

Nr. 07 / Juli 2019



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Einstellung von Mitarbeitern	2
Neue Pfändungsgrenzen seit 1. Juli 2019	4
Ausbildungskosten – Rückzahlungsklausel – unangemessene Benachteiligung	4
Arbeitsunfall oder nicht?	5
Arbeitgeber müssen auf den drohenden Verfall von Urlaub aus vergangenen Jahren hinweisen.....	6
Kündigung wegen Verdachts der Geldunterschlagung.....	7
Entfernung Abmahnung aus Personalakte nach Beendigung Arbeitsverhältnis	7
VERANSTALTUNGEN	9
„Die elektronische Betriebsprüfung - Datenquellen, Archivierung, Prüfung und Analyse“	9
„Initiative Wirtschaftsschutz“	9
„Brexit – was nun?“	9
„Gewerbliches Mietrecht“	9
„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“	9

Einstellung von Mitarbeitern

Viele Betriebe werden nach der Sommerpause Mitarbeiter neu einstellen. Gerade für Jungunternehmer stellt sich die Frage: Wie geht das?

Stellenausschreibung

Die Personalplanung beginnt meist mit der **Erstellung eines Stellenprofils**, in dem der Unternehmer die erwarteten Anforderungen auflisten sollte: Qualifikation, Voll- oder Teilzeitkraft, Befristung der Stelle usw. Bei der Suche nach dem neuen Mitarbeiter kann die Stellenausschreibung in Jobbörsen, in Print, Facebook-Kampagnen oder auch per Twitter-Posts beworben werden. Neben der Darstellung des Unternehmens sollte die Stellenanzeige zielgruppengerecht, verständlich und übersichtlich dargestellt werden. Der Verantwortungsbereich sollte klar beschrieben, realistische Anforderungen an die Ausbildung des Bewerbers und dessen gewünschte bisherige berufliche Erfahrung aufgezeigt werden. Je präziser die Stelle beschrieben wird, umso eher „passen“ die Suchalgorithmen der Jobbörsen. **Achtung: Stellenausschreibungen dürfen nicht diskriminierend** formuliert sein, insbesondere sind die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu berücksichtigen. Arbeitsplätze müssen auch als Teilzeitarbeitsplatz ausgeschrieben werden, wenn sie sich dafür eignen.

Bewerbungsunterlagen

Nach einer sorgfältig formulierten Stellenausschreibung gehen dem Arbeitgeber Bewerbungsunterlagen zu. Die Kosten für die Erstellung und Zusendung der Bewerbungsunterlagen trägt der Arbeitnehmer. Nur dann, wenn in Stellenanzeigen ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass eingesandte Bewerbungsunterlagen nicht zurückgeschickt werden, braucht der Arbeitgeber diese auch nicht zurückzusenden. Ansonsten werden nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens die Bewerbungsunterlagen durch den Arbeitgeber auf dessen Kosten zurückgesandt. Mit Geltung der DSGVO müssen nach Rücksendung der Bewerbungsunterlagen sämtliche Daten in dem Unternehmen, das einen Bewerber sucht, unwiederbringlich gelöscht werden. Als Frist für die Löschung sollte die Zweimonatsfrist des § 15 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) beachtet werden, da innerhalb dieses Zeitraums ein abgewiesener Bewerber Schadensersatz wegen diskriminierender Abweisung verlangen kann.

Vorstellungsgespräch

Hat das Bewerbungsschreiben das Interesse des Arbeitgebers erweckt, fordert er ihn zu einem Vorstellungsgespräch auf. Die Kosten für dieses Gespräch trägt der Arbeitgeber. Auf dieses Einstellungsgespräch sollte sich der künftige Arbeitgeber sorgfältig vorbereiten. Zulässig sind Fragen nach beruflichen und fachlichen Kenntnissen und Erfahrungen, unzulässig sind Fragen nach Familienstand, Erkrankung, Schwangerschaft oder Schwerbehinderung. Es empfiehlt sich, eine schriftliche Notiz über das Bewerbungsgespräch anzufertigen. Sollte im Nachhinein eine unzulässige oder diskriminierende Frage seitens des Bewerbers behauptet werden, kann der Arbeitgeber mit dieser schriftlichen Notiz diese Vorwürfe entkräften. Auch diese Notizen dürfen aus Datenschutzgründen nicht für immer aufbewahrt werden. Sobald die Zweimonatsfrist für die Geltendmachung von Entschädigungen und Schadensersatz nach dem AGG abgelaufen sind, sollten die Unterlagen sowie jegliche Daten vernichtet werden. Möchte das Unternehmen die Daten eines Bewerbers für weitere freiwerdende Stellen aufbewahren, so muss es die Einwilligung des Bewerbers hierfür einholen.

