elterngeldes. Wegen Differenzen darüber, ob die Voraussetzungen für die

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorlagen bzw. ob die Klägerin unentschuldig der Arbeitsstelle ferngeblieben ist, erfolgten für die Monate April und Mai 2018 keine Entgeltzahlungen. Dies hatte zur Folge, dass die Klägerin einen geringeren Elterngeldanspruch hatte. Für die Klägerin vorteilhaft war allerdings, dass der ehemalige Arbeitgeber bei der Nachzahlung im Jahr 2019 keine Einkommenssteuer zum Abzug bringen musste.

Das Arbeitsgericht verurteilte die Beklagte zur Zahlung eines Schadensersatzes. Das LAG hat in der Berufung das Urteil aufgehoben. Die Beklagten haben mit der verspäteten Zahlung des Entgelts für April - Juni 2018 erst im Jahre 2019 zwar ihre Pflichten schuldhaft verletzt. Deswegen hat die Klägerin auch ein um den streitgegenständlichen Betrag niedrigeres Elterngeld erhalten. Der Klägerin ist jedoch kein Schaden entstanden, da die steuerlichen Vorteile den entstandenen Schaden vollständig kompensieren.

LAG Nürnberg, Urteil vom 20. Januar 2021, 2 Sa 253/20

Praxistipp: Trotz dieser Entscheidung sollte sich der Arbeitgeber nicht auf einen erwarteten Steuervorteil ausruhen. Es sind auch Konstellationen denkbar, in denen die Elterngeldberechtigte im Bezugsjahr einer Beschäftigung nachgeht und damit einkommenssteuerpflichtig ist.

Verwertung verdeckt aufgenommener Überwachungsvideos bei Diebstahlsvorwurf

Das LAG Nürnberg hat entschieden, dass der Einsatz einer verdeckten Kamera zur Aufklärung vor Straftaten rechtmäßig sein kann und damit im Prozess verwertet werden kann. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber vor der Installation der verdeckten Videokamera die ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft hat, den möglichen Täterkreis mit entsprechenden Verdachtstatsachen einzugrenzen.

Der Beklagte, ein Großhandelslager für Obst und Gemüse, Frische- und Trockensortiment wie Getränke und Spirituosen, hatte in der Vergangenheit Warenschwund zu beklagen. Wegen des Schwundes an Spirituosen waren Mitarbeiter beauftragt worden, die Gänge im Bereich des Trockensortiments zu kontrollieren, ob sich dort jemand unberechtigt aufhalte. Ferner war eine versteckte Kamera angebracht worden, die den Gang mit den Spirituosen im Aufnahmebereich der Kameralinse hatte. Diese wurde eingeschaltet in den Zeiten, in denen im Trockensortiment nicht gearbeitet wurde. Die Kamera war mit einem Bewegungsmelder versehen und fertigte nur Aufzeichnungen bei Bewegungen im Aufnahmebereich.

Als zwei Schichtarbeiter bemerkten, dass der an dem Tag im Frischebereich arbeitende Kläger mit einem Kollegen aus dem Trockenbereich kam, in dem zu diesem Zeitpunkt nicht gearbeitet wurde und das Licht ausgeschaltet war, prüften sie den Bestand und stellten das Fehlen zweier Flaschen Jägermeister fest. Auf den Videoaufnahmen war zu erkennen, dass sich der Kläger im betreffenden Bereich bückte. Der Kläger wurde mit dem Vorwurf konfrontiert, er habe sich Jägermeisterfläschchen angeeignet. Die Videoaufzeichnungen wurden dem Kläger nicht gezeigt. Er stritt den Vorwurf ab. Danach wurde der Kläger heimgeschickt und später fristlos gekündigt.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hatte keinen Erfolg. Die Beklagte konnte im Prozess nicht beweisen, dass ein Kündigungsgrund vorliegt. Die von der Beklagten vorgelegten Videoaufzeichnungen und Screenshots durften aufgrund des Widerspruchs des Klägers nicht verwertet werden. Der Verwertung stand das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers entgegen, da der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht gewahrt wurde. Auch wenn die Verarbeitung gegen die Bestimmungen des Datenschutzes verstößt, bedeutet dies zwar nicht automatisch, dass die Daten nicht im gerichtlichen Verfahren verwertet werden dürfen. Nach der Rechtsprechung des BAG dürfen die Bilder im gerichtlichen Verfahren trotzdem verwertet werden, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachtes ergebnislos ausgeschöpft sind, die verdeckte Kameraüberwachung damit das praktisch einzig verbleibende Mittel darstellt.

Vorliegend konnte die Beklagte nicht darlegen, dass sie vor der Installation und Inbetriebnahme der Überwachungskamera andere, nicht in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer eingreifende Mittel zur Aufklärung des Verdachtes des Diebstahles von Spirituosen ausgeschöpft hat und die Kameraüberwachung das praktisch einzig verbliebene Mittel zur Aufklärung der Täterschaft war. Ein milderer Mittel wäre zum Beispiel gewesen, die An- und Abwesenheitszeiten abzugleichen, um den Kreis der Verdächtigen weiter einzugrenzen.

Fremdgeschäftsführer als Arbeitnehmer bei kündigungsschutzrechtlichem Kleinbetrieb

Im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits hat das BAG die Frage geklärt, ob Fremdgeschäftsführer bei der Berechnung des personellen Schwellenwerts zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes miteinzubeziehen sind.

Der Kläger war seit Dezember 2016 bei der Beklagten beschäftigt. Diese kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich. Zum Kündigungszeitpunkt beschäftigte sie 8,5 Arbeitnehmer. Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen die Kündigung gewandt. Diese sei sozial nicht gerechtfertigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finde das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Die beiden Fremdgeschäftsführer der Beklagten seien als Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Das BAG sah die Kündigung als wirksam an. Die Kündigung hat nicht der sozialen Rechtfertigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG bedurft, da die Beklagte nicht mehr als 10 Arbeitnehmer i.S.d. § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG beschäftigte. Die beiden Fremdgeschäftsführer der Beklagten bleiben bei der Berechnung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer unberücksichtigt. Nach Ansicht des BAG ist für das Überschreiten des Schwellenwerts entscheidend, ob es sich bei dem Fremdgeschäftsführer um einen Arbeitnehmer i.S.v. § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG handelt. Dazu hatte der Kläger nichts vorgetragen.

BAG, Urteil vom 27. April 2021, 2 AZR 540/20

Praxistipp: Der Geschäftsführer einer GmbH wird in der Regel auf der Grundlage eines Dienstvertrags, nicht eines Arbeitsvertrags tätig. Eine Weisungsgebundenheit des GmbH-Geschäftsführers, die so stark ist, dass sie auf einen Status als Arbeitnehmer schließen lässt, kommt allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht.

VERANSTALTUNGEN

„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“ Dienstag, 2. November 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Referent: Herr Guido Badjura, DATEV eG, Düsseldorf

Gemeinschaftsveranstaltung der IHK Saarland, der Steuerberaterkammer Saarland und der Datev eG

Anmeldungen bis 01.11.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

„Betriebsrentenanpassungsgesetz“ Donnerstag, 4. November 2021, 14.00 bis 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken

Anmeldungen bis 03.11.2021 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