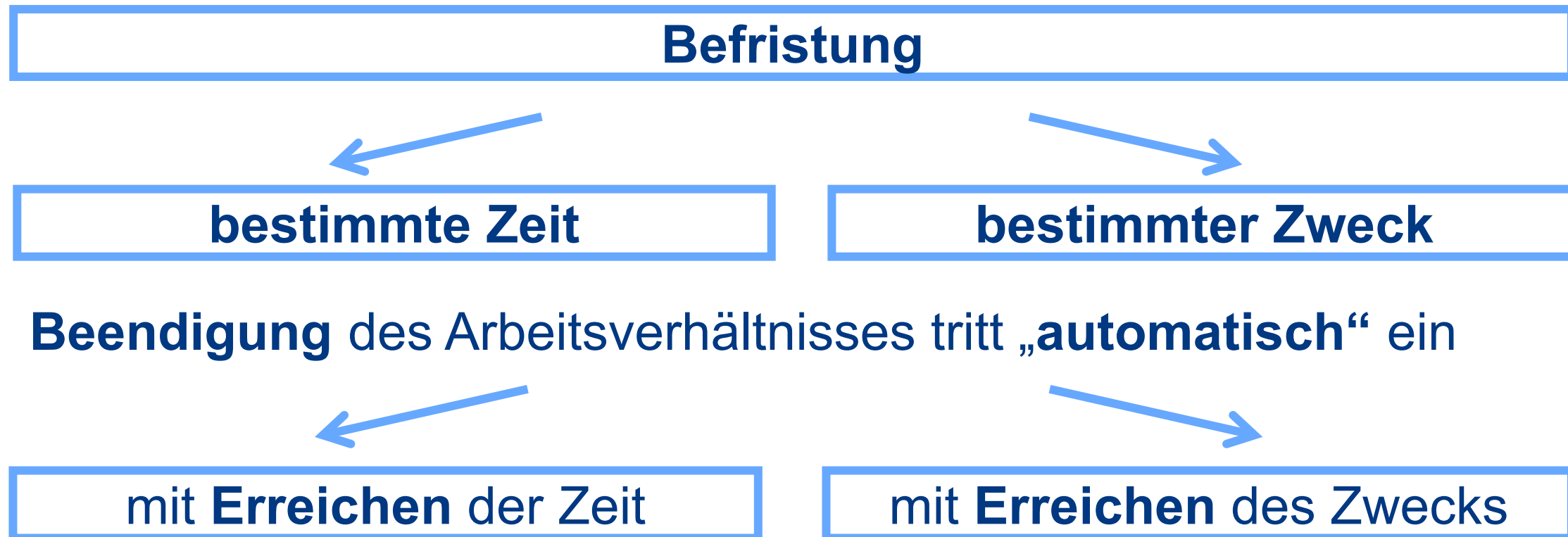

Arbeitsrecht für Arbeitgeber: Arbeitsverträge befristen – und zwar richtig!

IHK Regional | Referentin Ass. iur. Heike Cloß
Dienstag, 7. Mai 2019

Themenübersicht

- 1. Grundlagen des Befristungsrechts**
 - 2. Befristung ohne Sachgrund**
 - 3. Befristung mit Sachgrund, einzelne Sachgründe**
 - 4. Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags**
 - 5. Befristung einzelner Vertragsbedingungen und auflösende Bedingungen**
 - 6. Rechtsmittel gegen Befristung**
-

1. Grundlagen des Befristungsrechts



1. Grundlagen des Befristungsrechts

Befristungsabrede muss **schriftlich** erfolgen (§ 14 Abs. 4 TzBfG)
= Vertrag unterschreiben beide Parteien auf derselben
Urkunde/Papier (§ 126 Abs. 2 BGB)

Nicht: Fax, E-Mail, SMS, WhatsApp, Telefonat

➔ wird Schriftform nicht eingehalten oder liegen sonstige
Mängel vor, entsteht ein **unbefristetes** Arbeitsverhältnis:
§ 16 TzBfG

1. Grundlagen des Befristungsrechts



Versenden des vom AG unterschriebenen AV mit der Post;
AN erhält den Vertrag, sendet ihn nicht zurück. Er nimmt
die Arbeit auf.

