

Nr. 01 / 2020



## ***Newsletter Datenschutz***

### **In dieser Ausgabe:**

Orientierungshilfe zu Whistleblowing-Hotlines.....	2
Kostenlose Broschüre zum Thema Datenschutz.....	2
EuGH-Generalanwalt: Regeln für Datentransfers aus Europa können in Kraft bleiben ...	2
Datenschutzrechtliche Deaktivierungsanordnung gegen Facebook-Fanpagebetreiber: Urteilsbegründung liegt vor.....	3
Datenschutzrechtliche Zulässigkeit eines Ortungssystems in Firmenfahrzeugen .....	4
Zeiterfassung per Fingerabdruck-Authentifizierung nur bei Einwilligung .....	6
VERANSTALTUNGEN .....	8
„Gründe warum Kunden nicht zahlen - Sinnvolle und unsinnige Maßnahmen in der Forderungsverfolgung“ .....	8
„Chef, ich bin dann mal weg!“ .....	8
„Richtig kündigen!?“ .....	8
„Rund um die BGB-Gesellschaft“ .....	9

## **Orientierungshilfe zu Whistleblowing-Hotlines**

Firmeninterne Whistleblowing-Hotlines sind Angebote von Unternehmen an ihre Beschäftigten, ein nicht regelkonformes Verhalten anderer Beschäftigter dem Unternehmen zu melden. Mit der Meldung von Verstößen gegen Verhaltenspflichten geht die Verarbeitung von personenbezogenen Daten einher. Die Datenschutzkonferenz stellt zu diesem Thema eine Orientierungshilfe bereit. Sie zeigt den datenschutzrechtlichen Rahmen und Regelungsmöglichkeiten zu Whistleblowing-Hotlines auf. Sie soll es den Arbeitgebern und den Interessenvertretungen der Beschäftigten erleichtern, im Unternehmen klare Regelungen zum Umgang mit Whistleblowing-Hotlines zu erreichen.

Die Orientierungshilfe finden Sie hier: [https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20181114\\_oh\\_whistleblowing\\_hotlines.pdf](https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20181114_oh_whistleblowing_hotlines.pdf)

## **Kostenlose Broschüre zum Thema Datenschutz**

„Datenschutz auf dem Bauernhof. Und auch noch anderswo“ Der Titel dieser Broschüre mag auf den ersten Blick seltsam erscheinen. Doch, egal, ob Selbstvermarkter, Betreiber von Ferienhöfen oder Online-Shops, Unternehmensgründer, Kleinunternehmer oder Verbraucher - eines ist allen gemein: Sie müssen sich mit dem Thema Datenschutz befassen. Genauer gesagt mit der Datenschutzgrundverordnung. Und die wirft viele Fragen auf.

Aus diesem Grund hat die eCommerce-Verbindungsstelle, die unter dem Dach des Zentrums für Europäischen Verbraucherschutz e.V. in Kehl steht, eine neue Broschüre veröffentlicht, die sich sowohl an Unternehmer als auch an Verbraucher richtet und diese rund ums Thema Datenschutz informiert. So werden zum Beispiel folgende Fragen beantwortet:

- Welche personenbezogenen Daten dürfen gesammelt werden?
- Wie lange dürfen Daten aufbewahrt werden?
- Was ist eine Datenschutz- bzw. Einwilligungserklärung?
- Was muss ich tun, wenn ich Daten gelöscht oder geändert haben möchte?
- Darf ich während des Urlaubs auf dem Bauernhof fotografieren und die Bilder in sozialen Medien veröffentlichen?

Die Broschüre ist als [Download-Version](#) sowie als Printausgabe kostenlos bei der eCommerce-Verbindungsstelle erhältlich. Senden Sie dazu bitte eine E-Mail an folgende Adresse: [info@cec-zev.eu](mailto:info@cec-zev.eu)

Quelle: PM der eCommerce-Verbindungsstelle vom 13. Januar 2020

## **EuGH-Generalanwalt: Regeln für Datentransfers aus Europa können in Kraft bleiben**

Nach Ansicht von Generalanwalt Saugmandsgaard Øe ist der Beschluss 2010/87/EU der Kommission über Standardvertragsklauseln für die Übermittlung personenbezogener Daten an Auftragsverarbeiter in Drittländern weiterhin gültig.

