

Nr. 03 / März 2017



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Dienstreise mit privatem Pkw: Wer haftet im Schadensfall?	2
Resturlaub	3
Sind Zufallsfunde verwertbar?	4
Unterzeichnung eines Zeugnisses durch Personalleiter	4
Betriebsbedingte Kündigung bei rückläufigem Arbeitskräftebedarf	5
Verfall von Urlaubsansprüchen - der EuGH ist erneut gefragt.....	6
BAG: Beschäftigungsverbot gemäß § 4 MuSchG nach Urlaubsfestregung und Erfüllung des Urlaubsanspruchs.....	7
LAG Köln: Arbeitgeber muss bei verspäteter Lohnzahlung pauschal 40 Euro zahlen.....	7
VERANSTALTUNGEN	8
EU-Datenschutz-Grundverordnung	8
Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht.....	8
Das neue Insolvenzanfechtungsrecht.....	8
Krankheitsbedingte Kündigung.....	8

Dienstreise mit privatem Pkw: Wer haftet im Schadensfall?

Arbeitnehmer unternehmen Dienstreisen oft nicht mit dem Firmenwagen, sondern mit ihrem privaten Pkw. In der alltäglichen Praxis stellt sich deshalb die Frage, ob und inwieweit der Arbeitgeber für unfallbedingte Schäden haftet, die dem Arbeitnehmer auf seiner Dienstreise mit dem privaten Pkw entstehen.

Nach der Rechtsprechung hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber in entsprechender Anwendung des § 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) einen Anspruch auf Ersatz des Sachschadens, der ihm während der Dienstreise mit dem Privat-Pkw entstanden ist. Für den sogenannten Rückstufungsschaden (Kfz-Versicherung) hat der Arbeitgeber dann, wenn er die nach dem Steuerrecht anerkannte Kilometerpauschale (derzeit 0,30 Euro) zahlt, grundsätzlich nicht einzutreten. Anders verhält es sich natürlich dann, wenn die Erstattung eines etwaigen Rückstufungsschadens mit dem Arbeitnehmer vorher vereinbart wurde.

Laut Rechtsprechung gehört die Nutzung eines Kfz zum allgemeinen Risiko. Dazu zählen die Benutzung des Autos auf Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, das Abstellen des Pkw auf dem Firmenparkplatz sowie die Benutzung des Wagens auf Dienstreisen oder Fahrten zu auswärtigen Arbeits- oder Lehrgangsorten, sofern der Pkw nur zur persönlichen Erleichterung oder mit der Absicht der Zeitersparnis eingesetzt wird. Entsteht hier ein unfallbedingter Schaden, besteht kein Ersatzanspruch gegen den Arbeitgeber.

Anders verhält es sich allerdings, wenn es eine „betriebliche Risikosphäre“ gibt, die eine Haftung des Arbeitgebers begründet. Dann hat der Arbeitnehmer im Schadensfall einen Ersatzanspruch gegen den Arbeitgeber. Dies ist dann der Fall, wenn der Einsatz des privaten Pkw auf Weisung des Arbeitgebers erfolgt oder aufgrund betrieblicher Gründe zwingend erforderlich ist. Als „zwingend erforderlich“ gilt ein Einsatz des Privat-Pkw, wenn der Arbeitgeber ohne Einsatz des privaten Pkw dem Arbeitnehmer ein Betriebsfahrzeug zur Verfügung stellen und das damit verbundene Unfallrisiko tragen müsste. Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit anderweitig nicht erbringen könnte (zum Beispiel Vertriebsbeauftragter im Außendienst) oder das private Auto für Transporte eingesetzt wird, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht möglich sind, auch dann handelt es sich um einen „zwingend erforderlichen Einsatz“.