Es entsteht ein **unbefristeter AV**.

1. Grundlagen des Befristungsrechts

Heilung des Formfehlers möglich?

BAG 16.08.2008 – 7 AZR 1048/06: **Nein!**

Vor Abschluss des AV nur mündlich Befristung vereinbart; Befristung erst nach Vertragsbeginn schriftlich festgehalten.

Ausnahme: In Vertragsverhandlungen **ausdrücklicher Vorbehalt der Schriftlichkeit**, anschließend übersandte AG bereits unterschriebenen AV mit der Bitte um Unterzeichnung.

 AG hat hinreichend zum Ausdruck gebracht, dass AV nur bei Wahrung der Schriftform zustande kommen soll.

Themenübersicht

- 1. Grundlagen des Befristungsrechts**
 - 2. Befristung ohne Sachgrund**
 - 3. Befristung mit Sachgrund, einzelne Sachgründe**
 - 4. Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags**
 - 5. Befristung einzelner Vertragsbedingungen
und auflösende Bedingungen**
 - 6. Rechtsmittel gegen Befristung**
-

2. Befristung ohne Sachgrund

§ 14 TzBfG

- (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist **bis zur Dauer von zwei Jahren** zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die **höchstens dreimalige Verlängerung** eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist **nicht zulässig**, wenn mit demselben Arbeitgeber **bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden** hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden.
-

2. Befristung ohne Sachgrund

§ 14 Absatz 2 TzBfG:

- maximal 2 Jahre
 - max. **dreimalige Verlängerung** innerhalb der 2 Jahre
 - **ohne Vorbeschäftigung**
-

2. Befristung ohne Sachgrund

Was ist eine Vorbeschäftigung?

Es zählen **nur Arbeitsverhältnisse!**

Sonstige Vertragsverhältnisse sind unschädlich:



- Ausbildungsverhältnis
 - Umschulungsverträge, sofern kein AV
 - Praktikum
 - Tätigkeit als Selbstständiger
 - Tätigkeit als Organ (z.B. GF, Vorstand)
-

2. Befristung ohne Sachgrund

Verbot der Zuvor-Vorbeschäftigung

- alte Rechtsprechung **BAG** (Urteil 06.04.2011 - 7 AZR 716/09):
~~Mindestens drei Jahre Abstand~~ zwischen Vorbeschäftigung und sachgrundlos befristetem AV
- **neue Rechtsprechung BVerfG** (Beschl. v. 06.06.2018 - Az. 1 BvL 7/14, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14):
Vorbeschäftigung liegt sehr lange zurück, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer



nur dann zulässig !!!

2. Befristung ohne Sachgrund

Beispiele:

- *Minijob während Schul- oder Studienzeit*
 - *Werksstudenten*
 - *lang zurückliegende Beschäftigung von AN, die sich später beruflich vollkommen neu orientieren*
-

2. Befristung ohne Sachgrund

zulässig:

1. Befristung ohne Sachgrund
- ↓
2. Befristung mit Sachgrund

unzulässig:

1. Befristung mit Sachgrund
- ↓
2. Befristung ohne Sachgrund

**Verstoß
gegen Verbot
Vorbeschäftigung**

2. Befristung ohne Sachgrund

Sachgrundlose Befristung über **Gesamtdauer von 2 Jahren**, kann innerhalb dieses Zeitfensters **dreimal verlängert** werden:



- Verlängerung in Schriftform (Unterschrift AG + AN)
- Vereinbarung **vor Ablauf** des zu verlängernden Vertrages
- **bisherige Vertragsbedingungen** dürfen nicht geändert werden → Hinausschieben des Endtermins

(zuletzt: BAG 16.01.2008 - 7 AZR 603/06)

