

Nr. 09 / Oktober 2020



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Krankschreibung per Telefon wieder möglich.....	2
Regelungen zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld verlängert	2
Wechsel der Krankenkasse wird neu geregelt.....	2
Verjährung von Urlaubsansprüchen?	2
Nichtigkeit eines zweiten Arbeitsvertrags wegen Verstoßes gegen Höchstarbeitszeit	3
Anforderungen an die Durchführung eines BEM	4
Termin beim Amtsarzt ist verpflichtend.....	5
LAG Nürnberg: Kündigungsregelungen des BDSG mit DSGVO vereinbar	6
VERANSTALTUNGEN	8
„IHK Regional Neunkirchen und IHK Regional Merzig-Wadern: Arbeitsrecht für Arbeitgeber“	8
„Richtig kündigen“	8

Krankschreibung per Telefon wieder möglich

Angesichts bundesweit wieder steigender COVID-19-Infektionszahlen kurz vor Beginn der Erkältungs- und Grippesaison hat sich der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) erneut auf eine Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung verständigt. Befristet vom 19. Oktober 2020 vorerst bis 31. Dezember 2020 können Patientinnen und Patienten, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, telefonisch bis zu 7 Kalendertage krankgeschrieben werden. Die niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte müssen sich dabei persönlich vom Zustand der Patientin oder des Patienten durch eine eingehende telefonische Befragung überzeugen. Eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung kann telefonisch für weitere 7 Kalendertage ausgestellt werden.

Unabhängig von der Ausnahmeregelung zur telefonischen Krankschreibung sollten Versicherte bei typischen COVID-19-Symptomen, nach Kontakt zu COVID-19-Patienten und bei unklaren Symptomen von Infektionen der oberen Atemwege vor dem Arztbesuch telefonisch Kontakt zur Praxis aufnehmen und das weitere Vorgehen besprechen.

Quelle: PM des Gemeinsamen Bundesausschuss vom 15. Oktober 2020

Regelungen zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld verlängert

Die zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wurde am 19. Oktober 2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, über die Bezugsdauer nach § 104 Absatz 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch hinaus auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021, verlängert.

Wechsel der Krankenkasse wird neu geregelt

Wer gesetzlich bei einer Krankenkasse versichert ist, darf diese selbst auswählen. Um einen Kassenwechsel zu vereinfachen, tritt das "Medizinische Dienst der Krankenkassen Reformgesetz" (MDK-Reformgesetz) ab dem 1. Januar 2021 in Kraft. Das Gesetz verkürzt unter anderem die allgemeine Bindungsfrist von 18 Monaten auf zwölf, darüber hinaus muss die alte Krankenkasse keine Kündigungsbestätigung mehr ausstellen.

Praxistipp: Dies hat auch Auswirkungen für die Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist künftig stärker auf die Mitwirkung seiner Arbeitnehmer angewiesen. Er sollte diese auffordern, den Krankenkassenwechsel sofort mitteilen.

Verjährung von Urlaubsansprüchen?

Zur Klärung der Frage, ob der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub der Verjährung unterliegt, hat das Bundesarbeitsgerichts (BAG) den EuGH angerufen.

Hintergrund: Die Klägerin war vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 bei dem Beklagten als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Mit Schreiben vom 1. März 2012 bescheinigte der Beklagte der Klägerin, dass der "Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren" am 31. März 2012 nicht verfallende, weil sie ihren Urlaub wegen des hohen Arbeitsaufwandes in seiner Kanzlei nicht habe antreten können. In den Jahren 2012 bis 2017 gewährte der

Beklagte der Klägerin an insgesamt 95 Arbeitstagen Urlaub. Mit der am 6. Februar 2018 erhobenen Klage hat die Klägerin die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren verlangt. Im Verlauf des Prozesses hat der Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben. Er hat geltend gemacht, für die Urlaubsansprüche, deren Abgeltung die Klägerin verlange, sei die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelaufen.