Die DSGVO sieht vor, dass personenbezogene Daten an ein Drittland übermittelt werden können, wenn dieses für die Daten ein angemessenes Schutzniveau sicherstellt. Liegt kein Beschluss der Kommission vor, mit dem die Angemessenheit des Schutzniveaus im betreffenden Drittland festgestellt wird, darf der für die Verarbeitung Verantwortliche die Übermittlung dennoch vornehmen, wenn er sie mit geeigneten Garantien versieht. Diese Garantien können u.a. die Form eines Vertrags zwischen dem Exporteur und dem Importeur der Daten annehmen, der die in dem Beschluss 2010/87/EU der Kommission vorgesehenen Standarddatenschutzklauseln enthält.

Quelle: PM des EuGH vom 19. Dezember 2019

### **Datenschutzrechtliche Deaktivierungsanordnung gegen Facebook-Fanpagebetreiber: Urteilsbegründung liegt vor**

Im September 2019 hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) mit einer Pressemitteilung für Aufregung gesorgt. Betitelt war sie folgendermaßen: „Datenschutzbehörde kann Betrieb einer Facebook-Fanpage untersagen“. Aus der Pressemeldung wurde allerdings nicht erkenntlich, wie das Gericht dies begründet. Nun liegt die Urteilsbegründung vor.

Gegenstand des Verfahrens war eine Anordnung der schleswig-holsteinischen Datenschutzaufsicht, mit der die Klägerin, eine in Kiel ansässige Bildungseinrichtung, unter der Geltung der Datenschutzrichtlinie (Richtlinie 95/46/EG) verpflichtet worden war, die von ihr bei Facebook betriebene Fanpage zu deaktivieren. Der Bescheid beanstandete, dass Facebook bei Aufruf der Fanpage auf personenbezogene Daten der Internetnutzer zugreife, ohne dass diese gemäß den Bestimmungen des Telemediengesetzes über Art, Umfang und Zwecke der Erhebung sowie ein Widerspruchsrecht gegen die Erstellung eines Nutzungsprofils für Zwecke der Werbung oder Marktforschung unterrichtet würden. Ein gegenüber der Klägerin als Betreiberin der Fanpage erklärter Widerspruch des Nutzers bleibe mangels entsprechender technischer Einwirkungsmöglichkeiten folgenlos.

Die Klage hatte in den Vorinstanzen Erfolg. Das Oberverwaltungsgericht hat eine datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der Klägerin abgelehnt, weil sie keinen Zugriff auf die erhobenen Daten habe. In der Revision entschied das Bundesverwaltungsgericht, dass der Betreiber einer Fanpage bei Facebook für die bei Aufruf dieser Seite ablaufenden Datenverarbeitungsvorgänge verantwortliche Stelle im Sinne des Datenschutzes ist. In der Sache selbst hat es an das Oberverwaltungsgericht zur weiteren Klärung des Sachverhalts zurückverwiesen.

Bei der Frage der Verantwortlichkeit passt sich das BVerwG dem Urteil des EuGH vom 5. Juni 2018 (Rechtssache C-210/16), der festgestellt hat, dass der Begriff des für die Verarbeitung Verantwortlichen den Betreiber einer bei einem sozialen Netzwerk unterhaltenen Fanpage umfasst. Dabei stützte sich der EuGH sich maßgeblich auf die Erwägung, dass der Betreiber einer auf Facebook unterhaltenen Fanpage mit der Einrichtung einer solchen Seite Facebook die Möglichkeit gibt, auf dem Computer oder jedem anderen Gerät der Person, die seine Fanpage besucht hat, Cookies zu platzieren, unabhängig davon, ob diese Person über ein Facebook-Konto verfügt.

Weiter führt das Gericht aus, dass bei der Ausübung der Eingriffsbefugnisse es im Falle mehrerer datenschutzrechtlich Verantwortlicher einer Ermessensausübung im Hinblick auf die Auswahl des Adressaten bedarf. Dabei kann sich die die Aufsichtsbehörde denjenigen auswählen, bei dem der rechtswidrige Zustand schneller oder wirksamer beseitigt werden kann (Gebot einer effektiven und wirkungsvollen Gefahrenabwehr). Die Anordnung gegen die Klägerin stellte sich daher als effektives Mittel dar, um den Schutz der Privatsphäre bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu gewährleisten.

Die Aufsichtsbehörden sind nach § 38 Abs. 5 BDSG a.F. zu einem abgestuften Vorgehen verpflichtet. Wird ein Mangel oder Verstoß festgestellt, hat die Aufsichtsbehörde zunächst die Beseitigung des Verstoßes anzuordnen und dies erforderlichenfalls durch die Verhängung eines Zwangsgelds durchzusetzen. Erst wenn diese Instrumente nicht in angemessener Zeit zur Herstellung datenschutzkonformer Zustände führen, kann die Aufsichtsbehörde die Untersagung einer Datenverarbeitung oder eines Datenverarbeitungsverfahrens aussprechen.