2. Befristung ohne Sachgrund

Zulässige Änderungen

- Anpassung AV an die zur Zeit der Verlängerungsabrede **geltende Rechtslage**
 - AG + AN vereinbaren nicht im Zusammenhang mit Vertragsverlängerung, sondern **unabhängig davon während der Laufzeit des befristeten AV unter Beibehaltung der Laufzeit** Änderung der Arbeitsbedingungen: keine Bedeutung für Wirksamkeit der Befristung (BAG 12.08.2009 - 7 AZR 270/08)
-

2. Befristung ohne Sachgrund

Der Arbeitsvertrag ist nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz zeitlich befristet bis zum _____.

Der Arbeitnehmer versichert, dass zwischen ihm und dem Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

2. Befristung ohne Sachgrund

§ 14 Absatz 2 a) TzBfG:

- in den **ersten 4 Jahren nach Gründung eines Unternehmens**
 - **maximal 4 Jahre**
 - **mehrfache Verlängerung** zulässig innerhalb der 4 Jahre
 - **ohne Vorbeschäftigung, Schriftform**
-

2. Befristung ohne Sachgrund

§ 14 Absatz 3 TzBfG:

- **Befristung bis zur Dauer von 5 Jahren zulässig**
 - **wenn AN über 52 Jahre und unmittelbar vor Einstellung mindestens 4 Monate beschäftigungslos....**
 - **mehrfache Verlängerung** zulässig innerhalb der 5 Jahre
 - **Schriftform**
-

Themenübersicht

- 1. Grundlagen des Befristungsrechts**
 - 2. Befristung ohne Sachgrund**
 - 3. Befristung mit Sachgrund, einzelne Sachgründe**
 - 4. Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags**
 - 5. Befristung einzelner Vertragsbedingungen und auflösende Bedingungen**
 - 6. Rechtsmittel gegen Befristung**
-

3. Befristung mit Sachgrund

§ 14 TzBfG

- (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt **insbesondere** vor, wenn
1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung **nur vorübergehend** besteht,
 2. die Befristung **im Anschluss an** eine **Ausbildung** oder ein **Studium** erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
 3. der Arbeitnehmer **zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers** beschäftigt wird,
 4. die **Eigenart der Arbeitsleistung** die Befristung rechtfertigt,
 5. die **Befristung zur Erprobung** erfolgt,
 6. in der **Person des Arbeitnehmers** liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 7. der Arbeitnehmer aus **Haushaltsmitteln** vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
 8. die Befristung auf einem **gerichtlichen Vergleich** beruht.
-

3. Befristung mit Sachgrund

Prüfungszeitpunkt für Vorliegen des Sachgrunds:
Vertragsabschluss



**Wichtig für AG: Richtige Prognose bei Beginn des AV.
Späterer Wegfall des sachlichen Grundes schadet nicht.**

3. Befristung mit Sachgrund

Vertragszweck + Frist muss schriftlich im Arbeitsvertrag festgehalten werden (BAG 21.12.2005 - 7 AZR 541/04).

*Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum _____
[Datum]. Der sachliche Grund, der der Befristung zugrunde liegt,
ist die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers im Sinne von
§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)]*

3. Befristung mit Sachgrund

Ist **Vertragszweck nicht eindeutig festgeschrieben**, kann sich der **AG nicht** auf das Vorliegen eines **Sachgrundes berufen**

➔ unbefristeter AV

Beispiel: „*Das Arbeitsverhältnis wird für die Dauer der Wintersportsaison in Garmisch-Partenkirchen geschlossen.*“*

(*Preis, Der Arbeitsvertrag)

3. Befristung mit Sachgrund

Kombination von Zweck- und Zeitbefristung

Grundsätzlich **zulässig** (BAG 29.06.2011 – 7 AZR 6/10).

Es müssen für beide Befristungsformen die Voraussetzungen vorliegen.