Das Landesarbeitsgericht ist dieser Auffassung nicht gefolgt und hat der Klage stattgegeben. Das BAG hat das Verfahren ausgesetzt. Entscheidungserheblich sei, ob die nicht erfüllten Urlaubsansprüche der Klägerin aus dem Jahr 2014 und den Vorjahren bei Klageerhebung bereits verjährt waren. Die Urlaubsansprüche konnten nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Bei unionsrechtskonformer Auslegung dieser Vorschrift erlischt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann. Vorliegend ist der Beklagte seiner Informationspflicht nicht nachgekommen.

Vor diesem Hintergrund hat das BAG den EuGH um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, ob es mit EU-Recht im Einklang steht, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der aufgrund unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bereits nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen konnte, gemäß § 194 Abs. 1, § 195 BGB der Verjährung unterliegt.

BAG, Urteil vom 29. September 2020, 9 AZR 266/20

Quelle: PM des BAG vom 29. September 2020

Nichtigkeit eines zweiten Arbeitsvertrags wegen Verstoßes gegen Höchst- arbeitszeit

Führt der Abschluss eines zweiten Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitgeber dazu, dass der Arbeitnehmer die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschreitet, hat dies grundsätzlich die Nichtigkeit des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrags zur Folge. Der Fortbestand des Arbeitsvertrags unter Reduktion der vereinbarten Arbeitszeit auf das gesetzlich noch zulässige Maß kommt nur in Betracht, wenn sich insoweit eindeutig ein übereinstimmender hypothetischer Wille beider Vertragsparteien feststellen lässt. Dies entschied das LAG Nürnberg.

Der Kläger war beim Beklagten seit 1999 beschäftigt. Es wurde eine jährliche Arbeitszeit von 726 Stunden bzw. von 60,5 Stunden monatlich vereinbart. In den Jahren 2012 bis 2017 fielen 300 weitere Arbeitsstunden an. Zudem war der Kläger in Vollzeit bei einer anderen Firma der Beklagten beschäftigt. Dort betrug die Arbeitszeit anfangs 35 Wochenstunden, später erhöhte sich die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden. Mit Schreiben vom 26.04.2018 teilte der Beklagte dem Kläger u.a. mit, dass der Arbeitsvertrag wegen Überschreitung der zulässigen wöchentlichen Höchstarbeitszeit nichtig sei und kündigte zusätzlich das zweite Arbeitsverhältnis. Hiergegen wendete sich der Kläger.

Sowohl die erste Instanz als auch das LAG Nürnberg haben die Klage abgewiesen. Aufgrund einer erheblichen Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit sei das zuletzt geschlossene Arbeitsverhältnis nach dem Prioritätsprinzip nichtig.

Die werktägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Daraus errechnet sich eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von sechzig Stunden, wenn innerhalb des genannten Ausgleichszeitraumes im Durchschnitt 48 Stunden in der Woche nicht überschritten werden. Die Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Damit liegt die Gesamtarbeitszeit des Klägers bei 53,46 Stunden pro Woche. Zu berücksichtigen ist ferner, dass die erforderliche Ruhezeit von 11 Stunden nicht eingehalten werden könne.

Eine geltungserhaltende Reduktion der Arbeitszeit war mangels entsprechenden feststellbaren Willens des Beklagten abzulehnen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 19. Mai 2020, 7 Sa 11/19

Praxistipp: Um das Risiko zu vermeiden, dass der Arbeitsvertrag aufgrund einer Überschreitung der Höchstarbeitszeiten nichtig ist, sollte mit dem künftigen Mitarbeiter abgeklärt werden, ob weitere Beschäftigungen bestehen. Im Arbeitsvertrag sollte zudem vereinbart werden, dass der Mitarbeiter darüber informiert, sofern es zu Änderungen bei der Arbeitszeit kommt. Zusätzlich kann es gegebenenfalls sinnvoll sein, im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass im Falle einer Überschreitung der arbeitsrechtlichen Höchstarbeitszeit die noch zulässige Arbeitszeit als vereinbart gilt.

Anforderungen an die Durchführung eines BEM

Es liegt keine ordnungsgemäße Einladung des Arbeitnehmers zum BEM-Verfahren vor, wenn der Teilnehmerkreis einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt wird und dem Arbeitnehmer im Einladungsschreiben nicht mitgeteilt wird, dass er bei dem BEM-Teilnehmerkreis mitbestimmen kann. Dies entschied das LAG Nürnberg.

