



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung 2017	2
Abgabefrist für digitalen Lohnnachweis endete zum 16.02.2017.....	3
LG Saarbrücken: Ersatz des Entgeltfortzahlungsschadens nur bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit	4
Freistellungsanspruch bei Erkrankung eines Kindes	4
Voller Urlaubsanspruch nach erfüllter Wartezeit.....	5
Betriebsrat: Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Facebook.....	5
Start Informationsportal Arbeitgeber Sozialversicherung.....	6
Kabinett beschließt Entwurf für Entgelttransparenzgesetz	6
BMAS legt Referentenentwurf für Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts vor	7
Reform des Mutterschutzgesetzes	7
VERANSTALTUNGEN	8
Recht der freien Berufe	8
EU-Datenschutz-Grundverordnung	8
Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht	8
Krankheitsbedingte Kündigung.....	8

Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung 2017

Am 01.04.2017 treten die Neuregelungen des Gesetzes zur Änderung des AÜG und anderer Gesetze in Kraft. Ziel der Reform ist, den Missbrauch von Leiharbeit zu verhindern und die Stellung der Leiharbeitnehmer zu stärken.

Wann liegt eine Arbeitnehmerüberlassung vor?

Von einer Arbeitnehmerüberlassung spricht man, wenn ein selbstständiger Unternehmer (**Verleiher**) einen Arbeitnehmer (**Leiharbeitnehmer**), mit dem er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, kurzfristig an einen anderen Unternehmer (**Entleiher**) "ausleiht". Der Arbeitnehmer wird in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert und unterliegt seinen Weisungen. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer besteht dabei fort. Der Überlassungsvertrag kommt nur zwischen Verleiher und Entleiher zustande.

Was ist neu?

Erstmals wird der **Begriff des Arbeitnehmers** im neu eingeführten § 611a BGB definiert. Die Definition entspricht der gefestigten höchstrichterlichen Rechtsprechung bezüglich der Frage, wer Arbeitnehmer ist. Eine Änderung des bisherigen Arbeitnehmerbegriffs ist damit nicht verbunden. Die gesetzliche Definition soll lediglich die Abgrenzung zu selbstständigen Tätigkeiten erleichtern.

Neu ist auch, dass der Leiharbeitnehmer nicht länger als **18 aufeinander folgende Monate** demselben Entleiher überlassen werden darf, soweit zwischen den Einsätzen nicht mindestens drei Monate liegen. Nach der bis zum 01.04.2017 geltenden Regelung kann die Überlassung „vorübergehend“ erfolgen. Bisher gab das Gesetz keine starre Höchstüberlassungsfrist für die Überlassung eines Leiharbeitnehmers vor.

Mit der Begrenzung der Überlassung auf 18 aufeinanderfolgende Monate soll vermieden werden, dass Stammbeschäftigte verdrängt werden. Die Regelung soll auch Schutz für die Leiharbeitnehmer sein, indem sie nur noch für einen bestimmten Zeitraum überlassen werden dürfen. Eine Abweichung von dieser Höchstüberlassungsdauer nach oben oder nach unten ist nur durch Tarifvertrag möglich.

Wird die Höchstüberlassungsdauer überschritten, ist der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam und es wird ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher fingiert. Der Arbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, schriftlich innerhalb eines Monats nach Ablauf der Frist zu erklären, dass er an dem alten Arbeitsverhältnis festhält (sog. **Festhaltungserklärung**). Diese Rechtsfolgen treffen Arbeitgeber jedoch erst frühestens ab 2018, da die Berechnung der 18-Monate-Frist erst am 01.04.2017 zu laufen beginnt. Zeiten, in denen der Leiharbeiter vor dem 01.04.2017 überlassen wurde, werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Hat der Leiharbeitnehmer kein Interesse an einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher, hat er die Möglichkeit, innerhalb eines Monats zu erklären, dass er an seinem alten Arbeitsvertrag festhält. Diese sog. Festhaltungserklärung ist an strenge Voraussetzungen geknüpft. Sie ist nur wirksam, wenn der Leiharbeitnehmer sie vor ihrer Abgabe persönlich in einer Agentur für Arbeit vorlegt, die Agentur für Arbeit die abzugebende Erklärung mit dem Hinweis versieht, dass sie die Identität des Leiharbeitnehmers festgestellt hat, und die Erklärung spätestens am dritten Tag nach der Vorlage in der Agentur für Arbeit dem Ver- oder Entleiher zugeht. So soll eine Erklärung auf Vorrat schon bei Beginn des Vertrages vermieden werden.