„Frau Meyer wird ab dem 01.05.2019 als Vertretung für die Dauer der Erkrankung des Herrn Müller, längstens jedoch bis zum 30.04.2020, befristet beschäftigt.“

3. Befristung mit Sachgrund

Vorübergehender Personalbedarf, § 14 Abs. 1 Ziff. 1 TzBfG

= schon bei Vertragsschluss „mit hinreichender Sicherheit“ nach dem vorgesehenen Vertragsende für AN-Beschäftigung kein Bedarf mehr



Ausreichend sichere Prognose erforderlich

Keine Abwälzung des unternehmerischen Risikos auf AN !

(LAG Köln 17.01.2011 - 5 Sa 1237/10)

Bsp.: Saisonarbeit; zeitweise durch Firma übernommene Sonderaufgaben

3. Befristung mit Sachgrund

Nicht geeignet:

*„Das Arbeitsverhältnis beginnt am...; es dauert an, solange Arbeit vorhanden ist.“ **

*„Frau/Herr ...wird mit Wirkung vom heutigen Tag für die Dauer des zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs eingestellt.“**

(*Negativbeispiele aus *Preis, Der Arbeitsvertrag*)

3. Befristung mit Sachgrund

2. Erstbeschäftigung, § 14 Abs. 1 Ziff. 2 TzBfG

- **im Anschluss** an Ausbildung oder Studium
 - nur **einmalige Befristung** möglich (BAG 10.10.2007 - 7 AZR 745/06)
 - Zweck: Berufseinsteiger soll Berufserfahrung sammeln können und somit seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern
- ➔ Bedeutung gering, da sachgrundlose Befristung regelmäßig zulässig!
-

3. Befristung mit Sachgrund

3. Vertretung § 14 Abs. 1 Ziff. 3 TzBfG

- Die Formulierung „Vertretung eines anderen Arbeitnehmers“ wird von der Rechtsprechung sehr weit ausgelegt.
 - Abwesenheit eines MA muss Grund für Befristung sein:
 - **Unmittelbare Vertretung** = befristet eingestellter AN übernimmt Aufgaben des unbefristeten MA; Voraussetzung: positive Rückkehrprognose
 - **Mittelbare Vertretung** = Aufgaben des vorübergehend abwesenden MA werden von einem anderen unbefristeten MA übernommen, befristet eingestellter AN erledigt wiederum die Aufgaben des vorübergehend versetzten MA
-

3. Befristung mit Sachgrund

- **Organisationsvertretung** = AG organisiert wegen des Ausfalls eines Stamm-Mitarbeiters die Arbeitsabläufe in Abteilung um. Hierdurch entsteht vorübergehender Bedarf für einen befristet beschäftigten AN.
 - **Zuordnungsvertretung** = Aufgaben eines abwesenden MA, die diesem bei normaler Weiterbeschäftigung hätten zugeordnet werden können (AV, Direktionsrecht), erhält der befristet beschäftigte AN. Es reicht, dass der Vertretene irgendwo im Unternehmen tätig war (Kritik: hohes Missbrauchspotential, Stichwort „Kettenbefristung“)
-

3. Befristung mit Sachgrund

Beispiel: „*Frau/Herr....wird ab dem.....als ...zur Vertretung von Frau gemäß § 14 Abs. 1 Ziffer 3 Teilzeit- und Befristungs-gesetz (TzBfG) befristet eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet zwei Wochen nach der Ankündigung über die Rückkehr von Frau*“(.....)*

(* *Preis, Der Arbeitsvertrag*)

3. Befristung mit Sachgrund

4. „...die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt.“ § 14 Abs. 1 Ziff. 4 TzBfG

- Verträge von Schauspielern und Künstlern:
Programmgestaltung verlangt personelle Flexibilität
- Bereich des Sports, insb. Trainer im Bundesligasport