Die Klägerin arbeitet in Wechselschicht in einem Schichtsystem. Sie ist schwerbehindert und leidet an einem endogenen Asthma bronchiale sowie einem leichtgradigen Schlafapnoe-Syndrom (Schlafstörung). In den letzten Jahren war sie 2011 an 32 Arbeitstagen 2012, 2013 an 25 Arbeitstagen, 2014 an 42 Arbeitstagen 2014, 2015 an 52 Arbeitstagen, 2016 an 209 Arbeitstagen 2016 und 2017 an 197 Arbeitstagen erkrankt.

Mit Schreiben vom 28.10.2016 wurde die Klägerin zu einem Informationsgespräch über das BEM-Verfahren eingeladen. In dem Einladungsschreiben wurde die Klägerin darauf hingewiesen, dass es sich noch nicht um ein BEM-Gespräch handelt, sondern um ein persönliches Informationsgespräch mit einem Mitarbeiter der Personalabteilung, zu dem auf Wunsch der Klägerin auch ein Vertreter des Betriebsrates und die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden können. Die Klägerin nahm diesen Gesprächstermin wahr. Auf Wunsch der Klägerin wurde die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen. Sie wurde in diesem Gespräch unter anderem von einem Mitarbeiter der Personalabteilung darüber informiert, dass es in ihrem Ermessen stand, weitere Teilnehmer zum BEM-Verfahren hinzuzuziehen bzw. herauszunehmen. Der Teilnehmerkreis wurde in diesem Gespräch nicht festgelegt.

Nach diesem Informationsgespräch wurde die Klägerin zum ersten BEM-Gespräch eingeladen. In dem Schreiben wurde darauf hingewiesen, wer an diesem Termin teilnehmen werde. Die Klägerin wurde ferner darauf hingewiesen, dass vorher ein „positives Leistungsprofil“ über Einsatzfähigkeit und Einsatzmöglichkeiten durch den Werksarzt zu erstellen sei. Eine Untersuchung fand nicht statt. Mehrere Termine für ein BEM-Gespräch scheiterten in der Folge. Die Beklagte nahm von weiteren Versuchen, ein BEM-Verfahren durchzuführen, Abstand und beantragte die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung. Das Integrationsamt und der Betriebsrat erteilten die Zustimmung zur Kündigung.

Das AG gab der Klägerin im Kündigungsschutzverfahren Recht. Das BEM-Verfahren sei nicht richtig angeboten bzw. durchgeführt worden. Das LAG bestätigte die Auffassung der Vorinstanz und wies die Berufung der Beklagten ab. Das LAG führte auf, dass bei einer krankheitsbedingten Kündigung drei Stufen zu beachten sind:

1. Stufe: negative Gesundheitsprognose. Es müssen im Kündigungszeitpunkt objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang befürchten lassen.
2. Stufe: erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen durch die prognostizierten Fehlzeiten
3. Stufe: Interessenabwägung

Im Rahmen der Interessenabwägung ist die Durchführung eines BEM-Verfahrens zu würdigen. Nach Ansicht des LAG wurde das BEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt, da die Beklagte den Teilnehmerkreis einseitig festgelegt habe. Zudem sei das BEM-Verfahren nicht gescheitert, da die Klägerin lediglich wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht daran teilgenommen habe. Aus diesem Grund sei die Kündigung unverhältnismäßig.

Zu diesen Mindestanforderungen zählen schon bei der Einladung des Arbeitnehmers zum BEM-Verfahren die Hinweise auf dessen Ziele sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten. Ferner muss der Arbeitnehmer in der Einladung oder in einem Informationsgespräch darüber aufgeklärt werden, dass der Arbeitnehmer bei dem BEM-Teilnehmerkreis mitbestimmen kann.

LAG Nürnberg, Urteil vom 18. Februar 2020, 7 Sa 124/19

Praxistipp: Das Urteil zeigt einmal mehr, wie wichtig es ist, ein BEM vor einer krankheitsbedingten Kündigung ordnungsgemäß durchzuführen und die Formalitäten einzuhalten. Mehr Informationen zum BEM finden Sie in unserem Infoblatt → **A26** „[Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](#)“ unter der [Kennzahl 890](#).

