

Nr. 04 / April 2019



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Befristung von Arbeitsverhältnissen	2
BAG: Vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung als Sachgrund für Befristung	4
Sachgrundlose Befristung - Rechtsmissbrauch	5
Bildungsurlaub für Yogakurs.....	5
Gesetzlicher Urlaubsanspruch - unbezahlter Sonderurlaub	6
Schadensersatz wegen Nichtgewährung von Homeoffice.....	7
VERANSTALTUNGEN	8
Sprechtage „CE-Kennzeichnung von Maschinen und Anlagen“	8
„1 Jahr DSGVO“	8
„Tag der IT-Sicherheit 2019“	8
„Haftungsrisiken von GmbH-Geschäftsführern“	8
„Die elektronische Betriebsprüfung - Datenquellen, Archivierung, Prüfung und Analyse“	8

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Arbeitsverträge können sowohl unbefristet als auch befristet abgeschlossen werden. Während für die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag erforderlich ist, endet ein befristeter Arbeitsvertrag grundsätzlich mit Ablauf der Frist.

Arten von Befristungen

Befristete Arbeitsverträge können entweder als zeitbefristete Verträge auf einen bestimmten Zeitraum (Beispiel: ein Monat, ein Jahr usw.) oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt (Beispiel: bis zum 31.12.201...) oder als zweckbefristete Verträge für einen bestimmten Zweck (Beispiele: Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, Mitarbeit an einem bestimmten Projekt) abgeschlossen werden. Zeitbefristete Arbeitsverträge enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt. Bei zweckbefristeten Verträgen muss dagegen eine Auslauffrist von zwei Wochen eingehalten werden. Diese Frist beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch schriftlichen Hinweis des Arbeitgebers von der Erreichung des Zwecks erfährt.

Wichtig ist, dass die Befristung schriftlich vereinbart wird, da sie ansonsten unwirksam ist. Eine unwirksame Befristung führt aber nicht zu einem unwirksamen Arbeitsvertrag, sondern zu einem unbefristeten. Es empfiehlt sich ohnehin, den gesamten Arbeitsvertrag schriftlich abzufassen; dabei sollte der Arbeitsvertrag doppelt ausgefertigt und beide Ausfertigungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben werden.

Befristetes Arbeitsverhältnis mit sachlichem Grund für die Befristung

Eine Befristung ist zunächst möglich, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Beispiele hierfür sind ein Arbeitsverhältnis auf Probe, Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer, Projektarbeit, kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall oder dringende Eilaufträge, die mit dem vorhandenen Personal nicht erledigt werden können.

Befristetes Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund für die Befristung

Ein zeitbezogener befristeter Arbeitsvertrag kann aber auch dann vereinbart werden, wenn kein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Ohne sachlichen Grund ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses jedoch nur bei einer Neueinstellung zulässig, also nicht, wenn zu einem früheren Zeitpunkt mit demselben Arbeitgeber schon einmal ein unbefristetes oder ein (mit oder ohne Grund) befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung beträgt bis zu zwei Jahre. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Vertrages möglich. Die Wirksamkeit der Verlängerung der Befristung hängt davon ab, dass

- die Verlängerung vor dem Ablauf des vorherigen Vertrages stattfindet,
- die Schriftform gewahrt wird,
- nur die Laufzeit verlängert wird und die bisherigen Vertragsbedingungen beibehalten werden.

Unwirksame Befristungen und ihre Folgen

Eine Befristung kann aus verschiedenen Gründen unwirksam sein. So führt die Verletzung des Schriftformerfordernisses zur Unwirksamkeit der Befristung. Auch eine unzulässige Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung führt zur Unwirksamkeit; möglich ist es aber, an eine Befristung ohne Sachgrund ggf. einen befristeten Ar-

beitsvertrag mit Sachgrund anzuschließen. Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Befristung ist nicht, dass der Arbeitsvertrag insgesamt unwirksam ist; stattdessen gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen, d.h. als unbefristet. Der Arbeitgeber kann dann frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich kündigen, es sei denn, er hat sich die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt im Arbeitsvertrag vorbehalten. Etwas anderes gilt, wenn die Befristung nur wegen Verstoßes gegen die Schriftform unwirksam ist: In diesem Fall kann das Arbeitsverhältnis auch vor dem vereinbarten Ende unter Beachtung sonstiger gesetzlicher Bestimmungen ordentlich gekündigt werden.