Um vertragsgestalterischen Missbrauch und eine versteckte Arbeitnehmerüberlassung zu vermeiden, muss im Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher die Überlassung **ausdrücklich** als Arbeitnehmerüberlassung („**Arbeitnehmerüberlassungsvertrag**“) bezeichnet werden, **bevor** der Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig wird. Auch die Person des Leiharbeitnehmers muss im Vertrag **konkretisiert** sein (z.B. durch Angabe des Namens). Wird gegen diese Offenlegungs- und Konkretisierungspflichten verstoßen, ist der Arbeitsvertrag zwischen Leiharbeitnehmer und dem Verleiher unwirksam und ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher wird fingiert. Aber auch hier kann der Leiharbeitnehmer schriftlich erklären, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält.

Durch den sog. **Equal-Pay-Grundsatz (= Gleichbehandlungsgrundsatz)** ist der Verleiher verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, was ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers erhält. Abweichungen davon sind für die ersten neun Monate durch tarifvertragliche Regelung möglich.

Praxistipp: Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung bringt Neuerungen für Unternehmen. Die Verträge zwischen Ver- und Entleiher müssen an die neuen gesetzlichen Bestimmungen angepasst werden. In dem Vertrag muss die Überlassung künftig ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet und die überlassene Person in dem Vertrag konkretisiert werden. Eine Überlassung ist grundsätzlich nur noch für 18 aufeinanderfolgende Monate möglich. Die Berechnung der Höchstüberlassungsfrist beginnt ab dem 01.04.2017. Haben Unternehmer Arbeiter vor diesem Zeitpunkt überlassen, sind diese Zeiten nicht mitzurechnen. Die Frist wird damit erst zum 30.05.2018 erreicht.

Abgabefrist für digitalen Lohnnachweis endete zum 16.02.2017

Seit dem 01.01.2017 müssen Unternehmen ihren Lohnnachweis zur gesetzlichen Unfallversicherung elektronisch an die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen übermitteln. Die Meldung für das Beitragsjahr 2016 war bis spätestens 16.02.2017 abzugeben.

Der Lohnnachweis bildet eine der Grundlagen für die Berechnung des jährlichen Beitrags, den Unternehmer für den Unfallversicherungsschutz ihrer Beschäftigten zahlen müssen. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bei der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse zu versichern.

Bisher wurde der Lohnnachweis auf Papier oder online an den zuständigen Unfallversicherungsträger übermittelt. Dieses Verfahren wird nun durch den digitalen Lohnnachweis (UV-Meldeverfahren) ersetzt. Meldungen über das UV-Meldeverfahren erfolgen ausschließlich über die gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder Ausfüllhilfen. Die entsprechenden Zugangsdaten für das Verfahren wurden den Unternehmen bereits Ende 2016 schriftlich mitgeteilt.

Für die Beitragsjahre 2016 und 2017 gilt eine Übergangsphase, in der zusätzlich zum digitalen Lohnnachweis auch weiterhin der bisher bekannte Entgeltnachweis im Online-, Papier- oder Fax-Verfahren zu übermitteln ist. Ab dem Beitragsjahr 2018, das heißt ab 01.01.2019, erfolgt die Meldung dann ausschließlich mit dem digitalen Lohnnachweis über das neue UV-Meldeverfahren.