Termin beim Amtsarzt ist verpflichtend

Darf der Arbeitgeber abmahnen, wenn sein Mitarbeiter wegen einer aktuellen Krankenschreibung nicht zur amtsärztlichen Untersuchung erscheint? Ja, urteilte das Landesarbeitsgericht Nürnberg. Denn für die Untersuchung müsse der Arbeitnehmer nicht arbeitsfähig sein.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg verhandelte den Fall eines Schreiners, der im öffentlichen Dienst tätig war. Dessen Arbeitgeber hatte seine ärztliche Untersuchung veranlasst, um zu überprüfen, ob er grundsätzlich in der Lage ist, seine vertraglich vereinbarten Tätigkeiten auszuführen. Hintergrund hierfür war die Tatsache, dass

er innerhalb eines Jahres an insgesamt 75 Tagen arbeitsunfähig erkrankt war. Darüber hinaus legte er seinem Arbeitgeber ein Attest vor, wonach er keine Gegenstände mit einem Gewicht über 10 Kilogramm heben könne.

Die Untersuchungstermine beim Amtsarzt ließ der Angestellte wiederholt verfallen und wurde dafür schließlich abgemahnt. Gegen diese Abmahnung klagte er – jedoch erfolglos.

Das Gericht begründete die Abweisung der Klage folgendermaßen: Arbeitnehmer müssen an einer zulässigerweise angeordneten amtsärztlichen Untersuchung auch dann mitwirken, wenn sie am Tag der Untersuchung arbeitsunfähig erkrankt waren. Eine Arbeitsfähigkeit am Tag der Untersuchung sei keine Voraussetzung für deren Durchführung. Daher sei der Arbeitgeber bei einem Fernbleiben des Arbeitnehmers am Untersuchungstermin zur Vornahme einer Abmahnung berechtigt.

Das Gericht führte darüber hinaus an, dass die Untersuchung auch ermitteln soll, ob der Arbeitgeber Maßnahmen am Arbeitsplatz ergreifen kann, die eine künftige Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers verhindern. Daher könne mit der amtsärztlichen Untersuchung nicht bis zur Genesung des Arbeitnehmers gewartet werden.

LAG Nürnberg, Urteil vom 19.05.2020, Az. 7 Sa 304/19

Praxistipp: Was in eine Abmahnung gehört, können Sie in unserem Infoblatt → **A13** „[Abmahnung](#)“, [Kennzahl 67](#) nachlesen.

LAG Nürnberg: Kündigungsregelungen des BDSG mit DSGVO vereinbar

Die Regelungen im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), wonach ein interner Datenschutzbeauftragter nur aus wichtigem Grund gekündigt und nur aus wichtigem Grund von seinem Amt abberufen werden kann, sind mit der DSGVO vereinbar. Dies entschied das LAG Nürnberg.

Die Klägerin ist seit Anfang 2018 bei der Beklagten als „Teamleiter Recht“ beschäftigt gewesen. Zudem wurde sie zur betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt. Die Beklagte fasste in der Folge die Entscheidung, dass das Amt des Datenschutzbeauftragten auf einen Externen übertragen werden soll. Mit Schreiben vom 13.07.2018 wurde das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 15.08.2018 gekündigt. Im Kündigungsschreiben wurde der Klägerin zudem mitgeteilt, dass ihre bisherige Stellung als Datenschutzbeauftragte spätestens zum 15.08.2018 ende und hilfsweise aus wichtigem Grund widerrufen wird.

Sowohl das AG als auch das LAG haben die Kündigung für unwirksam erklärt. Die Klägerin genoss zum Zeitpunkt der Kündigung den besonderen Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte nach §§ 38 Abs. 2, 6 Abs. 4 Satz 2 BDSG. Danach ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Datenschutzbeauftragten unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Nach einer wirksamen Abberufung als Datenschutzbeauftragter gilt dies noch für ein Jahr weiter. Es liege im vorliegenden Fall kein wichtiger Grund vor, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte.