BAG Urteil vom 30.08.2017 - 7 AZR 864/15

3. Befristung mit Sachgrund

5. ...“die Befristung zur Erprobung erfolgt,“ § 14 Abs. 1 Ziff. 5 TzBfG

- vereinbarte Dauer der **Erprobungszeit** muss in **angemessenem Verhältnis** zu der in Aussicht genommenen **Tätigkeit** stehen.
 - unproblematisch: **6 Monate**
 - **Grund der Erprobung fehlt**, wenn **AN bereits ausreichende Zeit beim AG** mit den nunmehr von ihm zu erfüllenden Aufgaben beschäftigt war und AG **Fähigkeiten** des AN deshalb ausreichend **beurteilen** konnte.
-

3. Befristung mit Sachgrund

Beispiel: *„Das Probearbeitsverhältnis beginnt am ... und endet am, ohne dass es einer Kündigung bedarf, falls nicht vorher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird.“**

(* *Preis, Der Arbeitsvertrag*)

3. Befristung mit Sachgrund

Verlängerung des Probe-AV möglich?

- **Unproblematisch**, wenn **6 Monate nicht voll** ausgeschöpft
 - **Bei Ausschöpfung von 6 Monaten nur in Ausnahmefällen!**
(BAG, Urteil vom 02.06.2010 - 7 AZR 85/09)
 - bei längerer Erkrankung während Probe-AV
 - ausgefallene Zeit erscheint im Verhältnis zur Gesamtprobezeit nicht unerheblich, Zeitraum der Unterbrechung muss auf die Dauer der Probezeit abgestimmt werden
-

3. Befristung mit Sachgrund

Dann:

In AV nach Probezeitklausel regeln:

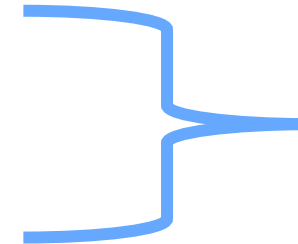
„Sollte der Arbeitnehmer während der Probezeit die Arbeitsleistung für mehr als 2 Monate tatsächlich (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit) nicht erbracht haben, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.“

3. Befristung mit Sachgrund

Verlängerung des Probe-AV möglich?

Alternative bei Erreichen von 6 Monaten Probezeit

- vor Ablauf der Probezeit entweder
 - mit AN **Aufhebungsvertrag** schließen oder
 - **Kündigung mit langer Kündigungsfrist,**



★ jeweils zugleich verbunden mit aufschiebend bedingter Wiedereinstellungszusage

3. Befristung mit Sachgrund

6. ... „in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,....“ § 14 Abs. 1 Ziff. 6 TzBfG

Auf Wunsch des Arbeitnehmers

*„Das Arbeitsverhältnis beginnt am.... Es endet auf Wunsch des Mitarbeiters am..., damit der Mitarbeiter zum Jahresbeginn seine neue Stelle bei der Firma..... antreten kann.“**

(* Preis, Der Arbeitsvertrag)

3. Befristung mit Sachgrund

7. „zeitlich begrenzte Haushaltsmittel,“ , 14 Abs. 1 Ziff. 7
TzBfG

8. Gerichtlicher Vergleich , 14 Abs. 1 Ziff. 8 TzBfG

- BAG 26.04.2006: Mitwirkung des Gerichts beim Zustandekommen, Schriftform analog , 127a BGB gewahrt; Stichwort:
Prozessrechtsarbeitsverhältnis
-

3. Befristung mit Sachgrund

Zulässige Kettenbefristung?

BAG, Urteil 26.10.2016 - AZR 135/15:

Gericht hat erstmals **konkrete Grenzen** benannt, bei deren Überschreitung eine **Missbrauchskontrolle** angezeigt bzw. ein **Rechtsmissbrauch** sogar indiziert ist:

- Prüfschritt 1: **Sachgrund** für die letzte Befristung vorhanden, wenn ja:
 - Prüfschritt 2: **Missbrauchskontrolle**
 - Gesamtdauer
 - Häufigkeit Verlängerung
-