Wenn ein Haftungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber besteht, bleibt die Frage zu klären, ob und inwieweit den Arbeitnehmer ein Mitverschulden am Verkehrsunfall trifft. Sollte dies der Fall sein, würde der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gemindert oder gar entfallen. Derzeit gilt ein dreistufiges Haftungsmodell:

- a) Keine Haftung des Arbeitnehmers bei „leichtester Fahrlässigkeit“.
„Leichteste Fahrlässigkeit“ liegt nach rechtlicher Definition vor, wenn es sich um geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtwidrigkeiten handelt, die jedem Arbeitnehmer passieren können.
- b) Anteilige Haftung des Arbeitnehmers bei „mittlerer Fahrlässigkeit“.
Bei der „mittleren Fahrlässigkeit“ ist der Haftungsanteil des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung aller Umstände zu bestimmen, insbesondere auch nach der Versicherbarkeit durch den Arbeitgeber, nach der Höhe des Verdienstes, dem Vorverhalten des Arbeitnehmers und seinen sozialen Verhältnissen. Anteilige

Haftung muss daher keineswegs automatisch hälftige Haftung bedeuten, sondern meistens erheblich weniger.

- c) Grundsätzlich volle Haftung des Arbeitnehmers im Falle „grober Fahrlässigkeit und Vorsatz“.

„Grob fahrlässiges Handeln“ des Arbeitnehmers ist anzunehmen, wenn eine besonders schwerwiegende und auch subjektiv unentschuldbare Pflichtverletzung vorliegt, wenn nämlich der Arbeitnehmer diejenige Sorgfalt außer Acht gelassen hat, die jedem eingeleuchtet hätte. „Vorsatz“ hingegen setzt das Wissen und Wollen des Schadens voraus. Nicht ausreichend ist der vorsätzliche Verstoß gegen Weisungen, solange nicht Schädigungsabsicht am PKW hinzukommt.

Quelle: Simone Bettelmann, IHK Frankfurt/Main

Resturlaub

Das Bundesurlaubsgesetz (§ 7 Abs. 3) sieht vor, dass Urlaub jeweils im Kalenderjahr genommen werden muss. Dies hat zur Folge, dass Urlaubansprüche des Jahre 2016 grundsätzlich am 31.12.2016 verfallen sind. Resturlaub kann nur dann in das folgende Jahr übertragen werden, wenn der Urlaub im Jahr 2016 aus betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers lagen (z. B. Krankheit), nicht genommen werden konnte. Ein Übertragungsgrund besteht beispielsweise dann, wenn durch eine sprunghaft angestiegene Auftragslage oder personelle Engpässen ein geordneter Betriebsablauf nicht mehr garantiert ist oder wenn es einem Arbeitnehmer nach Rückkehr aus längerer Krankheit rein rechnerisch nicht mehr möglich ist, seinen Resturlaub noch bis Ende des Jahres zu nehmen. Der gesetzliche Endtermin ist dann der 31.03. des Folgejahres.

Aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH, Urteil vom 13.06.2013, Az.: C-415/12) wird man derzeit diskutieren müssen, ob ähnliches gilt, wenn eine Arbeitnehmerin Urlaub wegen Mutterschutzzeiten nicht nehmen konnte. Diese Rechtsfrage ist höchstrichterlich noch nicht geklärt. Der übertragene Urlaub muss dann jedoch bis zum 31. März beantragt und angetreten werden, ansonsten verfällt auch dieser übertragene Urlaub.

Wegen Langzeiterkrankung übertragener Urlaub verfällt sogar erst zum 31. März des nächsten Jahres, also erst 15 Monate nach dem Ende des Bezugsjahres.

Als weiterer Grund für die Übertragung des Resturlaubs kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer erst in der zweiten Jahreshälfte eingestellt wurde und daher im Jahr 2016 noch keine sechs Monate beschäftigt war. Der im Jahr 2016 erworbene (Teil-)Urlaub überträgt sich dann bereits auf Verlangen des Arbeitnehmers.

Auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können Regelungen zur Übertragung des Urlaubs treffen.

Praxistipp: Mehr zum Thema Urlaubsansprüche finden Sie in unserem Infoblatt → **A18** „Urlaub“, erreichbar unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Sind Zufallsfunde verwertbar?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Zufallsfunde, die im Rahmen einer verdeckten Videoüberwachung von Mitarbeitern gemacht wurden, verwertet werden dürfen. Voraussetzung ist, dass die Überwachung zulässig war.

Ob eine heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern zulässig ist, richtet sich nach § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Danach muss ein konkreter Verdacht auf eine Straftat bestimmter Mitarbeiter bestehen, die heimliche Videoüberwachung darf nicht über einen unverhältnismäßig langen Zeitraum erfolgen, der Zeitraum muss vor Beginn bestimmt sein. Zudem muss die Aufklärung durch mildere Mittel ergebnislos gewesen sein.