Abschluss eines Arbeitsvertrages

Die Einstellung des Mitarbeiters erfolgt durch den Abschluss seines Arbeitsvertrages. Für den Arbeitsvertrag gilt zwar grundsätzlich das Prinzip der Vertragsfreiheit, aber es gibt einige zwingende gesetzliche Regelungen zu beachten. Vor allem ist das Mindestlohngesetz einzuhalten. Daneben gibt das Nachweisgesetz vor, welche Inhalte ein Arbeitsvertrag haben sollte. Informationen zu der näheren Ausgestaltung des Arbeitsvertrages können Sie unserem **Infoblatt → A19** „Arbeitsvertrag: worauf Sie achten sollten“, **→ A01** „Begründung eines Arbeitsverhältnisses von A bis Z“, **→ A02** „Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis von A bis Z“, alle unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de einsehbar.

Arbeitspapiere und Anmeldungen

Am ersten Arbeitstag muss der neue Mitarbeiter folgende Unterlagen vorlegen:

- Steuer-Identifikationsnummer und Geburtsdatum: Mit deren Angabe kann der AG die Lohnsteuerabzugsmerkmale abrufen. Der Abruf erfolgt beim Bundeszentralamt für Steuern durch Datenfernübertragung. Diese werden in das Lohnkonto des Arbeitnehmers übernommen.
- Sozialversicherungsausweis (Kopie anfertigen!)
- Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse: Legt der Arbeitnehmer (AN) nach Ablauf von zwei Wochen seit Arbeitsbeginn keine Mitgliedsbescheinigung seiner Krankenkasse vor, meldet der Arbeitgeber (AG) seinen Mitarbeiter bei der Krankenkasse an, bei der er zuletzt versichert war. Der AG muss einen neu eingestellten AN deshalb stets befragen, bei welcher Krankenkasse er zuletzt versichert war. Sein Mitarbeiter ist zur entsprechenden Auskunft verpflichtet. Bestand zuletzt keine Krankenversicherung, wählt der AG selbst eine Krankenkasse aus, wodurch der AN dieser Kasse zugewiesen wird. Über die gewählte Krankenkasse muss der AG den AN unterrichten.
- ggfls. Aufenthaltserlaubnis und Arbeitserlaubnis bei ausländischen Arbeitnehmern
- ggfls. Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen
- bei ausländischen Arbeitnehmern: die Aufenthaltserlaubnis

Finanzamt

Die Lohnsteueranmeldung wird auf elektronischem Weg an das Finanzamt übermittelt. Voraussetzung für die elektronische Steuererklärung ist, dass der Arbeitgeber sich im Internet beim ELSTER-Portal registrieren lässt (siehe ELSTER-Portal <http://www.elsteronline.de>). Sollte nicht innerhalb von drei Tagen nach Einstellung des Mitarbeiters der Sozialversicherungsausweis vorgelegt werden, empfiehlt sich für den Arbeitgeber eine Rücksprache mit der Krankenkasse des Arbeitnehmers. Vom Krankenversicherungsnachweis sollte eine entsprechende Kopie der Chipkarte gemacht bzw. die Anschrift der Krankenkasse und die Krankenkassennummer notiert werden.

Meldepflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat seinen neuen Mitarbeiter bei der Krankenkasse und der Sozialversicherung anzumelden. Mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung ist die Anmeldung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung, in elektronischer Form bei der Krankenkasse anzumelden. In einzelnen Branchen muss die Anmeldung sofort, d.h. spätestens am Tag der Beschäftigungsaufnahme erfolgen. Dies gilt vor allem für das Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie das Personenbeförderungsgewerbe. Mehr Informationen enthält unser **Infoblatt →A27** „elektronische Meldung von Sozialversicherungsdaten“, **Kennzahl 67**.

Bei der ersten Einstellung eines Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit eine Betriebsnummer beantragen. Die Sozialversicherungsbeiträge (für Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung) sind unter dieser Betriebsnummer an die Krankenkasse abzuführen, bei der der Arbeitnehmer versichert ist.

Daneben muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter bei der Berufsgenossenschaft anmelden

Praxistipp: Noch mehr Informationen rund um die Einstellung von Mitarbeitern enthält unser **Infoblatt →A37** „Einstellung von Mitarbeitern“, **Kennzahl 890**.

Neue Pfändungsgrenzen seit 1. Juli 2019

Es kann vorkommen, dass dem Arbeitgeber ein Pfändungsbeschluss vom Gericht zugestellt wird. Mit der **Zustellung des Pfändungsbeschlusses** wird dem **Arbeitgeber verboten, gepfändetes Einkommen an** seinen Mitarbeiter **auszubezahlen**. Er muss bei der Lohnabrechnung selbst berechnen, in welcher Höhe er an den Arbeitnehmer und den Drittschuldner zahlt. Dazu muss er sich an der amtlichen Pfändungsverwertungstabelle orientieren. Diese wird im Zwei-Jahres-Rhythmus an die Entwicklung des steuerlichen Grundbetrages für das Existenzminimum angepasst. Nach der Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2019 steigt der Sockelbetrag von 1.073,88 Euro auf 1.178,59 Euro. Arbeitgeber, die nach einer Lohnpfändung an Gläubiger ihrer Mitarbeiter Teile des Lohnes abzuführen haben, müssen die neuen höheren Beträge automatisch berücksichtigen. Bestehen gesetzliche Unterhaltspflichten, erhöht sich dieser Betrag monatlich um weitere 443,57 Euro für die erste Person, für die zweite bis fünfte Person um jeweils 247,12 Euro.

Ausbildungskosten – Rückzahlungsklausel – unangemessene Benachteiligung

Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ohne eigenes Zutun ausscheidet, sind grundsätzlich zulässig. Zahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers, die an eine von diesem ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, können jedoch im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen.

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Fortbildungskosten. Der Beklagte wurde von der Klägerin – einer Fluggesellschaft – als Pilot eingestellt. Der Beklagte musste während des laufenden Arbeitsverhältnisses eine Fortbildung absolvieren. Die Fortbildungskosten übernahm die Klägerin. Im Arbeitsvertrag wurde eine Rückzahlungsklausel vereinbart. Danach musste der Beklagte die Fortbildungskosten, gekürzt um 1/6 pro vollen Kalendermonat, zurückzahlen, wenn er vor dem 28. Februar 2017 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, weil das Arbeitsverhältnis aus einem nicht von der Arbeitgeberin veranlassten, auch nicht mitveranlassten Grund, durch den Arbeitnehmer gekündigt wird. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 13. Februar 2017 aus personenbedingten Gründen. Die Klägerin forderte einen Teil der Fortbildungskosten zurück.

Der BAG lehnte einen Anspruch der Klägerin ab. Nach Ansicht des BAG knüpft die vereinbarte Rückzahlungspflicht allein an eine vom Arbeitnehmer erklärte Kündigung des Arbeitsverhältnisses an. Davon ausgenommen ist nur der Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus einem von der Arbeitgeberin veranlassten oder mitveranlassten Grund gekündigt wird. Alle sonstigen Fälle einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers sind erfasst. Die Klausel sieht eine Rückzahlungspflicht auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, weil er unverschuldet aufgrund eines dauerhaften Wegfalls der medizinischen Tauglichkeit nicht mehr in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Diese Regelung stellt eine unangemessene Benachteiligung dar. In der Klausel muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden.

