

Nr. 08 / September 2020



## Newsletter Arbeitsrecht

### In dieser Ausgabe:

|   |   |
|---|---|
| Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im laufenden Jahr ..... | 2 |
| Neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vorgestellt .....  | 3 |
| Altersdiskriminierung in Stellenanzeige .....   | 3 |
| Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber .....  | 4 |
| Kurzarbeitergeld auch für UG-Geschäftsführer .....  | 4 |
| Kündigung wegen zu später Anzeige der Arbeitsunfähigkeit .....                                  | 5 |
| Ausstellung eines qualifizierten Endzeugnisses .....  | 6 |
| VERANSTALTUNGEN .....   | 7 |
| „Datenschutz im Marketingbereich“ .....   | 7 |
| „Arbeitsschutz nach der Krise“ .....  | 7 |
| "Corona – die Auswirkungen im Mietrecht" .....  | 7 |
| Provision des Immobilienmaklers - Was gilt es zu beachten? .....                                | 8 |

## **Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im laufenden Jahr**

Immer wieder bei der IHK Saarland angefragt: Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf seinen gesamten Jahresurlaub, wenn das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr beendet wird? Antwort: Es kommt darauf an.

Grundsätzlich steht dem Arbeitnehmer der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Tagen (bei einer 6-Tage-Woche) zu. Dieser Mindesturlaubsanspruch ist unabdingbar, darf also nicht durch arbeitsvertragliche Regelung unterschritten werden. § 5 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) regelt die Fälle, wann dem Arbeitnehmer ein Teilurlaubsanspruch zusteht. Entscheidend ist, ob das Arbeitsverhältnis bis spätestens 30. Juni oder zu einem späteren Zeitpunkt beendet wird.

### ***Beendigung bis spätestens 30. Juni***

Endet das Arbeitsverhältnis bis spätestens zu diesem Zeitpunkt, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

#### *Beispiel:*

*Arbeitnehmer A wurde zum 12. Januar eingestellt. Er hat zum 31. Mai gekündigt. Arbeitsvertraglich vereinbart war ein Jahresurlaub von 24 Urlaubstagen.*

*Das Arbeitsverhältnis bestand für 4 volle Monate, also  $4 \text{ Monate} / 12 \text{ Monate} \times 24 \text{ Urlaubstage} = 8 \text{ Urlaubstage}$ .*

### ***Beendigung nach dem 30. Juni***

Wird das Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni beendet, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub, bei einer 6-Tage-Woche also auf 24 Urlaubstage. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits seit dem 01.01. eines Jahres bestand. Die Regelung zum Teilurlaub ist hier nicht heranzuziehen.

### ***Was gilt bezüglich vertraglich gewährtem Zusatzurlaub?***

Oftmals gewähren Arbeitgeber einen über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Zusatzurlaub. Ob dieser ebenfalls in Anspruch genommen werden kann, wenn der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr ausscheidet, hängt davon ab, wie dies im Arbeitsvertrag geregelt ist. Denn: Anders als beim gesetzlichen Mindesturlaub, ist dieser abdingbar. Möglich ist eine Klausel, wonach der Zusatzurlaub bei Ausscheiden im laufenden Kalenderjahr nur anteilig gewährt werden soll.

#### Formulierungsbeispiel:

*Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird."*

Ist eine solche zusätzliche Klausel im Arbeitsvertrag nicht enthalten, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen arbeitsvertraglich vereinbarten Urlaub. Sind beispielsweise 30 Urlaubstage (24 Tage Mindesturlaub + 6 Tage Zusatzurlaub) vereinbart, so kann der Arbeitnehmer im Falle eines Ausscheidens nach dem 30.06. auch die vollen 30 Urlaubstage in Anspruch nehmen.

## **Neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vorgestellt**

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) hat die neue SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel veröffentlicht. Sie konkretisiert die bereits beschriebenen [allgemeinen Arbeitsschutzmaßnahmen](#) für den betrieblichen Infektionsschutz während der Corona-Pandemie.

