

Nr. 12 / Dezember 2018



## ***Newsletter Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

O du fröhliche .....	2
Absagen zur Weihnachtsfeier gehen steuerlich nicht zu Lasten der feiernden Kollegen.....	3
Arbeitgeber darf Elternzeiten bei Urlaubsberechnung ausklammern.....	4
Urlaubsansprüche sind vererbbar.....	5
Verdachtskündigung und Anhörung .....	6
Außerordentliche Kündigung nur bei nachgewiesenem Drogenkonsum .....	6
VERANSTALTUNGEN .....	8
„Die neue FinVermV in 90 Minuten“ .....	8
„Das Direktionsrecht des Arbeitgebers“ .....	8
„180 Tage DSGVO - wo stehen wir“ .....	8
„Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen der neuen Gesetzgebung“ .....	8
„1 Jahr DSGVO“ .....	8

## **O du fröhliche**

Die Weihnachtsfeier ist meist eine gute Gelegenheit, das vergangene Jahr Revue passieren zu lassen und auf das kommende Jahr anzustoßen. Einen Anspruch auf Durchführung einer Weihnachtsfeier seitens der Mitarbeiter besteht nicht. Es ist immer eine freiwillige Angelegenheit des Arbeitgebers, ob er eine Weihnachtsfeier veranstaltet oder nicht. Aber: Wird eine Weihnachtsfeier für den gesamten Betrieb ausgerichtet, ist ein Ausschluss einzelner Mitarbeiter aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes grundsätzlich nicht möglich. Ein Ausschluss einzelner Mitarbeiter von der Feier ist dann nur möglich, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ein solcher Grund kann z. B. vorliegen, wenn der Betrieb während der Feier durch einzelne Arbeitnehmer aufrechterhalten werden muss.

Eine Weihnachtsfeier ist keine Pflichtveranstaltung. Beschäftigte müssen also der Einladung nicht nachkommen. Sie dürfen aber auch nicht nach Hause gehen, sondern müssen arbeiten, sofern die Weihnachtsfeier in die Arbeitszeit fällt. Die Zeit auf der Weihnachtsfeier ist keine Dienstzeit. Mitarbeiter können sich die Stunden, die sie auf einer Weihnachtsfeier verbringen, nicht ohne Genehmigung des Arbeitgebers als Dienstzeit gutschreiben lassen. Dies gilt für Weihnachtsfeiern während der regulären Arbeitszeit genauso wie außerhalb der Dienstzeit.

Will der Arbeitgeber seine Belegschaft auf der Weihnachtsfeier beschenken, kann er dies tun. Daraus entsteht kein Anspruch auf das Geschenk für Mitarbeiter, die gar nicht mitfeiern. Es sollte jedoch an die Steuer gedacht werden, damit die Beschäftigten ihr Geschenk nicht noch als geldwerten Vorteil versteuern müssen.

### **Steuern und die betriebliche Weihnachtsfeier**

Betriebliche Weihnachtsfeiern sind steuerbegünstigt. Dafür gibt es jedoch einige Regeln. Ausgaben für eine betriebliche Weihnachtsfeier sind steuerlich absetzbar. Voraussetzung dafür ist, dass es nicht mehr als zwei solcher betrieblichen Feiern pro Jahr gibt.

Den Beschäftigten entsteht kein zu versteuernder geldwerter Vorteil, solange der Aufwand pro Beschäftigten nicht mehr als 110 Euro beträgt. Liegt der Betrag darüber, muss dieser zusätzliche Betrag vom Beschäftigten versteuert werden. Achtung: Die Aufwendungen verstehen sich mit Umsatzsteuer. Auch Kosten, die dem Beschäftigten nur mittelbar zugutekommen müssen mit eingerechnet werden. Der vom Beschäftigten zu versteuernde geldwerte Vorteil kann pauschal abgegolten werden, die pauschale Lohnsteuer beträgt 25 Prozent.