3. Befristung mit Sachgrund

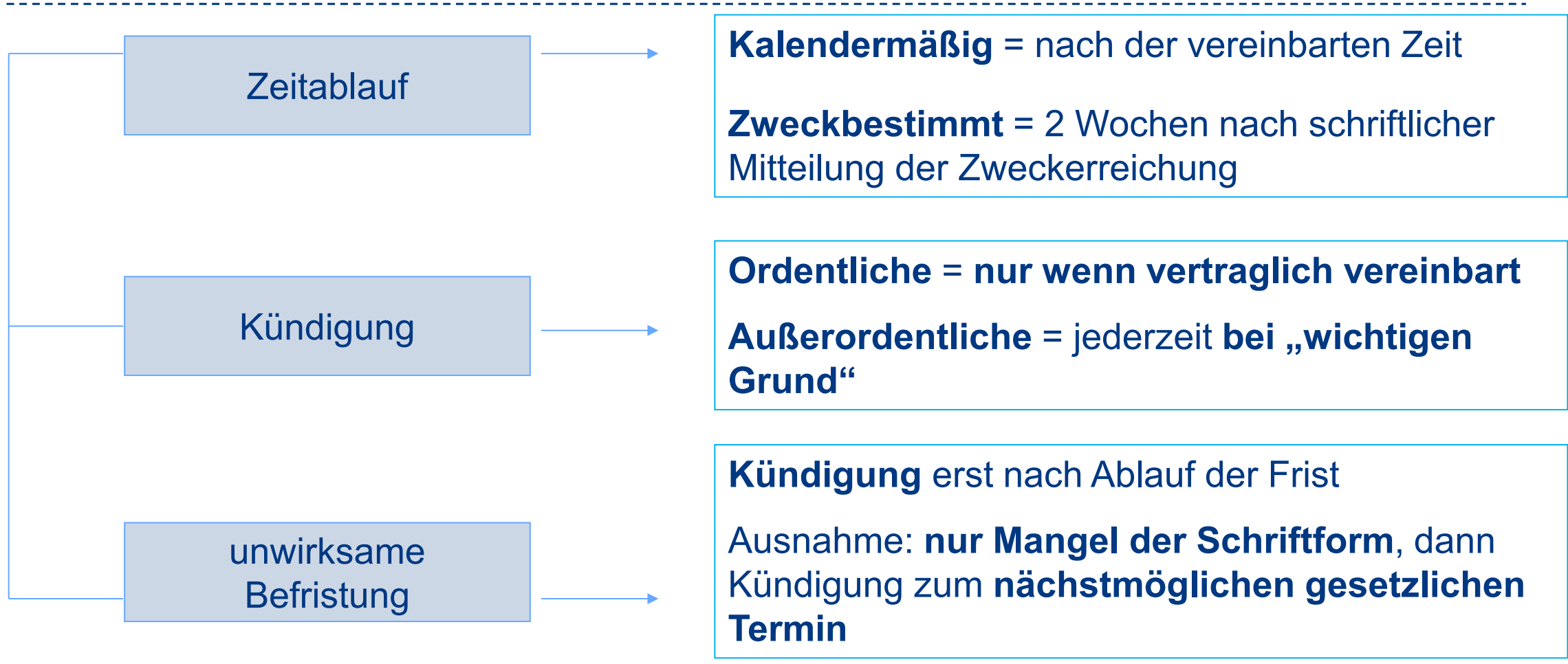
Missbrauch	Grenze für Laufzeit	Grenze für Verlängerungen	Grenze für Laufzeit +Verlängerungen
Grün Kein Missbrauch	max. 8 Jahre	max. 12 Verlängerungen	max. 6 Jahre Laufzeit bei 9 Verlängerungen
Gelb Umfassende Missbrauchskontrolle: AN muss vortragen	mehr als 8 und max. 10 Jahre	13 bis 15 Verlängerungen	mehr als 6 Jahre bis max. 8 Jahre Laufzeit bei 10 bis 12 Verlängerungen
Rot Missbrauch indiziert, AG muss Missbrauch entkräften	über 10 Jahre	über 15 Verlängerungen	mehr als 8 Jahre Laufzeit bei über 12 Verlängerungen