Ziel ist es, das Infektionsrisiko für Beschäftigte zu senken und Neuinfektionen im betrieblichen Alltag zu verhindern. Abstand, Hygiene und Masken bleiben dafür auch weiterhin die wichtigsten Instrumente. Sie richtet sich an alle Bereiche des Wirtschaftslebens.

Betriebe, die die in der SARS-CoV-2-Regel vorgeschlagenen technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen umsetzen, können davon ausgehen, dass sie rechtssicher handeln. Zudem erhalten die Aufsichtsbehörden der Länder eine einheitliche Grundlage, um die Schutzmaßnahmen in den Betrieben zu beurteilen.

Die Regel wurde gemeinsam von den Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesarbeitsministerium unter Koordination der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erstellt. Sie ist auf den Seiten des BAuA [eingestellt](#).

## **Altersdiskriminierung in Stellenanzeige**

Bietet der Arbeitgeber in einer Stellenanzeige eine "zukunftsorientierte, kreative Mitarbeit in einem jungen, hochmotivierten Team", so liegt die Vermutung nahe, dass eine Benachteiligung des nicht eingestellten 61-jährigen Bewerbers wegen des Alters vorliegt.

Im vorliegenden Fall hat sich der 61-jährige Kläger auf eine Stellenanzeige des Beklagten beworben. Im Begleittext der Stellenanzeige wurde mit einer "zukunftsorientierten, kreativen Mitarbeit in einem jungen, hochmotivierten Team in einem sehr interessanten und abwechslungsreichen Themenumfeld ..." geworben. Bezüglich des Karrierelevels war "Berufseinsteiger" angegeben. Im Rahmen einer Vorauswahl wurde der Kläger mit der Begründung abgelehnt, sich für andere Bewerber entschieden zu haben, die das spezielle Anforderungsprofil noch besser erfüllten. Zeitgleich hatte sich der Kläger auf zwei weitere Stellen bei einer anderen Firma beworben und hat hier ebenfalls Absagen erhalten. Daraufhin forderte der Kläger Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Altersdiskriminierung.

Das AG sprach dem Kläger in der Vorinstanz einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 2 Monatsgehältern zu.

Das LAG bestätigte diese Auffassung in der Berufungsinstanz. Anhaltspunkte dafür, dass die Bewerbung nicht ernsthaft gewesen sein soll, seien nicht ersichtlich. Die Formulierung der Stellenanzeige, wonach dem/der Bewerber/in eine zukunftsorientierte, kreative Mitarbeit in einem "jungen, hochmotivierten Team" geboten wird, lässt vermuten, dass der Kläger wegen seines Alters nicht eingestellt wurde. Die Beklagte hat keine anderen Gründe vorgetragen, warum die Bewerbung abgelehnt wurde. Anhaltspunkte, dass die Bewerbung mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen, eingereicht wurde, sind nicht ersichtlich. Auch eine unvollständige Bewerbung, Lücken im Lebenslauf und Bewerbungen auf andere Stellen lassen nicht auf einen Rechtsmissbrauch schließen.

LAG Nürnberg: Urteil vom 27. Mai 2020, 2 Sa 1/20

**Praxistipp:** Was bei der Stellenanzeige zu beachten ist, können Sie in unserem Infoblatt → A01 „[Begründung eines Arbeitsverhältnisses von A bis Z](#)“ unter der [Kennzahl 890](#) unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) nachlesen.

### **Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber**

Geht dem Arbeitgeber die Bewerbung einer fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderten oder dieser gleichgestellten Person zu, muss er diese zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Unterlässt er dies, ist er dem/der erfolglosen Bewerber/in allerdings nicht bereits aus diesem Grund zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG verpflichtet. Das Unterlassen einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ist lediglich ein Indiz einer Diskriminierung aufgrund der Schwerbehinderung. Diese Vermutung kann der Arbeitgeber nach § 22 AGG widerlegen.