In dem vorliegenden Fall stellte der Betreiber eines Supermarktes einen hohen Warenverlust im Kassensbereich seiner Filiale fest. Die von ihm durchgeführten Recherchen ließen den Schluss zu, dass der Verlust vom Personal zu verantworten sei. Alle ergriffenen Maßnahmen führten nicht zur Aufklärung, sodass in einem befristeten Zeitraum und unter Einbeziehung des Personalrats eine verdeckte Videoüberwachung stattfand. Dabei wurde eine Mitarbeiterin gefilmt, wie sie eine „Musterpfandflasche“ einscannete und sich den Pfandbon selbst auszahlte. Der Arbeitgeber wertete dieses Verhalten als Betrug und kündigte außerordentlich.

Nach Ansicht des BAG war die fristlose Kündigung wirksam. Das Gericht stellte nochmals klar, dass es sich bei der Videoüberwachung von Mitarbeitern um das letzte Mittel zur Aufklärung des zugrunde liegenden Sachverhalts handelt. Ist die Videoüberwachung allerdings zulässig, sind Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht mitbetroffener Arbeitnehmer ebenfalls durch den Aufklärungszweck gedeckt.

Urteil des BAG vom 22.09.2016; Aktenzeichen: 2 AZR 848/15

Praxistipp: Verdächtigen Sie Ihre Mitarbeiter einer Straftat, darf die heimliche Videoüberwachung das letzte Mittel zur Aufklärung des Sachverhalts sein. Ob die Videoüberwachung zulässig ist und die fristlose Kündigung darauf gestützt werden kann, richtet sich (auch) nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzrechts. Einmal erhobene Daten dürfen regelmäßig im Prozess verwertet werden, sofern im Einzelfall nicht die Rechte des Mitarbeiters entgegenstehen. Wichtig ist die sorgfältige Dokumentation der Verdachtsmomente. Weitere Informationen zum Thema Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Unterzeichnung eines Zeugnisses durch Personalleiter

Die Unterzeichnung eines Arbeitszeugnisses durch den Personalleiter stellt auch in einem kleinen Betrieb eine ordnungsgemäße Zeugnisform dar. Eine persönliche Unterzeichnung durch den Arbeitgeber kann nicht verlangt werden.

Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Arbeitnehmerin in einer Arztpraxis entschieden, die eine Zwangsgeldfestsetzung gegen ihre Arbeitgeberin beantragte, weil sie in der Unterzeichnung des Zeugnisses durch den Sohn der Arbeitgeberin, der die Funktion des Personalleiters innehatte, keine ordnungsgemäße Erfüllung des gerichtlich titulierten Zeugnisanspruchs sah. In

seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich die Anforderungen an ein Arbeitszeugnis aus seinem Zweck ergäben. Der liege darin, Aufschluss über die Beurteilung und die Befähigung zu geben. Dafür sei die Person des Unterzeichnenden von erheblicher Bedeutung, weil mit der Unterschrift die Verantwortung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werde. Das erfordere nicht die höchstpersönliche Unterzeichnung durch den Arbeitgeber selbst oder sein gesetzliches Vertretungsorgan. Der Arbeitgeber könne einen unternehmensangehörigen Vertreter als Erfüllungsgehilfen beauftragen das Zeugnis in seinem Namen zu erstellen. Dabei seien jedoch das Vertretungsverhältnis und die Funktion des Unterzeichners anzugeben. Zum Kreis der zeugnisberechtigten Personen gehörten auch mit Personalangelegenheiten betraute Personen, die insoweit für den Arbeitgeber verbindliche Erklärungen abgeben dürften. Daher bestünden gegen die Unterzeichnung des Zeugnisses durch den Personalleiter, dessen Funktion auf dem Zeugnis durch Klammerzusatz vermerkt sei, keine Bedenken.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Schleswig-Holstein vom 23.06.2016; Az.: 1 Ta 68/16

Praxistipp: Was in ein Zeugnis hineingehört, können Sie in unserem Infoblatt → **A12** „Zeugnis“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de nachlesen.