Quelle: Hensche, Arbeitsrecht

Themenübersicht

- 1. Grundlagen des Befristungsrechts**
 - 2. Befristung ohne Sachgrund**
 - 3. Befristung mit Sachgrund, einzelne Sachgründe**
 - 4. Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags**
 - 5. Befristung einzelner Vertragsbedingungen
und auflösende Bedingungen**
 - 6. Rechtsmittel gegen Befristung**
-

4. Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages



4. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Vereinbarung einer fristgemäßen Kündigungsmöglichkeit:

„Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Soweit sich die vom Arbeitgeber zu beachtenden Kündigungsfristen in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängern, gilt diese Verlängerung auch für die vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung.“

4. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses: Weiterarbeit mit Wissen des AG

§ 15 Abs. 5 TzBfG Weiterarbeit nach Ende der Befristung

= AV gilt als auf unbestimmte Zeit eingegangen

Weiterarbeit muss **mit Wissen des AG** oder eines zum Abschluss des AV berechtigten Vertreters erfolgen.

Reaktionsmöglichkeit des AG:

- **unverzüglicher Widerspruch des AG**
 - unverzügliche (**schriftliche**) **Nichtverlängerungsmitteilung**
-

4. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses: Nichtverlängerungsmitteilung

- **Regelung im AV** treffen
- Personalakte für diesen Termin auf **Wiedervorlage** legen.



„Die Vertragsparteien teilen sich wechselseitig 14 Tage vor Ablauf der Befristungsdauer mit, ob sie an einer Weiterbeschäftigung interessiert sind.“

Themenübersicht

- 1. Grundlagen des Befristungsrechts**
 - 2. Befristung ohne Sachgrund**
 - 3. Befristung mit Sachgrund, einzelne Sachgründe**
 - 4. Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags**
 - 5. Befristung einzelner Vertragsbedingungen und auflösende Bedingungen**
 - 6. Rechtsmittel gegen Befristung**
-

5. Befristung einzelner Vertragsbedingungen und auflösender Bedingungen

= Befristung betrifft nicht Dauer des AV selbst, sondern **nur bestimmte Teile des AV** und **nur für bestimmte Zeit**

- TzBfG nicht anwendbar
 - KSchG nicht anwendbar
-

5. Befristung einzelner Vertragsbedingungen und auflösender Bedingungen

Beispiel:

- *bestimmte zusätzliche Vergütungsbestandteile,*
 - *bestimmte zusätzliche und/oder herausgehobene Aufgabe*
 - *zusätzliche Anzahl von Wochenarbeitsstunden mit erhöhter Vergütung*
-

5. Befristung einzelner Vertragsbedingungen und auflösende Bedingungen

Auflösend bedingte Arbeitsverträge

= von einem **vollkommen ungewissen Ereignis abhängig**

Zulässig nach § 21 TzBfG, wenn:

- Sachgrund gegeben und
 - Schriftform eingehalten
-

5. Befristung einzelner Vertragsbedingungen und auflösende Bedingungen

Beispiele

- für zulässige auflösende Bedingungen:

entgegenstehendes Gesundheitszeugnis, Altersgrenzen, vorübergehende Stellenbesetzung und Zustimmung Betriebsrat steht aus.

- für unzulässige auflösende Bedingung:

AV soll bei bestimmten Vertragsverstößen des AN automatisch enden

Themenübersicht

- 1. Grundlagen des Befristungsrechts**
 - 2. Befristung ohne Sachgrund**
 - 3. Befristung mit Sachgrund, einzelne Sachgründe**
 - 4. Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags**
 - 5. Befristung einzelner Vertragsbedingungen und auflösende Bedingungen**
 - 6. Rechtsmittel gegen Befristung**
-

6. Rechtsmittel gegen Befristung

§ 17 TzBfG Anrufung des Arbeitsgerichts

„Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb **von drei Wochen** nach dem **vereinbarten Ende** des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim **Arbeitsgericht** auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei.“