### **Betriebsurlaub zwischen den Tagen**

Der erste und zweite Weihnachtsfeiertag sowie Neujahr sind gesetzliche Feiertage. Nach dem Arbeitszeitgesetz dürfen Arbeitnehmer in den meisten Branchen an diesen Tagen nicht beschäftigt werden. Anders dagegen am 24. Dezember und an Silvester. Fallen sie - wie dieses Jahr - auf einen Wochentag, muss zu den betriebsüblichen Zeiten gearbeitet werden. Häufig wird hier einvernehmlich im Betrieb geregelt, dass im Verlauf des Nachmittags das Unternehmen schließt. Dieses kann der Arbeitgeber selbst festlegen. Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss er das mit ihm besprechen.

Wenn zwischen den Tagen keine Inventur gemacht wird, wollen viele Arbeitgeber die Betriebsausgaben senken und schließen den Betrieb zwischen Weihnachten und Neujahr. Der Arbeitgeber kann hierfür Betriebsferien anberaumen. Dieser Betriebsurlaub darf aber nur einen Teil des Jahresurlaubs der Mitarbeiter umfassen. Außerdem muss er bereits zu Beginn des Urlaubsjahres festgelegt werden, damit jeder Mitarbeiter Planungssicherheit hat. Ist ein Betriebsrat vorhanden, so müssen Betriebsferien immer mit diesem abgestimmt werden. Er hat ein Mitspracherecht sowohl zu der Frage, ob überhaupt und wenn ja, wie lange der Betrieb geschlossen wird.

**Praxistipp:** Mehr Informationen zu diesen Themenkreisen enthalten unsere Infoblätter →A31 „[Weihnachtsgeld](#)“ und →A34 „[Arbeitszeit](#)“, Kennzahl 67 unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### **Absagen zur Weihnachtsfeier gehen steuerlich nicht zu Lasten der feiernden Kollegen**

Absagen von Kollegen anlässlich einer Betriebsveranstaltung (hier: Weihnachtsfeier) gehen steuerrechtlich nicht zu Lasten der tatsächlich Feiernden. Dies hat das Finanzgericht (FG) Köln entschieden.

Die Klägerin plante einen gemeinsamen Kochkurs als Weihnachtsfeier und hat alle Betriebsangehörigen eingeladen. Nach dem Konzept des Veranstalters war der Verzehr von Speisen und Getränken unbegrenzt. An der Veranstaltung nahmen 25 Arbeitnehmer teil. Zwei Arbeitnehmer sagten kurzfristig ab. Dies führte jedoch nicht zu einer Reduzierung der bereits veranschlagten Kosten durch den Veranstalter.

Die Klägerin berechnete im Rahmen der Lohnversteuerung die Zuwendung an die einzelnen Arbeitnehmer, indem sie die Gesamtkosten durch die ursprünglich angemeldeten 27 Arbeitnehmer teilte. Demgegenüber verlangte das Finanzamt, dass auf die tatsächlich teilnehmenden 25 Arbeitnehmer abzustellen ist, so dass sich ein höherer zu versteuernder Betrag pro Arbeitnehmer ergab.

Die hiergegen erhobene Klage hatte Erfolg. Nach der Urteilsbegründung handelt es sich bei den Mehrkosten aufgrund der nicht teilnehmenden Arbeitnehmer um fehlgeschlagene Aufwendungen des Arbeitgebers für nicht in Anspruch genommene Leistungen. Es fehle bei solchen Leerkosten an der erforderlichen Bereicherung der teilnehmenden Personen, da die Feiernden keinen Vorteil durch die Absage ihrer beiden Kollegen gehabt hätten.

Mit dem Urteil stellt sich der 3. Senat des FG Köln ausdrücklich gegen eine bundeseinheitliche Anweisung des Bundesfinanzministeriums an die Finanzämter (vgl. Schreiben des BMF vom 14. Oktober 2015, IV C 5 - S 2332/15/100001 (BStBl. I 2015, 832). Der Bundesfinanzhof muss den Fall nun abschließend entscheiden, da das Finanzamt Revision eingelegt hat, die unter dem Aktenzeichen VI R 31/18 geführt wird.