Der Kläger bewarb sich Anfang August 2015 mit einer E-Mail auf eine für den Oberlandesgerichtsbezirk Köln ausgeschriebene Stelle als Quereinsteiger für den Gerichtsvollzieherdienst. Die Bewerbung war mit dem deutlichen Hinweis auf seinen Grad der Behinderung von 30 und seine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen versehen. Der Kläger wurde, obwohl er fachlich für die Stelle nicht offensichtlich ungeeignet war, nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Kläger forderte deshalb eine Entschädigung. Das beklagte Land hat vorgetragen, die Bewerbung des Klägers sei aufgrund eines schnell überlaufenden Outlook-Postfachs und wegen ungenauer Absprachen unter den befassten Mitarbeitern nicht in den Geschäftsgang gelangt.

Das BAG hat dem Kläger eine Entschädigung in der Revision zugesprochen. Das beklagte Land hätte den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Die Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch begründete die Vermutung, dass der Kläger wegen seiner Gleichstellung mit einer schwerbehinderten Person benachteiligt wurde. Das beklagte Land hat diese Vermutung nicht widerlegt. Insoweit konnte das beklagte Land sich nicht mit Erfolg darauf berufen, die Bewerbung sei nicht in den Geschäftsgang gelangt. Dass ihm trotz Zugangs der Bewerbung ausnahmsweise eine tatsächliche Kenntnisnahme nicht möglich war, hat das beklagte Land nicht vorgetragen. Auch die Höhe der Entschädigung war im Ergebnis nicht zu beanstanden.

BAG, Urteil vom 23. Januar 2020, 8 AZR 484/18

Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 5/20 vom 23. Januar 2020

**Praxistipp:** Auch wenn das Urteil einen Arbeitgeber aus dem öffentlichen Bereich betrifft, ist die Rechtsprechung auf nicht-öffentliche Stellen übertragbar.

### **Kurzarbeitergeld auch für UG-Geschäftsführer**

Das SG Speyer hat entschieden, dass auch für Geschäftsführer einer haftungsbeschränkten Unternehmensgesellschaft (UG) grundsätzlich Kurzarbeitergeld gewährt werden kann.

Das SG hatte im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes über die Gewährung von Kurzarbeitergeld für einen UG-Geschäftsführer eines Tourismus- und Sportun-

ternehmens zu entscheiden, welches aufgrund der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie in seiner wirtschaftlichen Existenz bedroht ist. Die Bundesarbeitsagentur vertrat die Auffassung, Kurzarbeitergeld könne für den Geschäftsführer der UG haftungsbeschränkt nicht gewährt werden, weil er die Geschicke des Unternehmens leite und es gerade seine Aufgabe sei neue Kunden zu finden und Kurzarbeit zu vermeiden.

Das SG hat dem Antrag im Wege der einstweiligen Anordnung stattgegeben. Nach seiner Auffassung gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass der UG-Geschäftsführer nicht in einem die Beitragspflicht begründenden Beschäftigungsverhältnis stehe. Da die Antragstellerin im Wesentlichen ihren Unternehmenszweck auf die Durchführung von Reisen und Schülerbeförderung verlegt habe, stehe zu befürchten, dass durch die Nichtzahlung von Kurzarbeitergeld das Arbeitsverhältnis mit dem Geschäftsführer gelöst werden müsste und damit Arbeitslosigkeit eintritt. Dies widerspräche der gesetzlichen Intention, nämlich möglichst viele Arbeitnehmer durch die Gewährung von Kurzarbeitergeld in einem Beschäftigungsverhältnis zu halten.

SG Speyer, Urteil vom 31. Juli 2020, S 1 AL 134/20

Quelle: PM des SG Speyer vom 30. Juli 2020

**Praxistipp:** Mehr Informationen zum Thema Kurzarbeit finden Sie in unserem Infoblatt → **A21** „[Kurzarbeit](#)“, [Kennzahl 67](#).

### **Kündigung wegen zu später Anzeige der Arbeitsunfähigkeit**

Arbeitnehmer sind nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Diese Anzeigepflicht umfasst auch die Verpflichtung, die Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit über die zunächst angezeigte Dauer hinaus unverzüglich mitzuteilen. Erfolgt dies nicht, kann dies einen Kündigungsgrund darstellen. Der BAG hat sich in einem aktuellen Urteil mit diesem Thema auseinandergesetzt.