Infoblätter zum Arbeitsrecht

Geschäftsbereiche | Recht

Kennzahl: 67

IHK-Spezialinformationen mit Rat zum Arbeitsrecht

- [Allgemeine Arbeitsrechtsinformationen](#)
- [Abmahnung \(A13\)](#)
- [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(A29\)](#)
- [Arbeitnehmerentsendung \(A16\)](#)
- [Arbeitnehmerfreizügigkeit und EU-Osterweiterung \(A23\)](#)
- [Arbeitnehmerüberlassung \(A09\)](#)
Anlage: [Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz \(AÜG\)](#)
- [Arbeitszeit \(A34\)](#)
- [Aushangpflichten für Arbeitgeber \(A25\)](#)
- [Beschäftigung von Schwerbehinderten \(A08\)](#)
- [Betriebsübergang: Rechte und Pflichten \(A17\)](#)
- [Betriebsverfassungsgesetz - Regelungen im Überblick \(A10\)](#)
- [Elektronische Meldung von Sozialversicherungsdaten \(A27\)](#)
- [Geltung von Tarifverträgen \(A11\)](#)
- [Geringfügige Beschäftigung: „Minijobs“ \(A04\)](#)
- [Krankheit von Arbeitnehmern \(A39\)](#)
- [Kurzarbeit \(A21\)](#)
→ [Anlage: Kurzarbeit in Ausbildungsbetrieben \(A21a\)](#)

Ansprechpartner

Assessorin Heike Cloß

Tel. +49 681 9520-600

Fax +49 681 9520-690

[E-Mail](#)



Assessorin Kim Pleines

Tel. 0681 9520-640

Fax 0681 9520-690

[E-Mail](#)



Verweise

- [Newsletter Arbeitsrecht](#)

Kennzahl 67



Arbeitsrecht

Mit dem vorliegenden Infoletter Arbeitsrecht möchten wir Ihnen einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht geben. Aus der Praxis für die Praxis.



Recht

Der Newsletter "Recht" informiert zu aktueller Rechtsprechung, neuen Gesetzen und Literatur aus den unternehmensrelevanten Rechtsbereichen Arbeits-, Datenschutz-, Gesellschafts-, Online-, Wettbewerbs-, Steuer- und Wirtschaftsrecht.



Datenschutz

In regelmäßigen Abständen informiert der Newsletter Datenschutz über die EU-Datenschutz-Grundverordnung.

Kennzahl 71



Steuerinfo der IHK

Die IHK-Steuerinformationen geben einen Überblick über aktuelle steuerrechtliche Neuerungen und liefern Hintergrundinformationen für die steuerpolitische Diskussion.



Versicherungsvermittler und Finanzdienstleister

Dieser Newsletter informiert über aktuelle Trends und Neuerungen zu den Branchen aus Politik und Rechtsprechung und gibt wertvolle Tipps sowie Hinweise zu Terminen, Sachkundeprüfungen und Veranstaltungen.

Veranstaltungen

MAI 2019

[Zur Profi-Suche](#)

Suchbegriff



Donnerstag, 16. Mai 2019 - 17:00 Uhr

Brexit – was nun? Rechtliche und steuerliche Folgen für Unternehmen

IHK Saarland



Donnerstag, 23. Mai 2019 - 18:00 Uhr

1 Jahr DSGVO

IHK Saarland

JUNI 2019



Donnerstag, 06. Juni 2019 - 09:15 Uhr

Tag der IT-Sicherheit 2019

Gemeinschaftsveranstaltung



Dienstag, 18. Juni 2019 - 18:00 Uhr

Haftungsrisiken von GmbH-Geschäftsführern

IHK Saarland

Kennzahl 20
→ Alle Termine

Ihre Ansprechpartnerin:

Ass. iur. Heike Cloß

 0681 9520-600

 heike.closs@saarland.ihk.de



**Danke für Ihre Aufmerksamkeit
und viel Erfolg!**