Die vollständige Entscheidung finden Sie unter:

[https://www.justiz.nrw.de/nrwe/fgs/koeln/j2018/3\\_K\\_870\\_17\\_Urteil\\_20180627.html](https://www.justiz.nrw.de/nrwe/fgs/koeln/j2018/3_K_870_17_Urteil_20180627.html)

FG Köln, Urteil vom 27. Juni 2018, 3 K 870/17

## **Arbeitgeber darf Elternzeiten bei Urlaubsberechnung ausklammern**

Mit Urteil vom 4. Oktober 2018 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH C-12/17 - Maria Dicu) entschieden, dass Arbeitgeber den Jahresurlaubsanspruch für volle Elternzeitmonate um ein Zwölftel kürzen dürfen. Diese Kürzungsmöglichkeit war in den letzten Jahren umstritten. Damit hat der Gerichtshof die Frage endgültig geklärt, ob gemäß dem Europarecht während einer Elternzeit Urlaubsansprüche entstehen.

Die Arbeitnehmerin aus Rumänien befand sich nach der Geburt Ihres Kindes vom 4. Februar bis 16. September 2015 in Elternzeit. Nach der Beendigung nahm sie von ihrem insgesamt zustehenden 35 Urlaubstagen 30 Tage bezahlten Jahresurlaub. Den Resturlaub machte sie vor Gericht geltend. Das Tribunalul Botoşani (Landgericht Botoşani) lehnte den Antrag ab, da nach rumänischem Recht die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs an die Zeit tatsächlicher Arbeitsleistung innerhalb des laufenden Jahres gebunden sei. Die Dauer des Elternurlaubs wird bei der Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht als Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung angesehen. Das Berufungsgericht fragte den EUGH an.

Der EuGH weist darauf hin, dass nach dem Unionsrecht jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat. Der Erholungszweck beruht auf der Annahme, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat

Ausnahmen gibt es, wenn der Arbeitnehmer in bestimmten besonderen Situationen nicht in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen, z. B. im Falle von Krankheit oder Mutterschaftsurlaub. In diesem Fall kann der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht von der Voraussetzung abhängig gemacht werden, dass der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat.

Die klagende Arbeitnehmerin, die während des Bezugszeitraums Elternurlaub genommen hat, befindet sich jedoch nicht in einer solchen besonderen Lage. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich nicht vorhersehbar und nicht vom Willen des Arbeitnehmers abhängig. Mutterschaftsurlaub dient dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft und der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind. Diese Situation unterscheidet sich nach Ansicht des Gerichtshofs von der eines Arbeitnehmers im Elternurlaub.

EuGH, Urteil vom 4. Oktober 2018, C 12/17

Quelle: PM Nr. 149/18 vom 4. Oktober 2018

**Praxistipp:** Der EuGH bestätigt damit die deutsche Rechtspraxis, wonach Arbeitgeber im Arbeitsvertrag regeln können, dass der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch um ein Zwölftel kürzen kann, sofern der Mitarbeiter während der Elternzeit keine Teilzeitbeschäftigung bei ihm ausübt. Wenn im Arbeitsvertrag selbst dazu keine Regelung vorgesehen ist, sollte spätestens mit dem Bestätigungsschreiben zu der beantragten Elternzeit zugleich auch von der Kürzungsmöglichkeit nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch gemacht werden.

## **Urlaubsansprüche sind vererbbar**

Der EuGH hat mit seinem aktuellen Urteil die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Urlaubsrecht gekippt. Bisher hat der BGH die Ansicht vertreten, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch im Falle des Todes des Arbeitnehmers nicht auf die Erben übergeht. Dieser Rechtsprechung hat der EuGH jetzt eine Absage erteilt.