Betriebsbedingte Kündigung bei rückläufigem Arbeitskräftebedarf

Spricht ein Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung wegen rückläufigem Arbeitskräftebedarf aufgrund einer unternehmensorganisatorischen Entscheidung aus, muss die Umsetzung spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs führen.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Service- und Kassenmitarbeiterin in einem Elektrogerätemarkt entschieden. Der Arbeitgeber hatte eine Zusammenlegung der Arbeitsbereiche Kasse, Information und Service beschlossen und daraus einen niedrigeren Arbeitskräftebedarf von 120 Monatsstunden errechnet. Gegen die ordentliche Kündigung setzte sich die betroffene Arbeitnehmerin zur Wehr. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich ein kündigungsrechtlich relevanter Rückgang des Arbeitskräftebedarfs auch aus organisatorischen Maßnahmen ergeben könne, die ökonomisch nicht zwingend erforderlich seien. Die gerichtliche Überprüfung beschränke sich darauf, ob die Entscheidung offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei. Wenn die Entscheidung mit der Streichung von Stellen verbunden sei, die eine Umverteilung von Aufgaben auf andere Arbeitnehmer beinhalte, müsse der Arbeitgeber allerdings konkret darlegen, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die vom gekündigten Arbeitnehmer erledigten Tätigkeiten entfallen. Die Auswirkungen der unternehmerischen Vorgaben und Planungen seien mit einer schlüssigen Prognose zu unterlegen inwieweit das verbliebene Personal die Aufgaben erledigen könne. Vorliegend fehle es an nachprüfbar Darlegungen des Arbeitgebers. Die Kündigung sei daher nicht durch betriebliche Gründe gerechtfertigt und damit unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 13.10.2016; Az.: 5 Sa 271/16

Praxistipp: Mehr zum Thema Kündigung finden Sie in unserem Infoblättern → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“ und → **A03** „Beendigung, Kündigung und Aufhebung von Arbeitsverhältnissen“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Verfall von Urlaubsansprüchen - der EuGH ist erneut gefragt

Wie bekannt ist, besteht zwischen dem 9. Senat des BAG und dem EuGH ein Dissens über die Fragen des Urlaubsrechts. Dabei ist auch der Verfall der Urlaubsansprüche ein wichtiges und zwischen den Gerichten nicht einheitlich behandeltes Thema. Das BAG hat derzeit eine Entscheidung vorzubereiten, in der es maßgeblich darum geht, ob der gesetzliche Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers auch dann zum Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer nicht selbst dafür Sorge trägt, den bei ihm bestehenden Urlaubsanspruch auch zu nehmen. Das BAG hat insofern zwei Fragen dem EuGH zur Klärung vorgelegt (BAG vom 13.12.2016- 9 AZR 541/15). Hintergrund der Entscheidung des BAG, den EuGH zur Auslegung der europarechtlichen Richtlinien sowie der Grundrechtscharta zu befragen, ist ein Arbeitnehmer welcher zum Ende des Jahres 2013 aus seinem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden ist. Bereits mit Schreiben vom 23.10.2013 forderte die Arbeitgeberin ihn auf, seinen Urlaub vor dem feststehenden Ende des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2013 zu nehmen. Zu diesem Zeitpunkt besaß der Arbeitnehmer noch einen Anspruch auf 53 Urlaubstage. Der Arbeitnehmer hingegen nahm lediglich am 2.12. und am 23.12. jeweils einen Tag Urlaub. Der Arbeitnehmer machte dann zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abgeltung von insgesamt 51 Urlaubstagen geltend. Dies lehnte die Arbeitgeberin ab. Die Vorinstanzen haben der Klage auf Urlaubsabgeltung stattgegeben mit der Begründung, dass die bisherige Rechtsprechung des EuGH, insbesondere das Urteil vom 30.6.2016 - Rs. C-178/15, ergeben würde, dass der Arbeitgeber gemäß Art 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/ 88/EG verpflichtet sei, den Erholungsurlaub von sich aus einseitig zeitlich festzulegen, wenn der Arbeitnehmer selber den Urlaub nicht festlegt. Andere Landesarbeitsgerichte haben allerdings auch anders entschieden. Diese kamen in Auslegung des Urteils des EuGH vom 12.6.2014 - Rs. C-118/13 - zu dem Ergebnis, dass der Urlaubsanspruch auch dann nicht verfallen darf, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Des Weiteren fragte das BAG beim EuGH an, ob die aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG oder aus Art. 31 Abs. 2 GRC entnommene Verpflichtung überhaupt zwischen Privatpersonen eine unmittelbare Wirkung habe. Die Entscheidung des EuGH ist durchaus mit Spannung zu erwarten. Man erkennt allerdings auch an den vermehrten Vorlagebeschlüssen des 9. Senats, dass dieser inzwischen dazu übergegangen ist, Anfragen an den EuGH zu stellen, bevor er eine Entscheidung trifft, die dann wieder vom EuGH in Frage gestellt wird.

