

Nr. 08 / August 2019



## Newsletter Arbeitsrecht

### In dieser Ausgabe:

Die Vergütung von Reisezeiten .....	2
BGH: Fremdgeschäftsführer als Arbeitnehmer.....	3
Die - reine - Verlängerung der Vertragslaufzeit über Regelaltersgrenze ist zulässig. ....	3
Beweiskrafterschütterung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung .....	4
Zusammenhängender Urlaub - halbe bzw. Bruchteile von Urlaubstagen.....	5
Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung trotz unterbliebenen BEM.....	6
Kündigung des Leiters der Finanzabteilung der Fraktion der Alternative für Deutschland im Deutschen Bundestag.....	7
LAG Düsseldorf: Nachweis des Zugangszeitpunkts eines Einwurfschreibens .....	7
VERANSTALTUNGEN.....	8
„Die elektronische Betriebsprüfung - Datenquellen, Archivierung, Prüfung und Analyse ” .....	8
„Initiative Wirtschaftsschutz“ .....	8
„Brexit – was nun?“ .....	8
„Gewerbliches Mietrecht“ .....	8
„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“ .....	8

## **Die Vergütung von Reisezeiten**

Die Vergütung der Reisezeiten bei Dienstreisen führen in der betrieblichen Praxis immer wieder zu Problemen. Immer wieder beschäftigen sich Gerichte mit dem Thema, insbesondere dann, wenn vertraglich nichts vereinbart ist.

### ***Begriffsbestimmung***

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers, seine Arbeitstätigkeit an einem von der üblichen Arbeitsstätte abweichenden Ort erbringt. Die Zeit, die man aufwendet, um zu diesem auswärtigen Dienstort zu gelangen, ist die Reisezeit. Für die Frage, ob die Reisezeiten vergütungspflichtig sind, ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheidend, auf wessen Veranlassung hin eine dienstliche Reise vorgenommen wird. Erfolgt die Reisetätigkeit ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und steht sie in einem untrennbaren Zusammenhang zur vertraglichen Tätigkeit des Arbeitnehmers, liegt grundsätzlich eine vergütungspflichtige Tätigkeit vor.

### ***Vergütungspflicht – ja oder nein?***

Für die Vergütung können vertragliche Regelungen – etwa im Arbeitsvertrag oder in einer Unternehmensrichtlinie - getroffen werden. Wurde keine Regelung getroffen, ist die Reisezeit zumindest dann zu vergüten, wenn sie während der üblichen Arbeitszeit stattfindet. Bei Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit beurteilt sich die Vergütungspflicht nach §§ 611a, 612 BGB. Danach besteht eine Vergütungspflicht, wenn eine Vergütung zu erwarten ist.

In einem aktuellen Urteil hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Vergütung von über die reguläre Arbeitszeit hinausgehender Reisezeit beschäftigt (BAG, Urteil vom 17. Oktober 2018, 5 AZR 553/17). Das BAG stellte fest, dass nur die Zeiten zu vergüten sind, die zur effektiven Wahrnehmung der Reise erforderlich sind. Als erforderlich gelten nach Auffassung des BAG grundsätzlich die An- und Abreise zu der ausländischen Tätigkeitsstätte. Dabei ist aber folgendes zu beachten: Kann der Mitarbeiter die Reismittel und/ den -verlauf selbst bestimmen, ist die kostengünstigste Variante zu wählen. Bei Flugreisen ist dies grundsätzlich der Direktflug in der Economy-Class. In dem entschiedenen Fall wurde der Mitarbeiter nach China entsandt. Als Flugverbindung suchte er sich einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai aus, wodurch sich die Reisezeit entsprechend verlängerte. Zu Recht wurde der zeitliche Mehraufwand vom Arbeitgeber nicht vergütet.

Vergütungspflichtig sind neben den reinen Beförderungszeiten z.B. die Wegezeiten zum Flughafen oder die Wartezeiten am Check-In oder an der Gepäckausgabe.