LG Saarbrücken: Ersatz des Entgeltfortzahlungsschadens nur bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig und kann nicht zur Arbeit erscheinen, ist vom Arbeitgeber der Arbeitslohn bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen. Hat ein Dritter (z.B. durch einen Verkehrsunfall) die Arbeitsunfähigkeit schuldhaft verursacht, gilt nichts anderes für den Arbeitgeber. Kann der Arbeitnehmer gegen den Dritten einen Schadensersatz gelten machen, geht dieser Anspruch kraft Gesetz auf seinen Arbeitgeber in Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung über. Bei der Geltendmachung dieses übergegangenen Anspruches gegen den Dritten muss der Arbeitgeber aber den Vollbeweis dafür erbringen, dass die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf einer unfallbedingt eingetretenen Verletzung beruhte.

In dem den Landgericht (LG) Saarbrücken (Urteil vom 15.07.2016 -13 S 51/16) vorliegenden Fall wurde die Arbeitnehmerin des Klägers bei einem Verkehrsunfall verletzt, weshalb sie nach Angaben des Klägers knapp einen Monat arbeitsunfähig gewesen sei, so dass er Entgeltfortzahlung an diese geleistet habe. Diesen Betrag macht der Kläger nun bei der Beklagten, die das Vorliegen einer Verletzung bestreitet, geltend. Das LG Saarbrücken hat darauf hingewiesen, dass der Kläger den Vollbeweis der Unfallverletzung erbringen muss. Für den Arbeitgeber gelten die gleichen beweisrechtlichen Grundsätze wie in dem Fall, in dem der geschädigte Arbeitnehmer selbst seine Ansprüche bei dem Schädiger geltend macht. Etwas anderes ergebe sich auch nicht daraus, dass Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen haben, da Ursache und Art der Arbeitsunfähigkeit in dieser nicht mitgeteilt werden

Praxistipp: Ist Ihr Arbeitnehmer aufgrund des Verschuldens eines Dritten arbeitsunfähig und machen Sie deshalb das Arbeitsentgelt als Schadensersatz bei dem Dritten geltend, sollten Sie nachweisen können, dass die Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Verletzung durch den Dritten eingetreten ist. Mehr Information rund um das Thema Entgeltfortzahlung finden Sie in unserem Infoblatt → **A39** „Krankheit von Arbeitnehmern“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Freistellungsanspruch bei Erkrankung eines Kindes

Erkrankt das Kind eines Arbeitnehmers, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und kann bei rechtswidriger Verweigerung der Freistellung eigenmächtig von der Arbeit fernbleiben. Eine daran anknüpfende Kündigung durch den Arbeitgeber wäre als unzulässige Maßregelung nichtig.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Kurierfahrers entschieden, der sich als alleinerziehender Vater um die Betreuung seines erkrankten vierjährigen Kindes kümmerte, das sich einer Operation unterziehen musste. Der Arbeitgeber sprach innerhalb der sechsmonatigen Probezeit eine ordentliche Kündigung aus, gegen die der Arbeitnehmer klagte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund des Maßregelungsverbotes nicht wegen einer zulässigerweise erfolgten Rechtsausübung benachteiligen dürfe. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Maßregelung obliegt dem Arbeitnehmer, wobei es die Beweiserleichterung des ersten Anscheins gibt, wenn ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen der benachteiligenden Handlung und der Rechtsausübung gebe. Das sei vorliegend jedoch nicht der Fall. Es fehle an einer Rechtsausübung durch den Arbeitnehmer, da er aufgrund der Erkrankung seines Sohnes nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen sei. Es gebe

aber keine Anhaltspunkte dafür, dass die Kündigung deshalb erfolgt sei, weil der Arbeitnehmer von der Arbeit fern geblieben sei oder dafür, dass der Arbeitgeber das nicht akzeptiert habe. Die Kündigung sei aus anderen Gründen erfolgt und daher wirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 08.11.2016; Az.: 8 Sa 152/16

Praxistipp: In unserem Infoblatt → **A28** „Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung sowie im Krankheitsfall und an Feiertagen“, aufrufbar unter der **Kennzahl 67** auf unserer Internetseite, finden Sie weitere Informationen zu diesem Thema.