BAG, Urteil vom 11. Dezember 2018, 9 AZR 383/18

Praxistipp: Bei der Vereinbarung von Rückzahlungsklausel ist Vorsicht geboten. Zu diesem Thema gibt es zahlreiche Urteile, die bei der Formulierung einer Klausel beachten werden müssen.

Arbeitsunfall oder nicht?

Ein Arbeitnehmer, der sich etwa auf dem Weg zwischen Arbeitsterminen schnell einen Kaffee holen will und sich dabei verletzt, genießt nicht zwangsläufig gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. So lautet ein Urteil des.

Das Thüringer Landessozialgerichts (LSG) hatte darüber zu entscheiden, ob eine Pflegekraft eines mobilen Pflegedienstes von der Berufsgenossenschaft eine Entschädigung verlangen kann. Die Mitarbeiterin war auf dem Weg zu einem Kundentermin und wollte sich einen Kaffee in einer Bäckerei kaufen, um ihn nach der Arbeit zu trinken. Sie parkte vor der Bäckerei, stürzte vor dem Betreten der Bäckerei und verletzte sich am Knie. Die Berufsgenossenschaft erkannte diesen Vorgang nicht als Arbeitsunfall an und lehnte eine Entschädigung ab.

Zu Recht, entschied das LSG. Der Kauf eines Getränks oder eines Snacks auf einem Betriebsweg stehe nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Denn die Besorgung stehe nicht im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit. Der Weg zur Kundin sei zwar versichert, weil es sich um einen Betriebsweg handle. Aber die Mitarbeiterin habe ihn „mehr als nur geringfügig“ unterbrochen, als sie sich den Kaffee holen wollte. Der Kauf eines Kaffees sei eine höchstpersönliche und eigenwirtschaftliche Handlung, weil sie der Vorbereitung zur Nahrungsaufnahme diene.

Praxistipp: Nicht jeder Unfall während eines betrieblich veranlassten Außentermins stellt automatisch einen Arbeitsunfall dar. Voraussetzung ist stets, dass der Unfall in einem sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht.

Arbeitgeber müssen auf den drohenden Verfall von Urlaub aus vergangenen Jahren hinweisen

Das Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat. Diese Initiativlast des Arbeitgebers bezieht sich nicht nur auf das laufende Kalenderjahr, sondern auch auf den Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren.

Der Kläger war in der Zeit von 2012 bis Anfang 2017 als Bote bei der beklagten Apotheke beschäftigt. Bezüglich der Urlaubsansprüche des Klägers war arbeitsvertraglich geregelt, dass der Kläger seinen Jahresurlaub auf eigenen Wunsch in Form einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung nimmt. Statt der bezahlten 30 Stunden/Woche arbeitete der Kläger nur 27,5 Stunden/Woche. Der Kläger verlangte während des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses begehrte der Kläger einen finanziellen Ausgleich für den in den Jahren 2014, 2015 und 2016 nicht genommenen/beantragten Urlaub.

Nach der Bewertung des LAG wurden die Urlaubsansprüche des Klägers durch den geringeren Arbeitszeitumfang nicht erfüllt. Die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung stelle keinen Erholungsurlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes dar. Die Urlaubsansprüche des Klägers seien auch nicht zum 31. März des Folgejahres verfallen. Unter Berücksichtigung des europäischen Rechts verfalle der Urlaub eines Arbeitnehmers in der Regel nur, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor konkret aufgefordert habe, den Urlaub zu nehmen. Gleichzeitig muss er ihn klar und rechtzeitig darauf hinweisen, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlösche.

Quelle: PM des LAG Köln vom 01. Juli 2019

Praxistipp: Entsprechende Vorgaben hatte der EuGH Ende 2018 gemacht (Urt. v. 06.11.2018, C-684/16). Dem Arbeitgeber obliegt die Initiativlast, im laufenden Kalenderjahr den Arbeitnehmer konkret aufzufordern, den Urlaub zu nehmen. Diese Obliegenheit des Arbeitgebers bezieht sich nach Auffassung des LAG auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren. Jeder Arbeitgeber ist mit diesem Urteil gut beraten, rechtzeitig im Jahr seinen Mitarbeiter eine entsprechende Übersicht über den Urlaubsanspruch zu geben, verbunden mit der Aufforderung, diesen im laufenden Jahr zu nehmen.