Die gegenüber der Klägerin angeordnete Deaktivierung ihrer Fanpage erweist sich als ermessensfehlerfrei. Da die Klägerin die Beseitigung der beanstandeten Verstöße mangels vertraglicher oder technischer Einwirkungsmöglichkeiten nicht bewirken kann, war die Anordnung der Deaktivierung ein geeignetes Mittel zur Unterbindung der potentiellen Datenschutzrechtsverstöße. Ein milderer Mittel ist nicht ersichtlich.

BVerwG, Urteil vom 11. September 2019, 6 C 15.18

**Praxistipp:** Das Oberverwaltungsgericht hat nunmehr zu prüfen, ob die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Facebook rechtmäßig ist. Sollte das OVG feststellen, dass die Verarbeitung rechtswidrig ist, könnte dies das Ende von Unternehmens-Fanpages sein bei Facebook sein.

## **Datenschutzrechtliche Zulässigkeit eines Ortungssystems in Firmenfahrzeugen**

Die Beteiligten streiten sich um die datenschutzrechtliche Zulässigkeit des Einsatzes eines Ortungssystems im Dienstwagen. Die Klägerin betreibt ein Gebäudereinigungsunternehmen. Die Firmenfahrzeuge sind mit GPS-Systemen ausgestattet. Das verwendete GPS-System speichert für einen Zeitraum von 150 Tagen ständig jegliche gefahrene Strecke mit Start- und Zielpunkten einschließlich der gefahrenen Zeit. Eine Taste zum Ein- und Ausschalten des Ortungssystems ist nicht vorhanden. Eine private Nutzung der Firmenfahrzeuge wurde geduldet. Die Klägerin trug vor, dass die Ortung der Fahrzeuge sehr unregelmäßig erfolge (maximal 3 - 4 Mal pro Jahr/Fahrzeug). Die Ortung sei betrieblich notwendig, um Touren zu planen, Mitarbeiter und Fahrzeuge zu koordinieren, Nachweise gegenüber den Auftraggebern zu erbringen, Diebstahlsschutz zu gewährleisten und eventuell gestohlene Fahrzeuge aufzufinden und um schließlich das Wochenendfahrverbot und das Verbot von Privatfahrten zu überprüfen. Entsprechende Einwilligungen der Mitarbeiter lägen vor.

Die Aufsichtsbehörde ordnete an, dass die Verarbeitung von Beschäftigungsdaten durch Ortungssysteme so zu gestalten sei, dass eine personenbezogene Ortung während der ordnungsgemäßen betrieblichen Nutzung der Fahrzeuge nicht erfolgt. Gegen diesen Bescheid wandte sich die Klägerin.

Das Verwaltungsgericht (VG) Lüneburg lehnte die Klage ab. Die Verarbeitung von Daten im Rahmen von Ortungssystem ist nicht nach § 26 Abs. 1 S. 1 Halbsatz 1 BDSG für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich. Soweit außerhalb der Arbeitszeiten anfallende Daten über das Ortungssystem zu dem Zweck erhoben und gespeichert werden, um ein womöglich bestehendes arbeitsvertragliches Wochenendfahrverbot oder ein Verbot von Privatfahrten festzustellen, ist dies schon deshalb nicht erforderlich, weil die Klägerin selbst eingeräumt hat, dass Privatfahrten geduldet werden. Bei wenigstens geduldeten Privatfahrten besteht kein pauschales Überwachungsbedürfnis des Arbeitgebers. Sind Privatfahrten nicht geduldet, genügt die Anweisung etwa Fahrzeugschlüssel am Firmensitz abzugeben und/oder die Auflage Fahrtenbücher zu führen.

Auch eine Ortung außerhalb der Arbeitszeiten zur Verhinderung von Diebstahl bzw. um womöglich entwendet Firmenfahrzeuge wieder aufzufinden, ist ebenfalls nicht erforderlich. Ortungssysteme sind für präventiven Diebstahlsschutz völlig ungeeignet. Für das Wiederauffinden womöglich entwendeter Firmenfahrzeuge reicht die anlassbezogene Erhebung im Falle eines festgestellten Fahrzeugverlustes aus.