Voller Urlaubsanspruch nach erfüllter Wartezeit

Scheidet ein Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis aus, besteht Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs. Eine Abweichung zuungunsten des Arbeitnehmers ist weder durch Vertrag noch durch tarifliche Regelung zulässig.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer schwerbehinderten Steuerfachangestellten entschieden, deren Arbeitsvertrag den Jahresurlaub bei nicht ganzjähriger Tätigkeit nur anteilig vorsah. Als die Arbeitnehmerin nach sieben Monaten aus dem Unternehmen ausschied, gewährte der Arbeitgeber nur anteilig den gesetzlichen Mindesturlaub. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nach dem Bundesurlaubsgesetz (§ 4 BurlG) beim Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub bestehe, unabhängig davon ob das Arbeitsverhältnis zum Jahresbeginn bereits bestanden habe. Der Arbeitnehmerin stehe auch ein Anspruch auf Abgeltung des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen in Höhe von fünf Arbeitstagen zu. Dafür sei unerheblich, dass sie nicht bereits bei ihrer Einstellung, sondern erst nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf die Schwerbehinderteneigenschaft hingewiesen habe.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 22.09.2016; Az.: 2 Sa 29/16

Praxistipp: Über das Thema „Urlaub“ klärt unser Infoblatt → **A18** unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de auf.

Betriebsrat: Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Facebook

Richtet der Arbeitgeber eine Facebook-Seite seines Unternehmens ein, auf der andere Facebook-Nutzer Besucher-Beiträge posten können, die sich auf das Verhalten oder die Leistung einzelner Arbeitnehmer beziehen können, unterliegt die Ausgestaltung dieser Funktion dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Der BAG vertrat die Auffassung, dass die Postings, soweit sie sich auf das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern beziehen, zu einer Überwachung von Arbeitnehmern durch eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG führen.

Praxistipp: Welche weiteren Mitwirkungsrechte der Betriebsrat hat, können Sie in unserem Infoblatt → **A10** unter www.saarland.ihk.de unter der **Kennzahl 67** nachlesen.

Start Informationsportal Arbeitgeber Sozialversicherung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie der GKV-Spitzenverband haben am 11.01.2017 das neue „Informationsportal Arbeitgeber Sozialversicherung“ www.informationsportal.de gestartet. Es bietet eine kostenlose, frei zugängliche Internetplattform mit Informationen zum Beitrags-, Melde- und Mitgliedschaftsrecht.

Bei der Unternehmensgründung und erstmaligen Einstellung von Mitarbeitern ebenso wie bei Veränderungen von Beschäftigungsverhältnissen muss der Arbeitgeber einer Vielzahl von sozialrechtlichen Informations- und Meldepflichten nachkommen. Das neue Internetportal soll bei der Orientierung helfen und leitet den Anwender anhand von konkreten Fragestellungen durch die jeweiligen Vorgaben, liefert Hinweise auf das weitere Vorgehen und ermöglicht die Verlinkung zu den Sozialversicherungsträgern.

Weiterhin umfasst das Portal u. a. eine „Sozialversicherungsbibliothek“ mit einer Vielzahl von Dokumenten sowie ein Glossar. Auch aktuelle Informationen zu gesetzlichen Änderungen sollen zeitnah aufgenommen und dargestellt werden.

Das Portal ist kostenfrei und für jeden frei zugänglich. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sollen hierdurch eine praktische Ersthilfe und -beratung erhalten. Damit soll das Portal einen Beitrag zum Bürokratieabbau leisten. Zu finden ist das Portal unter www.informationsportal.de.