Der Kläger war bei der Beklagten langjährig als Lagerist beschäftigt. Er war seit Juli 2016 durchgehend arbeitsunfähig krankgeschrieben. Er wurde mehrmals abgemahnt, da er unentschuldigt fehlte bzw. Folgearbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht rechtzeitig vorgelegt wurden. Daraufhin kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß.

Die Vorinstanzen sahen die Kündigung als unwirksam an. Das BAG hat festgestellt, dass eine schuldhafte Verletzung der Pflicht, die Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit unverzüglich über den ursprünglich mitgeteilten Zeitraum hinaus anzuzeigen, könne - nach Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls - eine Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers sozial rechtfertigen. In der Sache wurde die Entscheidung an das LAG zurückverweisen, um weitere Feststellungen zu treffen.

Das BAG hat festgestellt, dass auch eine schuldhafte Verletzung der Anzeigepflicht grundsätzlich geeignet ist, die Interessen des Vertragspartners zu beeinträchtigen und kann daher – je nach den Umständen des Einzelfalls – zu einer ordentlichen Kündigung berechtigen. In einer Interessenabwägung ist festzustellen, ob die Verletzung der vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und die Verletzung

schuldhaft ist und dem Arbeitgeber deshalb eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über die Kündigungsfrist hinaus nicht zumutbar ist.

Die Zumutbarkeit oder Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung ist stets aufgrund einer umfassenden Würdigung aller im Einzelfall für die zukünftige Vertragsdurchführung relevanten Umstände zu prüfen. Dazu gehören auch die bisherigen und zukünftig zu erwartenden Auswirkungen einer Pflichtverletzung.

Die Anzeige der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit soll den Arbeitgeber in die Lage versetzen, sich auf das Fehlen des arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers möglichst frühzeitig einstellen zu können. Nach Ansicht des BAG ist zu erwarten, dass ein Arbeitnehmer „ohne anderslautende Verlautbarung“ die Arbeit auch nach einer langen Arbeitsunfähigkeit wieder aufnimmt. Allein die fortgesetzte Dauer einer Arbeitsunfähigkeit spricht nicht allgemein dafür, dass eine Genesung unwahrscheinlicher wird und für einen entsprechenden Ersatz gesorgt werden muss.

BAG, Urteil vom 7. Mai 2020, 2 AZR 619/19

**Praxistipp:** Eine Kündigung aufgrund von Krankheit hat selten Erfolg. Der vorliegende Fall zeigt, dass es aber nicht unmöglich ist. Mehr zum Thema Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → A20 „[Kündigungsschutz und Kündigungsgründe](#)“ unter der [Kennzahl 890](#).

### **Ausstellung eines qualifizierten Endzeugnisses**

Auf einem qualifizierten Arbeitszeugnis ist regelmäßig das Datum der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzugeben, nicht der Tag, an dem das Zeugnis tatsächlich physisch ausgestellt worden ist. Diese feste Rechtsprechung wurde bestätigt durch das LAG Köln.

In dem vom LAG behandelten Fall wurde der Arbeitgeber durch einen Vergleich verpflichtet, ein Arbeitszeugnis auszustellen. In der Folgezeit überreichte der Arbeitgeber seiner ehemaligen Mitarbeiterin mehrere Zeugnisversionen, die den formalen Anforderungen nicht entsprachen. Unter anderem trug das Zeugnis nicht das Datum der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Im Arbeitsleben hat sich die weit verbreitete und von der höchstrichterlichen Rechtsprechung des BAG auch gebilligte Gepflogenheit herausgebildet, in ein Arbeitszeugnis als Zeugnisdatum das Datum der rechtlichen Beendigung aufzunehmen. Diese Gepflogenheit schafft zum einen Rechtssicherheit. Zum anderen beugt sie der Gefahr von Spekulationen vor, ob zwischen den Arbeitsvertragsparteien ein Streit über Erteilung und Inhalt des Zeugnisses ausgetragen worden ist, die entstehen können, wenn zwischen der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt der tatsächlichen Erstellung eines Zeugnisses ein längerer Zeitraum verstrichen ist. Dies verstößt auch nicht gegen die Zeugniswahrheitspflicht.