Soweit während der Arbeitszeiten anfallende Daten über das Ortungssystem zu dem Zweck erhoben und gespeichert werden, um Touren zu planen, Mitarbeiter- und Fahrzeugeinsatz zu koordinieren, ist dies nach Ansicht des VG ebenfalls nicht erforderlich. Die Tourenplanung ist zukunftsorientiert. Informationen über aktuelle und vergangene Standorte der Firmenfahrzeuge seien planungsunerheblich. Zudem stellt die Erreichbarkeit von Mitarbeitern per Mobiltelefon ein milderes Mittel dar.

Die Datenverarbeitung kann vorliegend auch nicht mit einer Einwilligung der Mitarbeiter gerechtfertigt werden. Die vorliegenden Einwilligungen erfüllten bereits die Anforderung an eine informierte Einwilligung nicht. Mit der Frage der „Freiwilligkeit“ einer solchen Einwilligung setzte sich das Gericht nicht auseinander.

VG Lüneburg, Teilurteil vom 19. März 2019, 4 A 12/19

**Praxistipp:** Im ihrem 27. Tätigkeitsbericht hat sich das Unabhängige Datenschutzzentrum Saarland mit diesem Thema auseinander gesetzt (S. 82 ff.). Das UZD stellt klar, dass sich die Verarbeitung von Beschäftigtendaten nur in engen Grenzen auf Einwilligungen der Beschäftigten stützen kann. Die für eine Einwilligung vorausgesetzte Freiwilligkeit der Entscheidung liege in aller Regel nicht vor. Dies gelte gerade für die ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers stattfindende und für die Beschäftigten mit einem ständigen Überwachungsdruck verbundene Verarbeitung von Standortdaten. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit von Überwachungsmaßnahmen am Arbeitsplatz nach § 26 Abs. 1 BDSG muss eine Interessenabwägung vorgenommen werden. Hierbei ist zu beachten, dass eine ständige Überwachung der Mitarbeiter während der gesamten Arbeitszeit und der damit einhergehende permanente Überwachungsdruck in schwerwiegender Weise in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer eingreifen. Ein GPS-Einsatz zur Mitarbeiterdisposition kann zwar als ein legitimes Interesse angesehen werden, um Zeit zu sparen oder Aufträge effizienter abwickeln zu können. Ausreichend dafür ist die Kenntnis des aktuellen Fahrzeugstandortes. Eine dauerhafte GPS-Überwachung ist grundsätzlich nicht erforderlich (Ausnahmen: Geldtransport, Rettungsfahrzeuge).

## **Zeiterfassung per Fingerabdruck-Authentifizierung nur bei Einwilligung**

Die Arbeitszeiterfassung durch ein Zeiterfassungssystem mittels Fingerprint ist nicht erforderlich im Sinne von § 26 Abs. 1 BDSG und damit ohne Einwilligung der betroffenen Person nicht zulässig. Dies entschied das Arbeitsgericht Berlin.

Gegenstand des Rechtsstreits war die Entfernung dreier Abmahnungen aus der Personalakte des Klägers. Der beklagte Arbeitgeber führte ein Zeiterfassungssystem ein. Bis dato trugen die Mitarbeiter sowohl ihre geleisteten Arbeitszeiten als auch ihre Einsatzwünsche auf dem ausgedruckten und ausliegenden Dienstplan per Hand ein. Mit Rundmail vom 27. Juli 2018 wurde allen Mitarbeitern mitgeteilt, dass die Arbeitszeiten mittels bestimmter Merkmale des Fingerprints („Minutien“) erfasst werden, verbunden mit dem Hinweis, dass künftig nur noch die mittels des Zeiterfassungssystems ermittelten Arbeitszeiten anerkannt werden.

Der Kläger weigerte sich in der Folgezeit, das Zeiterfassungssystem zu benutzen. Die Beklagte mahnte ihn daraufhin zweimal ab. Der Kläger ist der Auffassung, die Abmahnungen seien aus seiner Personalakte zu entfernen. Er habe keine Einwilligung für die Nutzung des Zeiterfassungssystems gegeben. Die Beklagte weist darauf hin, dass die Verarbeitung dieser Daten erforderlich sei und alle anderen Zeiterfassungssysteme manipulierbar seien.

Das Arbeitsgericht gab der Klage Recht und entschied, dass die Abmahnungen wegen Nichtbenutzung des Zeiterfassungssystems aus der Personalakte des Klägers zu entfernen sind.

Ein Anspruch auf Entfernung besteht grundsätzlich, wenn die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt. Vorliegend war der Kläger nicht verpflichtet, das Zeiterfassungssystem zu nutzen.