### ***Reisezeit = Arbeitszeit***

Ob es sich bei der Reisezeit um Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) handelt, ist für die Beurteilung der Vergütungspflicht irrelevant. Das ArbZG dient in erster Linie dem Schutz des Arbeitnehmers. Durch die Festlegung der Höchstdauer der Arbeitsstunden wird er geschützt. Die Einordnung der Reisezeit als Arbeitszeit im Sinne des gesetzlichen Arbeitszeitschutzrechts führt zur Pflicht, das gesetzgeberisch vorgegebene Volumen zu beachten. Aber: Sie führt nicht zwingend zu einer Vergütungspflicht. Umgekehrt ist eine Vergütungspflicht nicht ausgenommen, wenn sie nicht als Arbeitszeit anzusehen ist.

**Praxistipp:** Arbeitgeber sind gut beraten, dem Thema Dienstreisen und Überstunden besonderes Augenmerk zu schenken und durch Richtlinien oder vertragliche Vereinbarungen eine verbindliche Regelung zu treffen. Existiert keine Regelung, richtet sich die Vergütung von Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit nach der Erforderlichkeit.

### **BGH: Fremdgeschäftsführer als Arbeitnehmer**

Ist der Geschäftsführer einer GmbH Arbeitnehmer oder kraft Organstellung für die GmbH keiner? Eine Fragestellung, die die Rechtsprechung immer wieder beschäftigt. Vom EuGH kamen in den letzten Jahren wichtige Impulsentscheidungen.

Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH ist bei europarechtskonformer Auslegung jedenfalls insoweit als Arbeitnehmer im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 AGG anzusehen, wie bei einer Kündigung seines Geschäftsführerdienstvertrags der sachliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über § 2 Absatz 1 Nr. 2 AGG eröffnet ist.

BGH, Urteil vom 26. März 2019 , II ZR 244/17 (amtlicher Leitsatz)

**Praxistipp:** Der BGH hat mit dieser Entscheidung für den Bereich des AGG die Arbeitnehmereigenschaft bejaht – eine volle Bejahung fehlt jedoch. Somit muss der Geschäftsführer weiterhin als Organ eingeordnet werden.

### **Die - reine - Verlängerung der Vertragslaufzeit über Regelaltersgrenze ist zulässig.**

Das BAG hatte darüber zu entscheiden, ob die Regelung in § 41 S. 3 SGB VI mit höherrangigem Recht vereinbar ist. Danach können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt hinausschieben, wenn vereinbart wurde, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze beendet wird.

Das BAG entschied, dass diese Vorschrift das Hinausschieben des Beendigungstermins ohne Änderung der sonstigen Arbeitsvertragsbedingungen ermöglicht. Ob es Voraussetzung der Wirksamkeit der gesetzlichen Regelung oder auch Voraussetzung für eine wirksame Befristung selbst ist, dass nicht unmittelbar zeitgleich oder "im zeitlichen Zusammenhang mit" der Verlängerungsvereinbarung (einvernehmlich) Arbeitsbedingungen geändert werden, lässt das BAG ausdrücklich offen.

Um rechtssicher eine entsprechende Vereinbarung abzuschließen, müssen daher also nach wie vor die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Bestehen einer Befristung auf das Renteneintrittsalter im bisherigen Arbeitsvertrag;
2. Schriftliche Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungsdatums vor Eintritt des ursprünglichen Beendigungsdatums;
3. keine einvernehmliche Veränderung der übrigen Vertragsbestandteile und
4. nahtlose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das ursprüngliche Beendigungsdatum hinaus.

Der Arbeitgeber darf jederzeit einseitig sein Direktionsrecht ausüben und in diesem Rahmen die Arbeitsbedingungen verändern. Eine einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen kann (auch rückwirkend) jedenfalls sechs Wochen später ohne Gefährdung der neuen Befristung abgeschlossen werden.

Quelle: BetriebsBerater Heft 23/2019, Seite 1344; Dr. Christian Ley, RA/FAArbR, KELLER MENZ Rechtsanwälte, München

### **Beweiskräfterschütterung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist auch dann auf sechs Wochen begrenzt, wenn die durchgängige Arbeitsunfähigkeit auf verschiedenen Erkrankungen beruht. Dabei trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für seine Arbeitsunfähigkeit und deren Beginn und Ende. Er kann sich dazu auf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stützen. Kann der Arbeitgeber gewichtige Indizien dafür vortragen, dass die Arbeitsunfähigkeit bereits früher eingetreten oder später geendet hat, ist die Beweislage des „gelben Scheins“ erschüttert. In dem Fall muss der Arbeitnehmer das Gegenteil beweisen.