LAG Köln, 27. März 2020, 7 Ta 200/19

**Praxistipp:** Welche Anforderungen formell und inhaltlich an ein Zeugnis bestehen, können Sie in unserem Infoblatt → A12 „[Zeugnis](#)“ unter der [Kennzahl 67](#) unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) nachlesen.

## VERANSTALTUNGEN

### **„Datenschutz im Marketingbereich“**

**Montag, 21. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

**Herr Stefan Staub, Geschäftsführer der Verimax GmbH, Saarbrücken,** erklärt in seinem Vortrag, welche Datenschutzregelungen für die Unternehmerhomepage einzuhalten sind. Auch für die Werbemaßnahmen im Netz ist es wichtig, die Datenschutzvorgaben zu kennen. Keine Homepage kommt zudem mehr ohne Cookies aus. Die Rechtsprechung hat hier neue Maßstäbe gesetzt, wie Cookies rechtskonform eingebaut werden können. Er informiert außerdem über den Stand der ePrivacy-Verordnung.

Anmeldungen **bis 18. September 2020** unter  
E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

### **„Arbeitsschutz nach der Krise“**

**Montag, 28. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

**Herr Rechtsanwalt Frank Gust, GUST Arbeitsrecht, Saarbrücken,** geht in seinem Onlineseminar darauf ein, welche Fürsorgepflichten den Arbeitgeber für seine Mitarbeiter gerade in Krisenzeiten treffen. Er stellt vor, welche Arbeitsanweisungen deshalb der Arbeitgeber geben darf. Und auch, welche vertraglichen Regelungen schon im Vorfeld getroffen werden sollen. Zudem wird er darauf eingehen, was arbeitschutzrechtlich zu beachten ist.

Anmeldungen **bis 25. September 2020** unter  
E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

### **"Corona – die Auswirkungen im Mietrecht"**

**Mittwoch, 30. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

**Herr Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (Kanzlei Rapräger, Saarbrücken)** erklärt in seinem praxisorientierten Onlinevortrag, wie sich die Coronapandemie sowohl auf Wohnraum- als auch auf gewerbliche Mietverhältnisse auswirkt. Dies nicht zuletzt durch die neue Corona-Gesetzgebung im Mietbereich. Es stellen sich in der Praxis viele Fragen rund um Mietpreiszahlung, Mieterhöhungen, Nachzahlungspflichten bis hin zum Kündigungsrecht.

Anmeldungen **bis 29. September 2020** unter  
E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

**Provision des Immobilienmaklers - Was gilt es zu beachten?  
Montag, 5. Oktober 2020, 16.00 - 17.15 Uhr, Onlineveranstaltung.**

**Herr Dr. Gerald Kallenborn, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht sowie Bau- und Architektenrecht, Saarbrücken**, erklärt, was sich durch das Gesetz über die Verteilung der Maklerkosten bei der Vermittlung von Kaufverträgen über Wohnungen und Einfamilienhäuser, das am 23. Dezember 2020 in Kraft tritt, ändert und in welchen Fällen die Neuregelungen zur Anwendung kommen. Der Verbandsjurist des IVD-West und Dozent der Europäischen Immobilienakademie Saarbrücken zeigt darüber hinaus auf, welche Fallstricke für Makler bestehen, etwas durch Ausübung des Widerrufsrechts.

Bitte melden Sie sich hierzu über unser Anmeldeformular auf unserer Homepage [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de), Kennzahl: 15.15510, an oder über den Direktlink: [https://www.saarland.ihk.de/p/Provision\\_des\\_Immobilienmaklers\\_Was\\_gilt\\_es\\_zu\\_beachten\\_Onlineveranstaltung-Montag,\\_05.\\_Oktober\\_2020-15-15510.html](https://www.saarland.ihk.de/p/Provision_des_Immobilienmaklers_Was_gilt_es_zu_beachten_Onlineveranstaltung-Montag,_05._Oktober_2020-15-15510.html).

Teilnehmer erhalten auf Wunsch einen Nachweis über eine Stunde Weiterbildung. Den 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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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