Ausschluss der Befristung / Verhältnis zur vorherigen Beschäftigung

An ein unbefristetes oder ein befristetes Arbeitsverhältnis kann ein ohne sachlichen Grund befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber nicht angeschlossen werden (sog. Verbot der Zuvor-Beschäftigung). Da auch bei einem Verstoß gegen das Verbot der Zuvor-Beschäftigung nur die Befristung unwirksam ist, nicht aber der Arbeitsvertrag als solcher, wird in derartigen Fällen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Zu einer wirksamen Befristung kommt es nur, wenn sich an ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder eine Befristung mit oder ohne Sachgrund ein mit Sachgrund befristeter Arbeitsvertrag anschließt.

Das sog. *Verbot der Zuvor-Beschäftigung*, das bis dahin zeitlich unbegrenzt galt, hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) ursprünglich mit Urteil vom 06.04.2011 (AZ 7 AZR 716/09) auf einen Zeitraum von drei Jahren zwischen dem Ende des vorangegangenen und dem Beginn des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses begrenzt.

Diese Auslegung durch das BAG hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in einer Entscheidung vom 06.06.2018 aktuell für verfassungswidrig erklärt. Hintergrund seiner Entscheidung ist, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform erhalten bleiben soll. Das BVerfG geht zwar auch davon aus, dass in bestimmten Fällen der Anwendungsbereich der entsprechenden Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz durch die Fachgerichte eingeschränkt werden kann und muss. Das gilt allerdings nur dann, wenn eine Gefahr der Kettenbefristung durch Ausnutzung der Unterlegenheit von Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten.

Dies kann nach Auffassung des BVerfG insbesondere der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Als Beispiele nennt das Bundesverfassungsgericht geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- oder Studienzeit, Tätigkeiten von Werkstudenten oder die lange zurückliegende Beschäftigung von Arbeitnehmern, die sich später beruflich vollkommen neu orientiert hätten. Mit dieser einschränkenden Auslegung durch das BVerfG ist eine rechtssichere Beantwortung der Frage, ob das Verbot der Zuvor-Beschäftigung für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis gilt oder nicht, derzeit kaum möglich.

Hinweis:

Mehrere Befristungen mit Sachgrund können grundsätzlich aufeinander folgen. Auch ein Wechsel des Sachgrundes ist dabei erlaubt. Allerdings hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) darauf hingewiesen, dass bei der Prüfung, ob die Verlängerung einer Vertretungsbefristung mit Sachgrund sachlich gerechtfertigt ist, alle Umstände

des jeweiligen Einzelfalls berücksichtigt werden müssten. Hierzu gehörten auch die Anzahl und die Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsverträge. Dennoch stellt das Gericht klar, dass aus dem bloßen Umstand, dass ein Arbeitgeber gezwungen sei, wiederholt oder dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückzugreifen und dass der Vertretungsbedarf auch durch Abschluss unbefristeter Verträge gedeckt werden könne, weder automatisch folge, dass kein sachlicher Grund für die Befristung gegeben sei, noch dass die Befristung missbräuchlich erfolge. Daher müssen die deutschen Arbeitsgerichte bei Mehrfachbefristungen prüfen, ob ein Rechtsmissbrauch vorliegt.

Arbeitsrecht für Arbeitgeber: Arbeitsverträge befristen – und zwar richtig!

Das ist das Thema einer Veranstaltungsreihe bei IHK Regional zu der wir Sie herzlich einladen. Referentin ist Frau Ass. iur. Heike Cloß, Justiziarin und stv. Hauptgeschäftsführerin der IHK Saarland. Folgende Termine stehen zur Auswahl:

Dienstag, 07. Mai 2019, 19:00 Uhr, Veranstaltungsort: Rosenhotel Scherer, Klosterstraße 3, 66578 Schiffweiler

Dienstag, 14. Mai 2019, 19:00 Uhr, Veranstaltungsort: Gründer- und Mittelstandszentrum, Bexbach

Mittwoch, 12. Juni 2019, 19:00 Uhr, IHK Regional Saarlouis

Dienstag, 22. Oktober 2019, 19:00 Uhr, IHK Regional Merzig

BAG: Vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung als Sachgrund für Befristung

Nicht jeder Grund rechtfertigt im Arbeitsverhältnis eine Befristung. Was alles bei einer Projektbefristung zu beachten, zeigt dieses Urteil des BAG:

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sich durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe ergeben, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben muss es sich um vorübergehende, gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handeln. Deshalb kann der Arbeitgeber einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht dadurch herbeiführen, dass er im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige „Projekte“ aufteilt.