Die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers können von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den vom Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen. Denn: Der Urlaubsabgeltungsanspruch geht im Wege der Erbfolge auf seine Erben über. Im vorliegenden Fall verstarben zwei Arbeitnehmer, bevor sie alle Urlaubstage genommen hatten. Als alleinige Rechtsnachfolgerinnen beantragten die Ehefrauen von den ehemaligen Arbeitgebern ihrer Ehemänner eine finanzielle Vergütung für diese Urlaubstage. Dies lehnten beide Arbeitgeber ab, woraufhin die beiden Frauen die deutschen Arbeitsgerichte anriefen. Das BAG legte dem EuGH die Frage vor. Der EuGH sollte entscheiden, ob in diesem Fall der Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf. Das Bundesarbeitsgericht wies darauf hin, dass der Gerichtshof 2014 bereits entschieden hatte, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit seinem Tod untergeht. Es sei jedoch fraglich, ob diese Rechtsprechung auch dann gelte, wenn eine solche finanzielle Vergütung nach dem nationalen (deutschen) Recht nicht Teil der Erbmasse werde. Außerdem könne der mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verfolgte Zweck, dem Arbeitnehmer Erholung zu ermöglichen und einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zur Verfügung zu stellen, nach dem Tod des Arbeitnehmers nicht mehr erreicht werden.

Der EuGH bestätigte, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nach dem Unionsrecht nicht mit seinem Tod untergeht. Außerdem können die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers eine finanzielle Vergütung für den von ihm nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen. Sofern das nationale Recht eine solche Möglichkeit ausschließt und sich daher als mit dem Unionsrecht unvereinbar erweist, können sich die Erben unmittelbar auf das Unionsrecht berufen.

Zwar hat der Tod des Arbeitnehmers unvermeidlich zur Folge, dass er die Entspannungs- und Erholungszeiten nicht mehr wahrnehmen kann. Der zeitliche Aspekt ist jedoch nur eine der beiden Komponenten des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub. Das Recht umfasst auch einen Anspruch auf Bezahlung im Urlaub und - als eng mit diesem Anspruch auf „bezahlten“ Jahresurlaub verbundener Anspruch - den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub. Diese finanzielle Komponente ist rein vermögensrechtlicher Natur. Sie ist dazu bestimmt, in das Vermögen des Arbeitnehmers überzugehen. Im Falle des Todes des Arbeitnehmers kann dieser Anspruch nicht rückwirkend entzogen werden. Dies gilt in der Folge auch für die Erben.

EuGH, Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-569/16 und C-570/16 vom 6. November 2018

Quelle: PM Nr. 164/18 vom 6. November 2018

**Praxistipp:** Verstirbt der Arbeitnehmer und konnte vorher nicht seinen gesamten (gesetzlichen) Urlaub nehmen, geht der Anspruch auf Urlaubsabgeltung auf die Erben über. Weitere Informationen zur Urlaubsabgeltung finden Sie in unserem Infoblatt → **A14** „[Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung](#)“, unter der **Kennzahl 67**.

### **Verdachtskündigung und Anhörung**

Die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers ist - anders als bei der sog. Tatkündigung - Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG). Dies folgt aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Wenn der Arbeitnehmer in gravierender Weise gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen hat, kann der Arbeitgeber in der Regel fristlos kündigen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Pflichtverstoß nachweisen kann. In den meisten Fällen kann der Arbeitgeber dies gerade nicht. Er kann sich nur auf mehr oder weniger gravierende Verdachtsmomente stützen. In einer solchen Lage hat der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG die Möglichkeit, eine Verdachtskündigung auszusprechen. Vor dem Ausspruch einer Verdachtskündigung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, alle ihm zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhaltes zu unternehmen. Denn: Es kann auch den Falschen treffen. Vor Ausspruch der Kündigung muss der Arbeitnehmer daher angehört werden.

Versäumt der Arbeitgeber dies, kann er sich im Prozess nicht auf den Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers berufen. Die Annahme, das Vertrauen sei bereits aufgrund des Verdachts eines erheblichen Fehlverhaltens des Arbeitnehmers zerstört, ist zumindest solange nicht gerechtfertigt, bis dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Verdachtsmomenten gegeben wurde.