Der Kläger fiel während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bei der Montage einer Außenlaterne von der Leiter. Im Anschluss daran wurde der Kläger wegen einer Gesäßprellung arbeitsunfähig krankgeschrieben. Am 27.03.2018 war er arbeitsfähig. Am nächsten Tag war der Kläger wieder bis zum 06.04.2018 arbeitsunfähig erkrankt. Mit einer Erstbescheinigung wurde er arbeitsunfähig geschrieben. Nach einer Übersicht seiner Krankenkasse erfolgte die Krankschreibung wieder wegen der Gesäßprellung in Folge des Arbeitsunfalles. Am 09.04.2018 folgte eine Erstbescheinigung aufgrund starker Bauchschmerzen. Der Erstbescheinigung folgten mehrere Folgebescheinigungen. Der Arbeitgeber leistete Entgeltfortzahlung für die Arbeitsunfähigkeiten aufgrund der Gesäßprellung bis zum 27.03.2018. Danach verweigerte er die Entgeltfortzahlung. Der beklagte Arbeitgeber äußerte Zweifel an den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, da der Kläger u.a. trotz der langanhaltenden Bauchschmerzen einen Polterabend ausrichten konnte und die Krankschreibung erfolgte, als der Wunsch nach einem Aufhebungsvertrag abgelehnt wurde.

Der Arbeitsgericht (ArbG) Weiden gab dem Arbeitgeber nur teilweise Recht. Dem Kläger ist der Nachweis nicht gelungen, dass er zwischen dem 27.03.2018 und dem 28.03.2018 arbeitsfähig war und deshalb ein neuer sechswöchiger Entgeltfortzahlungszeitraum für die Zeiträume begann, in denen der Arbeitnehmer wegen Bauchschmerzen krankgeschrieben war. Aus diesem Grund war nur bis zur Dauer von insgesamt 6 Wochen das Entgelt fortzuzahlen.

ArbG Weiden, Urteil vom 15. Januar 2019, 1 Ca 640/18

**Praxistipp:** Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle bis zu 6 Wochen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist auch auf die Dauer von sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer die sechswöchige Entgeltfortzahlung nur einmal in Anspruch nehmen. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt. Das ist anzunehmen, wenn

der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war, sei es auch nur für wenige außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden. Mehr Informationen dazu enthält unser Infoblatt → **A39** „[Krankheit von Arbeitnehmern](#)“, **Kennzahl 67**.

### **Zusammenhängender Urlaub - halbe bzw. Bruchteile von Urlaubstagen**

Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Ein Urlaubswunsch, der auf eine Zerstückelung und Atomisierung des Urlaubs in Kleinstraten gerichtet ist, muss nicht erfüllt werden. Eine solche Urlaubsgewährung wäre nicht geeignet, die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers zu erfüllen. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LArbG) Baden-Württemberg.

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger einen bestimmten Umfang an Urlaubstagen halbtägig zu gewähren. Bei der Beklagten wird im Dreischichtbetrieb gearbeitet. In der Vergangenheit wurden dem Kläger halbe Urlaubstage genehmigt. Mit Betriebsübergang auf den Beklagten wurden dem Kläger keine halben Tage Urlaub mehr gewährt. Der Kläger vertritt die Ansicht, dass dies mit dem vormaligen Geschäftsführer vereinbart war und auch einer betrieblichen Übung entsprochen habe.

Das Gericht lehnte einen Anspruch auf halbe Urlaubstage ab. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus dem Gesetz noch aus dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber hat zwar grundsätzlich die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen. Gem. § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG ist der Urlaub jedoch zusammenhängend zu gewähren. Eine Ausnahme hiervon greift nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung erforderlich machen.

Ausgehend von der gesetzlichen Regelung kann selbst auf Wunsch des Arbeitnehmers eine Zerstückelung und Atomisierung des Urlaubs in viele kleine Einheiten nicht gefordert werden. Eine solche Urlaubsgewährung in Kleinstraten wäre vielmehr keine ordnungsgemäße Erfüllung des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers.