Unter „Daueraufgaben“ eines Arbeitgebers versteht man Tätigkeiten, die im Rahmen des Betriebszwecks ihrer Art nach im Wesentlichen unverändert und kontinuierlich anfallen. Um Zusatzaufgaben handelt es sich hingegen, wenn die Tätigkeiten keinen vorhersehbaren Personalbedarf mit sich bringen, weil sie entweder nur unregelmäßig - etwa aus besonderem Anlass - anfallen oder mit unvorhersehbaren besonderen Anforderungen auch in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verbunden sind. Daher kann sich auch ein Unternehmen, das regelmäßig und im Wesentlichen mit der Durchführung von Projekten im Bereich der Entwicklungshilfe befasst

ist, sich auf das Projekt als Sachgrund berufen, soweit die Arbeiten nicht einen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf mit sich bringen.

Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose des Arbeitgebers bedarf es ausreichend konkreter Anhaltspunkte.

BAG, Urteil vom 21. November 2018, 7 AZR 234/17

Praxistipp: Mehr Informationen zum Befristungsrecht finden Sie in unserem Infoblatt → **A05** „[Teilzeit und befristete Arbeitsverträge](#)“ unter www.saarland.ihk.de unter der Kennzahl 67.

Sachgrundlose Befristung - Rechtsmissbrauch

Schließt ein mit einem anderen Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich verbundener Arbeitgeber mit einem zuvor bei dem anderen Arbeitgeber befristet beschäftigten Arbeitnehmer einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag ab, kann es sich um eine rechtsmissbräuchliche Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung handeln. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg zu einem Arbeitsverhältnis im Bereich der Forschung entschieden.

Die Beklagte betreibt gemeinsam mit einem Forschungsverbund ein Labor, in der die Klägerin als technische Assistentin in einer Arbeitsgruppe beschäftigt wurde. Die Klägerin war zunächst bei dem Forschungsverbund befristet angestellt. Sie beendete dieses Arbeitsverhältnis und schloss mit der Beklagten einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen ab. Die Initiative für diesen Arbeitgeberwechsel ging von dem Leiter der Arbeitsgruppe aus, der eine Weiterbeschäftigung der Klägerin gewährleisten wollte.

Das Landesarbeitsgericht hat die gewählte Vertragsgestaltung als rechtsmissbräuchlich angesehen und der Entfristungsklage der Klägerin stattgegeben. Für den Arbeitgeberwechsel habe es keinen sachlichen Grund gegeben; er habe vielmehr ausschließlich dazu gedient, eine sachgrundlose Befristung zu ermöglichen, die sonst nicht möglich gewesen wäre. Dass die Arbeitgeber im Bereich der Forschung tätig seien, sei ohne rechtliche Bedeutung.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31. Januar 2019, 21 Sa 936/18

Quelle: PM des LAG Nr. 12/19 vom 15. April 2019

Praxistipp: Zulässig ist, wenn sich an einen befristeten Vertrag ohne Sachgrund ein befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund anschließt. Lag vorher ein befristeter Vertrag mit Sachgrund vor, kann im Anschluss keine Befristung ohne Sachgrund erfolgen.

Bildungsurlaub für Yogakurs

Ein Yogakurs kann unter bestimmten Voraussetzungen Bildungsurlaub rechtfertigen. Das hat das LAG Berlin-Brandenburg entschieden und einen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Bildungsurlaub für einen von der Volkshochschule angebotenen fünftägigen Kurs „Yoga I – erfolgreich und entspannt im Beruf mit Yoga und Meditation“ bejaht.

Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Kurs erfülle die Voraussetzungen gemäß § 1 Berliner Bildungsurlaubsgesetz. Es reiche aus, dass eine Veranstaltung entweder der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung diene. Der Begriff der beruflichen Weiterbildung sei nach der Gesetzesbegründung weit zu verstehen. Hiernach solle unter anderem Anpassungsfähigkeit und Selbstbehauptung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels gefördert werden. Auch ein Yogakurs mit einem geeigneten didaktischen Konzept könne diese Voraussetzungen erfüllen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. April 2019, 10 Sa 2076/18

Quelle: PM Nr. 13/19 des LAG vom 16.04.2019

Praxistipp: Eine vergleichbare Regelung gibt es auch im Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG)

Gesetzlicher Urlaubsanspruch - unbezahlter Sonderurlaub

Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt. Dies entschied der BAG.