Im entschiedenen Fall war die Arbeiternehmerin als Kassiererin bei einer kommunalen Sparkasse beschäftigt. Im Rahmen einer Bargeldbestellung durch ein Cash-Management-System kam es zu Unregelmäßigkeiten. Bei der Anlieferung eines Geldbehälters und der anschließenden alleinigen Öffnung durch die Arbeitnehmerin befand sich anstatt Geld Babynahrung und Waschmittel im Behälter.

BAG, Urteil vom 25. April 2018, 2 AZR 611/17

**Praxistipp:** Mehr Informationen zum Thema Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „[Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses](#)“, **Kennzahl 890** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) nachlesen.

### **Außerordentliche Kündigung nur bei nachgewiesenem Drogenkonsum**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen des behaupteten Drogenkonsums eines Malerhelfers während der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kündigte zunächst per E-Mail und holte danach die schriftliche außerordentliche Kündigung nach.

Nach Ansicht des Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg sind beide Kündigungen unwirksam. Eine E-Mail-Kündigung erfüllt nicht das Schriftlichkeitsgebot des § 623 BGB. Die danach schriftlich erfolgte außerordentliche Kündigung sei ebenfalls unwirksam, da der Drogenkonsum vom Arbeitgeber nicht nachgewiesen wurde.

Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Drogenkonsum eines Arbeitnehmers grundsätzlich die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen (so entschieden im Fall eines Berufskraftfahrers). Dabei macht es keinen Unterschied, ob der Drogenkonsum im privaten Bereich oder während der Arbeitszeit erfolgt.

Der Arbeitgeber hat den Drogenkonsum darzulegen und zu beweisen. Daran fehlte es im vorliegenden Fall. Der Arbeitgeber konnte nicht nachweisen, ob und welche Drogen sein Arbeitnehmer zu sich genommen hatte. Von der Möglichkeit einer Verdachtskündigung (siehe oben) machte der Arbeitgeber keinen Gebrauch. Eine mögliche Verdachtskündigung ist während des gesamten Rechtsstreits nicht vom Arbeitgeber dargelegt worden. Er hat sich immer darauf berufen, der Kläger habe Drogen zu sich genommen, hat also die Tatkündigung zu begründen versucht. Selbst wenn man die außerordentliche Kündigung als Verdachtskündigung ansähe, wäre diese wegen der fehlenden Anhörung des Klägers unwirksam.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. August 2018, 2 Sa 992/18

**Praxistipp:** Hat der Arbeitgeber den Verdacht, dass sein Arbeitnehmer Drogen konsumiert, rechtfertigt dies nicht automatisch eine fristlose Kündigung. Bei einer Verdachtskündigung muss der Arbeitnehmer vorher angehört werden, siehe auch vorherige Entscheidung.

## VERANSTALTUNGEN

### **„Die neue FinVermV in 90 Minuten“**

**Donnerstag, 17. Januar 2019, 14.00 - 16.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Martin Andreas Duncker, Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht, Zertifizierter Compliance-Beauftragter (IHK), Compliance-Officer (TÜV), Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB, Heidelberg

Anmeldungen **bis 16. Januar 2019** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **„Das Direktionsrecht des Arbeitgebers“**

**Dienstag, 5. Februar 2019, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Herr RA Eric Schulien - Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen **bis 4. Februar 2019** unter E-Mail: [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de)

### **„180 Tage DSGVO - wo stehen wir“**

**Montag, 11. Februar 2019, 15.00 - 17.00 Uhr**, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Stefan Staub, Geschäftsführer der Verimax GmbH

Anmeldungen **bis 8. Februar 2019** unter E-Mail: [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de)

### **„Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen der neuen Gesetzgebung“**

**Donnerstag, 28. März 2019, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Frank Gust, Training und Beratung im Arbeitsrecht.

Anmeldungen **bis 27. März 2019** unter E-Mail: [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de)

### **„1 Jahr DSGVO“**

**Donnerstag, 23. Mai 2019, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referenten: Herr RA Hubert Beeck und Frau RAin Jennifer Hohmann, Homburg

Anmeldungen **bis 22. Mai 2019** unter E-Mail: [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@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)

*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) 681 9520-0, Fax + 49 (0) 681 9520-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020