Für den den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden Urlaub kann grundsätzlich eine abweichende Regelung getroffen werden. Eine solche Regelung konnte aber vorliegend nicht festgestellt werden. Eine betriebliche Übung liegt auch nicht vor, da nicht festgestellt werden konnte, dass sich eine vom Kläger behauptete Urlaubsgewährungspraxis so konkretisiert hätte, dass sie wegen dieser Konkretisierung zum Inhalt des Arbeitsvertrages des Klägers geworden wäre.

LArbG Baden-Württemberg, Urteil vom 6. März 2019, 4 Sa 73/18

**Praxistipp:** Das BUrlG kennt keinen Rechtsanspruch auf halbe Urlaubstage oder sonstige Bruchteile von Urlaubstagen. Eine Urlaubsgewährung in Kleinstraten führt nicht zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers, mit der Folge, dass der Arbeitnehmer den Urlaub erneut beanspruchen kann.

## **Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung trotz unterbliebenen BEM**

Führt der Arbeitgeber vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durch, geht dies bei der Frage der Wirksamkeit der Kündigung nicht zu seinen Lasten, wenn der Arbeitnehmer sich an dem betrieblichen Eingliederungsmanagement ohnehin nicht beteiligt hätte.

Der Arbeitnehmer war aufgrund körperlicher und psychischer Beeinträchtigungen langandauernd arbeitsunfähig erkrankt. Die Arbeitgeberin hatte in der Vergangenheit mehrfach versucht, mit dem Kläger die gesundheitliche Situation zu erörtern, worauf dieser jedoch letztlich nicht eingegangen ist. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis, da auch wegen der Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses kein Ende der bereits lang andauernden Arbeitsunfähigkeit absehbar war.

Das Landesarbeitsgericht (LArbG) Berlin-Brandenburg sah die Kündigung als wirksam an. Die langandauernde Erkrankung in der Vergangenheit begründete eine Indizwirkung für einen Fortdauer der Erkrankung und damit für eine negative Gesundheitsprognose. Der Kläger hat diese Indizwirkung nicht in erheblicher Weise entkräftet.

Da der Arbeitnehmer dauerhaft leistungsunfähig war, ist von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen auszugehen. Bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen überwiegt letztlich das Interesse der Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Sie kann nicht mehr damit rechnen, dass das Arbeitsverhältnis noch einmal durchgeführt wird. Es kann ihr im Rahmen der Interessenabwägung nicht zum Nachteil gereicht werden, dass sie vor Ausspruch der Kündigung kein BEM durchgeführt hat. Ein BEM muss dann nicht durchgeführt werden, wenn der Arbeitgeber darlegen und ggf. beweisen kann, dass ein BEM nutzlos geblieben wäre. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitnehmer bereits länger jeglichen Kontakt vermieden, so dass davon auszugehen war, dass er einer Einladung zu einem BEM nicht gefolgt wäre.

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27. Februar 2019, 17 Sa 1605/18

**Praxistipp:** Die soziale Rechtfertigung von Kündigungen, die aus Anlass von Krankheiten ausgesprochen werden, ist in drei Stufen zu prüfen. Eine Kündigung ist im Falle einer lang anhaltenden Krankheit sozial gerechtfertigt, wenn (1) eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt, (2) eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist und (3) eine Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen. Im Rahmen der Interessenerwägung ist die Durchführung eines BEM zu beachten. Nur in Ausnahmefällen ist eine Kündigung trotzdem wirksam, auch wenn kein BEM angeboten bzw. durchgeführt wurde. Unser Tipp: Ein BEM sollte **immer** angeboten werden. Mehr Informationen zum BEM finden Sie in unserem Infoblatt → **A26** „[Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](#)“, **Kennzahl 890**.

## **Kündigung des Leiters der Finanzabteilung der Fraktion der Alternative für Deutschland im Deutschen Bundestag**

Das Arbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Leiters der Finanzabteilung der Fraktion der AfD im Deutschen Bundestag für rechtswirksam gehalten.