Der im BDSG geregelte besondere Kündigungsschutz verstoße auch nicht gegen die Vorgaben des Art. 38 Abs. 3 DSGVO. Eine ausdrückliche Öffnungsklausel für den nationalen Gesetzgeber, einen besonderen Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte zu regeln, existiere in der DSGVO zwar nicht. Dem nationalen Gesetzgeber steht es aber frei, Regelungen im Bereich des materiellen Arbeitsrechts zu treffen.

Auch die Abberufung der Klägerin als Datenschutzbeauftragte sei unwirksam. Ein wichtiger Grund für die Abberufung liege nicht vor. Eine Organisationsumstrukturierung rechtfertige eine Abberufung nicht. Dies widerspreche dem Abberufungsschutz. Dieser besondere Abberufungsschutz sei ebenfalls durch die nationale Gesetzgebungskompetenz für das materielle Arbeitsrecht gedeckt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 19. Februar 2020, 2 Sa274/19

Praxistipp: Mit der Bestellung genießt der interne Datenschutzbeauftragte einem Abberufungs- und Kündigungsschutz. Die interne Bestellung sollte deshalb wohlüberlegt sein. Das LAG ist der Ansicht, die nationalen Bestimmungen stehen im Einklang mit dem EU-Recht. Ein höchstrichterliche Rechtsprechung dazu steht noch aus. Wie der EuGH entscheidet, bleibt abzuwarten.

VERANSTALTUNGEN

„IHK Regional Neunkirchen und IHK Regional Merzig-Wadern: Arbeitsrecht für Arbeitgeber“

Dienstag, 03. November 2020, 14:30 - 16:00 Uhr, Webinar

Frau Ass. iur Heike Cloß, stv. Hauptgeschäftsführerin und Justiziarin der IHK Saarland, informiert Sie darüber, wie Sie das Arbeitsrecht im Sinne Ihres Betriebes einsetzen können. Jeder Arbeitgeber sollte die typischen Bestandteile eines Arbeitsvertrags kennen. Für den Fall, dass der Arbeitsvertrag keine spezifischen Regelungen enthält, tritt ergänzend das Weisungsrecht des Arbeitgebers ein. Dieser sollte daher wissen, wo sein Weisungsrecht beginnt, wo es endet, welche rechtlichen Möglichkeiten ihm bei nicht eingehaltenen Weisungen zustehen und was zu beachten ist, damit es später beim Ausspruch einer Kündigung nicht zu unliebsamen Überraschungen kommt.

Das Webinar beinhaltet einen ca. ein- bis anderthalbstündigen Vortrag und anschließende Fragemöglichkeit per Chat.

Bitte melden Sie sich hierzu über unser Anmeldeformular auf unserer Homepage www.saarland.ihk.de, Kennzahl: 15.14970, an oder über den Direktlink: https://www.saarland.ihk.de/p/IHK_Regional_Neunkirchen_und_IHK_Regional_MerzigWadern_Arbeitsrecht_f%C3%BCr_Arbeitgeber_Webinar-Dienstag,_03._November_2020-15-14970.html

Link zur Onlineveranstaltung erhalten Sie per E-Mail vor Veranstaltungsbeginn.

„Richtig kündigen“

Mittwoch, 02. Dezember 2020, 14:00 Uhr- 16:00 Uhr, Webinar

Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken, wird uns aufzeigen, welche arbeitsrechtlichen Vorgaben eingehalten werden müssen, damit Sie als Arbeitgeber eine wirksame Kündigung aussprechen können.

Das Webinar beinhaltet einen ca. ein- bis anderthalbstündigen Vortrag und anschließende Fragemöglichkeit per Chat.

Bitte melden Sie sich hierzu über unser Anmeldeformular auf unserer Homepage www.saarland.ihk.de, Kennzahl: 15.15671, an oder nutzen Sie den folgenden Link: https://www.saarland.ihk.de/p/Richtig_k%C3%BCndigen_Onlineveranstaltung-Mittwoch,_02._Dezember_2020-15-15671.html

Link zur Onlineveranstaltung erhalten Sie per E-Mail vor Veranstaltungsbeginn.

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