Kündigung wegen Verdachts der Geldunterschlagung

Der Kläger war seit 1987 bei dem beklagten Land beschäftigt und zuletzt auf der Pförtnerstelle einer Polizeidienststelle eingesetzt. Während seines Dienstes wurde ihm von einer ihm nicht bekannten Frau mitgeteilt, dass sie einen 100-Euro-Schein gefunden habe. Mit einer E-Mail informierte die Finderin auch das beklagte Land über den Fund. Sie teilte in der Mail mit, dass sie einen 100-Euroschein gefunden und diesen an der Pforte der Polizeidienststelle abgegeben habe. Sie habe dort keine Angaben zum Fundort und zu ihren Personalien machen müssen. Da ihr dieses Verfahren seltsam vorkam, wollte sie wissen, was denn nun mit dem Geld passiert sei. Aufgrund ihrer Mitteilung wurde gegen den Kläger ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren wegen Unterschlagung eingeleitet. Er äußerte sich zur Sache nicht. Die Beklagte hörte den Kläger zu dem Verdacht der Unterschlagung an. Der Kläger bestritt die Entgegennahme des Geldscheins. Nach Beteiligung des Personalrats kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf war der Ansicht, dass der für die ausgesprochene Verdachtskündigung erforderliche dringende Tatverdacht der Unterschlagung der gefundenen 100-Euro gegeben ist. Dies rechtfertigte auch in Ansehung der langen Beschäftigungsdauer die fristlose Kündigung. Es sei kein plausibler Grund ersichtlich, warum die Finderin die Geschichte erfinden solle.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 28. Juni 2019, 6 Sa 994/18

Praxistipp: Eine Verdachtskündigung ist dann gerechtfertigt, wenn der dringende Verdacht einer erheblichen Pflichtverletzung vorliegt, der Arbeitnehmer vorher angehört wurde und das Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiegt.

Entfernung Abmahnung aus Personalakte nach Beendigung Arbeitsverhältnis

Die Parteien streiten in der Berufung über die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte des Klägers nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebers.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen-Anhalt hat entschieden, dass sich ein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus Art. 17 Abs. 1 DSGVO ergibt. Danach hat die betroffene Person das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass die sie betreffenden personenbezogenen Daten unverzüglich gelöscht werden, wenn u. a. die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig sind.

Die Angaben in der Abmahnung sind personenbezogene Daten i. S. d. DSGVO. "Personenbezogene Daten" sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Dies ist bei dem Abmahnungsschreiben unzweifelhaft der Fall.

Die Abmahnung und damit die darin enthaltenen personenbezogenen Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die Beklagte noch ein Interesse an einem Beibehalt des Abmahnungsschreibens in der Personalakte des Klägers hat. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Warnfunktion entfallen. Hinsichtlich der Rüge- und Dokumentationsfunktion könnte sich noch ein Interesse am Erhalt

der Abmahnung für den Arbeitgeber ergeben, soweit dies zur Abwehr von etwaigen Ansprüchen des Arbeitnehmers oder zur Begründung eigener Ansprüche gegen den Arbeitnehmer erforderlich erscheint. Im vorliegenden Fall war dies nicht notwendig.

LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 23. November 2018, 5 Sa 7/17

Praxistipp: Für die Entfernung einer Abmahnung aus einer Personalakte ist Art. 17 DSGVO zu beachten. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht grundsätzlich kein Grund, die Abmahnung weiter in der Personalakte zu behalten. Anders kann dies aussehen, wenn die Abmahnung zur Abwehr oder Begründung von Ansprüchen notwendig ist.

VERANSTALTUNGEN

„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.

„Initiative Wirtschaftsschutz“

Dienstag, 24. September 2019, 18:00 - 20:00 Uhr, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Anmeldungen **bis 23. 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.

„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“

Mittwoch, 06. November 2019, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Anmeldungen **bis 05. November 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