Datenschutzrechtlich handelt es sich bei dem Minutiendatensatz um biometrische Daten nach Artikel 9 Abs. 1 DSGVO und besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von § 26 Abs. 3 BDSG. Diesen Daten ist eigen, dass eine Verarbeitung die Privatsphäre des Mitarbeiters und damit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung im besonderen Maße verletzen kann. Die Verarbeitung von biometrischen Daten – und somit auch von Minutiendatensätzen – ist daher nach Artikel 9 Abs. 1 DSGVO grundsätzlich verboten, sofern nicht ein Erlaubnistatbestand vorliegt.

Eine Einwilligung und eine Kollektivvereinbarung liegen hier nicht vor. Die Verarbeitung der biometrischen Daten kann damit nur gerechtfertigt werden, wenn sie im Rahmen der Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 26 Abs. 1 BDSG erforderlich ist, um den „aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes“ erwachsenden Rechte und Pflichten nachkommen zu können. Dabei ist eine Interessenabwägung vorzunehmen.

Es ist zu berücksichtigen, dass durch den Fingerprint die Rechte der betroffenen Personen erheblich beeinträchtigt werden. Wenn auch vereinzelt Missbrauch von Zeiterfassungssystemen durch Falscheintragungen oder im Falle einer Stempelkarte durch „mitstempeln“ durch Kollegen auftreten mögen, so ist dennoch in der Regel davon auszugehen, dass sich die weit überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer

rechtstreu verhält. Konkrete Umstände, die die Erforderlichkeit einer solchen Maßnahme begründen können, hat die Beklagte nicht vorgetragen.

ArbG Berlin, Urteil vom 16. Oktober 2019, 29 Ca 5451/19

## VERANSTALTUNGEN

### **„Gründe warum Kunden nicht zahlen - Sinnvolle und unsinnige Maßnahmen in der Forderungsverfolgung“**

**Dienstag, 4. Februar 2020, 18:00 - 20:00 Uhr**, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

**Herr Frank Bintz, Geschäftsführer ADVIN Inkassoservice GmbH, Saarbrücken**, wird mit vielen praktischen Beispielen verdeutlichen, welche Hintergründe hinter einer „Nichtzahlung“ stecken können. Er stellt vorgerichtliche und rechtliche Maßnahmen vor, die jeder Gläubiger ergreifen kann und auch sollte, bzw. zeigt welche Maßnahmen unwirtschaftlich sind.

Die Teilnehmerpauschale (inkl. MwSt.) beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 3. Februar 2020** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

### **„Chef, ich bin dann mal weg!“**

**Dienstag, 3. März 2020, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gerade zu Beginn des Jahres wird in vielen Unternehmen die Jahresurlaubsplanung durchgeführt. Dabei tauchen immer wieder Fragen rund um den Urlaub auf. Sie reichen von der Bestimmung der Urlaubsterminierung, über die Berechnung der zeitlichen Dauer desurlaubes bis hin zur Berechnung von Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt. **Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken**, wird Ihnen in seinem praxisorientierten Vortrag Ihre Fragen rund um den Urlaub beantworten.

Die Teilnehmerpauschale (inkl. MwSt.) beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 2. März 2020** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

### **„Richtig kündigen!?“**

**Montag, 16. März 2020, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

**Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken**, wird im Rahmen seines Vortrages vorstellen, wie gerade die Formalien bei einer Kündigung in den Griff zu bekommen sind. Außerdem geht er auf die Besonderheiten ein, wenn der bzw. die zu Kündigende im Ausbildungsverhältnis steht oder sich in der Mutterschutz- oder Elternzeit befindet.

Die Teilnehmerpauschale (inkl. MwSt.) beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 13. März 2020** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

**„Rund um die BGB-Gesellschaft“**

**Donnerstag, 26. März 2020, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Eine der am häufigsten benutzten Rechtsformen: die Gesellschaft des Bürgerlichen Rechts. Als potenziell betroffener Unternehmer sollten man wissen, welche Handlungsinstrumente das Gesetz an die Hand gibt, falls keiner oder nur ein unvollständiger Gesellschaftsvertrag geschlossen wurde. Und vor allem: was im Gesellschaftsvertrag geregelt werden kann - oder auch soll. **Frau Dr. Carmen Palzer, Kanzlei DR. PALZER | BERGER, Saarbrücken**, gibt Ihnen einen praxisgeprägten Einblick in das Recht der BGB-Gesellschaft.

Die Teilnehmerpauschale (inkl. MwSt.) beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

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

## **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