Quelle: GmbH-Rundschau, Heft 3, 01.02.2017, Seite R39

BAG: Beschäftigungsverbot gemäß § 4 MuSchG nach Urlaubsfestlegung und Erfüllung des Urlaubsanspruchs

1. Besteht für die schwangere Arbeitnehmerin in Folge eines generellen tätigkeitsbezogenen Beschäftigungsverbots nach § 4 MuSchG und der Nichtzuweisung einer anderweitigen zumutbaren Tätigkeit keine Arbeitspflicht, kann auch bei vorheriger Festlegung des Urlaubszeitraums nicht der für die Erfüllung des Urlaubsanspruchs nach § 362 Abs. 1 BGB erforderliche Leistungserfolg eintreten.
2. § 17 Satz 2 MuSchG regelt die Unvereinbarkeit von Urlaub und einer (vollständigen) Arbeitsbefreiung infolge mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote mit der Folge, dass das Risiko der Leistungsstörung durch ein in den festgelegten Urlaubszeitraum fallendes Beschäftigungsverbot dem Arbeitgeber zugewiesen wird.
3. Die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote des § 4 MuSchG unterfallen dem Anwendungsbereich des § 17 Satz 2 MuSchG.

BAG, Urteil vom 9.8.2016- 9 AZR 575/15

LAG Köln: Arbeitgeber muss bei verspäteter Lohnzahlung pauschal 40 Euro zahlen

Die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln hat entschieden, dass ein Arbeitgeber, der Arbeitslohn verspätet oder unvollständig auszahlt, dem Arbeitnehmer gemäß § 288 Absatz 5 BGB einen Pauschal-Schadensersatz in Höhe von 40 Euro zu zahlen hat. Nach dem 2014 neu eingefügten § 288 Absatz 5 BGB hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners neben dem Ersatz des durch den Verzug entstehenden konkreten Schadens Anspruch auf die Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Diese Pauschale ist auf den Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist. Da es im Arbeitsrecht - anders als im allgemeinen Zivilrecht - keinen Anspruch auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten gibt, ist umstritten, ob die gesetzliche Neuregelung gerade deswegen im Arbeitsrecht relevant wird oder ob im Hinblick auf das Fehlen eines Anspruchs auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten auch die 40-Euro-Pauschale wegfällt. Die 12. Kammer des LAG Köln hat diese Rechtsfrage nunmehr erstmalig obergerichtlich entschieden und - anders als die Vorinstanz - die Anwendbarkeit der 40-Euro-Pauschale auf Arbeitsentgeltforderungen bejaht. Es verneint eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht. Bei der 40-Euro-Pauschale handele es sich um eine Erweiterung der gesetzlichen Regelungen zum Verzugszins, der auch auf Arbeitsentgeltansprüche zu zahlen sei. Auch der Zweck der gesetzlichen Neuregelung - die Erhöhung des Drucks auf den Schuldner, Zahlungen pünktlich und vollständig zu erbringen - spreche für eine Anwendbarkeit zugunsten von Arbeitnehmern, die ihren Lohn unpünktlich oder unvollständig erhalten. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage zugelassen. LAG Köln, Beschluss vom 22.11.2016-12 Sa 524/16

VERANSTALTUNGEN

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, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH
Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

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

Das neue Insolvenzanfechtungsrecht

Mittwoch, 30. August 2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Michael Bach, Rechtsanwälte Heimes & Müller,
Saarbrücken

Anmeldungen bis **29.08.2017** 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, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH
Rechtsanwaltsgesellschaft, 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 Ansprechpartnerin:

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@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.