Der Mitarbeiter hatte veranlasst, dass eine private Flugreise über den Arbeitgeber umgebucht wurde und sich dabei weitere durch die Umbuchung bedingte Kosten der Reise als Dienstreisekosten erstatten lassen. Anlass für die Umbuchung war die Teilnahme des Mitarbeiters an einer Fraktionssitzung, bei der die Wahl eines Fraktionsgeschäftsführers erfolgen sollte. Für diese Position kam auch der Kläger als Kandidat in Betracht. Die Fraktion der AfD im Deutschen Bundestag kündigte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Mitarbeiters außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Das Arbeitsgericht hielt die außerordentliche Kündigung für wirksam, da der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung vorliege. Der Mitarbeiter habe mit seinem Reisekostenantrag suggeriert, dass es sich um eine betrieblich veranlasste Tätigkeit gehandelt habe. Eine solche betriebliche Veranlassung war nach Auffassung des Gerichts nicht erkennbar, da die Wahl zum Fraktionsgeschäftsführer nicht in einem Zusammenhang mit den arbeitsvertraglichen Aufgaben des Klägers als Leiter der Finanzabteilung gestanden habe.

Die von der Fraktion erhobene Widerklage auf Rückzahlung der Reisekosten sowie Schadensersatz wies das Gericht mangels hinreichender Begründung ab.

ArbG Berlin, Urteil vom 25. Juli 2019, 63 Ca 14303/18 (nicht rkr.)

Quelle: Pressemitteilung des ArbG Berlin vom 26. Juli 2019

## **LAG Düsseldorf: Nachweis des Zugangszeitpunkts eines Einwurfschreibens**

Eine fristlose Kündigung ist immer das schärfste Mittel des Arbeitgebers, um auf Fehlverhalten des Arbeitnehmers zu reagieren. Damit eine Kündigung wirksam wird, muss sie dem Arbeitnehmer zugehen. Diesen Zugang muss der Arbeitgeber beweisen. Die beharrliche Weigerung einer Arbeitnehmerin, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, ist an sich geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Wenn eine Teilzeitkraft nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag verpflichtet ist, montags und freitags zu arbeiten, die tatsächliche und vom Arbeitgeber akzeptierte Praxis des Arbeitsverhältnisses dem aber nicht entspricht, sondern die Arbeit meistens mittwochs und samstags erfolgt ist, so ist es dem Arbeitgeber zumutbar, die Arbeitnehmerin während der ordentlichen Kündigungsfrist noch zu der bisherigen Praxis zu beschäftigen.

Nach Ansicht des LAG kann der Nachweis des Zugangszeitpunkts eines Einwurfschreibens durch den Postboten als Zeugen geführt werden, wenn nur der Einlieferungsbeleg und die elektronische Sendungsverfolgung (Sendungsstatus), aber kein elektronischer Auslieferungsbeleg mit Unterschrift des Zustellers verfügbar ist.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 24. Oktober 2018, 12 Sa 106/18

## VERANSTALTUNGEN

### **„Die elektronische Betriebsprüfung - Datenquellen, Archivierung, Prüfung und Analyse ”**

**Donnerstag, 12. September 2019, 18:00 Uhr**, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken,

Referent: Guido Badjura, DATEV eG

Anmeldungen **bis 11. September 2019** unter E-Mail:

[sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de).

### **„Initiative Wirtschaftsschutz“**

**Dienstag, 24. September 2019, 18:00 - 20:00 Uhr**, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Anmeldungen **bis 23. September 2019** unter E-Mail:

[sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de).

### **„Brexit – was nun?“**

**Donnerstag, 26. September 2019, 17:00 - 19:00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referenten: Dr. Mischa Dippelhofer, Rechtsanwalt, und Eike Steffen Mast LL.M., Rechtsanwalt und Steuerberater

Anmeldungen **bis 25. September 2019** unter E-Mail:

[international@saarland.ihk.de](mailto:international@saarland.ihk.de).

### **„Gewerbliches Mietrecht“**

**Mittwoch, 23. Oktober 2019, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr**, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (Kanzlei Rapräger, Saarbrücken)

Anmeldungen **bis 22. Oktober 2019** unter E-Mail:

[sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de).

### **„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“**

**Mittwoch, 06. November 2019, 18:00 - 20:00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Anmeldungen **bis 05. November 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) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020