Die Beklagte gewährte der Klägerin wunschgemäß in der Zeit vom 1. September 2013 bis zum 31. August 2014 unbezahlten Sonderurlaub, der einvernehmlich bis zum 31. August 2015 verlängert wurde. Nach Beendigung des Sonderurlaubs verlangt die Klägerin von der Beklagten, ihr den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen für das Jahr 2014 zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur Gewährung von 20 Arbeitstagen Urlaub verurteilt. Der BAG hat entschieden, dass die Klägerin für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hat.

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werk-tage. Dies entspricht einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten.

Der BAG hat diese Umrechnung in Fällen des Sonderurlaubs bisher nicht vorgenommen. An dieser Rechtsprechung hält er nicht fest. Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, ist bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht.

BAG, Urteil vom 19. März 2019, 9 AZR 315/17

Quelle. PM des BAG vom 19. März 2019

Praxistipp: Mehr zum Thema Urlaub, insbesondere zu den Berechnungsmodalitäten, finden Sie in unserem Infoblatt → **A18** „[Urlaub](#)“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Schadensersatz wegen Nichtgewährung von Homeoffice

Arbeitgeber, die mit Ihrem Arbeitnehmer eine Vereinbarung treffen, wonach der Arbeitnehmer im Homeoffice arbeiten darf, machen sich schadensersatzpflichtig, wenn dem Arbeitnehmer das Homeoffice verwehrt wird. Dies entschied das Landgericht (LAG) Rheinland-Pfalz. Zu ersetzen sind die Kosten für die Fahrten vom Büro zum Heimarbeitsplatz.

Die Parteien streiten über Schadensersatz vor dem Hintergrund der Nichtumsetzung zweier "Telework Agreements". Darin wurde geregelt, dass der Kläger an vier Tagen pro Woche (Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag) seine vertraglich geschuldete Arbeit in der eigenen Wohnung ausüben darf. Der Beklagte war in der Folgezeit nicht bereit, dem Kläger diese Heimarbeit zu gestatten. Sie verwiesen darauf, dass der Handelnde ohne Vertretungsmacht gehandelt habe und die Telearbeitsvereinbarung damit nicht wirksam abgeschlossen worden sei. Der Kläger verlangte nun Schadensersatz in Höhe der ihm durch Fahrten zur Beschäftigungsdienststelle an Montagen, Dienstagen, Donnerstagen und Freitagen entstandenen Fahrtkosten.

In der Berufung bekam der Kläger Recht. Das LAG nimmt eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers an. Der Arbeitgeber hat die Telearbeit des Klägers an jeweils vier Tagen nicht gestattet, obwohl er hierzu aufgrund der Vereinbarung verpflichtet war. Für die Berechnung des Schadensersatzanspruches ist die Kilometerpauschale von 3,30 € zugrunde zu legen.

LAG Rheinland-Pfalz, 7. November 2018, 7 Sa 46/18

Praxistipp: Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Arbeitsort des Arbeitnehmers festlegen. Ein gesetzlicher Anspruch auf Heimarbeit steht Arbeitnehmern nicht zu. Wird Homeoffice eingesetzt, sollte zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung getroffen werden. Ist diese Vereinbarung einmal getroffen, ist sie für beide Seiten verbindlich. Sie kann dann nur einvernehmlich oder per Kündigung einseitig beendet werden.

VERANSTALTUNGEN

Sprechttag „CE-Kennzeichnung von Maschinen und Anlagen“

Dienstag, 14. Mai 2019, ab 8:30 Uhr, Raum 4, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Anmeldungen bis 13. Mai 2019 unter E-Mail: carine.messerschmidt@saaris.de.

„1 Jahr DSGVO“

Donnerstag, 23. Mai 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referenten: Rechtsanwalt Hubert Beeck und Rechtsanwältin Jennifer Hohmann, Homburg

Anmeldungen **bis 22. Mai 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

“Tag der IT-Sicherheit 2019”

Donnerstag, 06. Juni 2019, 09:15 - 18:00 Uhr, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken,

Anmeldungen **bis 05. Juni 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„Haftungsrisiken von GmbH-Geschäftsführern“

Dienstag, 18. Juni 2019, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Referentin: Rechtsanwältin Nicole Wartenphul, Abel und Kollegen, Rechtsanwälte, PartGmbH, St. Ingbert,

Anmeldungen **bis 17. Juni 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.

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