Kabinett beschließt Entwurf für Entgelttransparenzgesetz

Am 11.01.2017 hat das Bundeskabinett einen Entwurf für das Entgelttransparenzgesetz vorgelegt. Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in der Praxis durchzusetzen. Der Gesetzentwurf sieht insbesondere folgende Punkte vor:

- 1. Individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten*
Beschäftigte sollen Auskunft über Kriterien zur Festlegung des eigenen Entgelts sowie Informationen über das Entgelt einer vergleichbaren Tätigkeit verlangen können. Darüber hinaus können sie das Medianeinkommen von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in vergleichbarer Tätigkeit erfragen. Bei tarifgebundenen oder -anwendenden Betrieben kann der Auskunftsanspruch auch kollektivrechtlich wahrgenommen werden - durch den Betriebsrat oder einen Vertreter.
- 2. Aufforderung zur Durchführung betrieblicher Verfahren an Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten*
Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten werden dazu aufgefordert, Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen. Der Entwurf enthält weiterhin keine Verpflichtung zur Durchführung dieser Verfahren. Der Gesetzentwurf gibt Mindestanforderungen für die Prüfverfahren vor. Die Ar-

beitgeber sind aber grundsätzlich frei in der Wahl von Instrumenten und Methoden.

3. Berichtspflicht für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten

Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die nach HGB lageberichtspflichtig sind, müssen künftig alle drei Jahre über Maßnahmen zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichten. Tarifgebundene- und anwendende Unternehmen müssen dieser Pflicht nur alle fünf Jahre nachkommen.

BMAS legt Referentenentwurf für Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts vor

Der Referentenentwurf des BMAS sieht mit der Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit vor. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Beschäftigte hat und das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate besteht. Eine Pflicht zur Erörterung des Wunsches zur Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit gilt jedoch unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und unabhängig von der Betriebsgröße. Der Anspruch ist nicht an eine Mindest- oder Höchstdauer sowie an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden (z. B. Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen).

Nach aktueller Rechtslage sind Beschäftigte in bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnissen, die ihrem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mitteilen, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Dabei dürfen keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Beschäftigter in Teilzeit entgegenstehen. Der Arbeitgeber trägt dabei bereits die Darlegungs- und Beweislast. Künftig soll der Arbeitgeber zusätzlich die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung der oder des Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit tragen.

Ist der Beschäftigte zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückgekehrt, kann sie oder er eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach dieser Rückkehr verlangen.

Reform des Mutterschutzgesetzes

Der gesetzliche Mutterschutz soll modernisiert und vereinheitlicht werden. Eine wichtige Änderung, die der Gesetzesentwurf vorsieht, ist zunächst, dass der Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes auf Schülerinnen, Studentinnen, Praktikantinnen, Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Teilnehmerinnen des Bundesfreiwilligendienstes erweitert wird.

Zudem soll der Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz ergänzt werden und soll künftig auch bei Fehlgeburten nach der 12. Schwangerschaftswoche gelten. Frauen, die ein Kind mit Behinderung zur Welt bringen, sollen einen Anspruch auf einen verlängerten Mutterschutz von 12 Wochen nach der Geburt haben. Beschäftigungsverbote sowie Verbote der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden flexibilisiert. So wird zum Beispiel Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr auf ausdrücklichen Wunsch der Schwangeren möglich.

VERANSTALTUNGEN

Recht der freien Berufe

Dienstag, 07.03.2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gemeinschaftsveranstaltung mit Saarbrücker Rechtsforum.

Prof. Dr. Klaus Rennert, Präsident des Bundesverwaltungsgerichts, wird zu dem Thema „Recht der freien Berufe“ einen Vortrag halten.

Anmeldungen bis **07.06.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

EU-Datenschutz-Grundverordnung

Donnerstag, 08.06.2017, 14.00 - 17.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gemeinschaftsveranstaltung mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland.

Anmeldungen bis **07.06.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht

Dienstag, 20.06.2017, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen bis **07.06.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Krankheitsbedingte Kündigung

Dienstag, 07.11.2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen bis **06.11.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. 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. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. 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.