

Sehr geehrte Damen und Herren,

selbst auf die WM-Begeisterung nimmt die arbeitsrechtliche Entwicklung keine Rücksicht.

Auch wenn es dieses Mal dem Herausgeber-Team schwer fiel, den Erscheinungstermin für den Newsletter einzuhalten, sind wir am Ball geblieben. Der nahezu olympische Rekord in der Überholung gesetzlicher Neuregelungen und die Freude an taktischen Finessen, wie der Elternzeit, haben uns dabei besonders begleitet.

Trotz Fußballfiebers und Hitzewelle hoffen wir weiterhin auf Ihr unvermindertes Interesse.

Die Herausgeber

Überblick:

- A. 1. Abwicklung von Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell bei Betriebsübergang aus der Insolvenz**
LAG Schleswig-Holstein vom 10.01.2006 (Az.: 2 Sa 418/05)
- 2. Zu den Voraussetzungen des Betriebsüberganges. Vereinbarung einer aufschiebenden Bedingung und einer Rücktrittsklausel im Unternehmenskaufvertrag**
BAG vom 15.12.2005 (Az.: 8 AZR 202/05)
- 3. Zu den Voraussetzungen der Prozesskostenhilfe für den Insolvenzverwalter in massearmen Verfahren**
LAG Hamm vom 30.01.2006 (Az.: 4 Ta 36/05)
- 4. Zweckbefristung des Arbeitsvertrages – Vertragszweck unterliegt dem Schriftformerfordernis**
BAG vom 21.12.2005 (Az.: 7 AZR 541/04)
-
- B. Elternzeit oder die Flucht in den Sonderkündigungsschutz**
- C. 1. Qualifizierung eines tarifvertraglichen Abfindungsanspruchs bei Kündigung nach Insolvenzeröffnung**
BAG vom 27.04.2006 (Az.: 6 AZR 364/05)
- 2. Unwirksamkeit vertraglich vereinbarter Ausschlussfristen**
BAG vom 01.03.2006 (Az.: 5 AZR 511/05)
- 3. Leiharbeitsfirma muss bei Wegfall eines Auftrags die fehlende Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung nachweisen**
BAG vom 18.05.2006 (Az.: 2 AZR 412/05)
- 4. Insolvenzschutz für Versorgungsanwartschaften – keine Verpflichtung des PSV zur Anrechnung von Nachdienstzeiten**
BAG vom 30.05.2006 (Az.: 3 AZR 205/05)
- 5. Freiwillige Abfindungszahlungen im Insolvenzverfahren**
LAG Nürnberg vom 19.10.2005 (Az.: 9 Sa 137/05)
- 6. Geplante Vereinfachung bei der Abrechnung der Beiträge zur Sozialversicherung**
- 7. BAG bestätigt die „Mangold“-Entscheidung des EuGH**
BAG vom 26.04.2006 (Az.: 7 AZR 500/04)
- 8. Rentenversicherungspflicht für GmbH-Geschäftsführer**



A. Aktuelle Rechtsprechung:

1. Abwicklung von Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell bei Betriebsübergang aus der Insolvenz

*LAG Schleswig-Holstein vom 10.01.2006
(Az.: 2 Sa 418/05)*

Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell sehen eine Arbeitsphase des Arbeitnehmers bei verringerter Vergütung und eine anschließende Freistellungsphase bei Fortzahlung dieser verringerten Vergütung vor. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet für den Fall der Insolvenz die Vergütung der Freistellungsphase abzusichern – was in der Praxis jedoch häufig vernachlässigt wird.

Bei bestehenden Altersteilzeitverhältnissen kann es daher zu verschiedensten Fallgestaltungen kommen, wenn der Arbeitgeber insolvent wird und – wie im vorliegenden Fall – der Betrieb aus der Insolvenz veräußert wird. Beides erfolgte im vom LAG entschiedenen Fall während der Arbeitsphase des Arbeitnehmers.

Das vorliegende Urteil ist im Lichte der Rechtsprechung des BAG zur Altersteilzeit in der Insolvenz zu sehen. Das BAG hatte bereits in seiner Entscheidung vom 19.10.2004 festgestellt, dass vor Insolvenzeröffnung erdiente Vergütungsansprüche für die Freistellungsphase lediglich Insolvenzforderungen darstellen, da diese Ansprüche bereits in der Arbeitsphase entstehen und lediglich in der Freistellungsphase fällig werden.

Der Betriebs- oder Betriebsteilerwerber i.S.d. § 613a BGB, der aus der Insolvenz erwirbt, haftet jedoch nach ständiger Rechtsprechung des BAG nicht für die aufgelaufenen Insolvenzforderungen. Deshalb sah das LAG auch keine Grundlage für die Vergütungsansprüche aus der Freistellungsphase des klagenden Arbeitnehmers, die in dem Zeitraum der Arbeitsphase vor Insolvenzeröffnung verdient wurden und somit Insolvenzforderungen darstellen.

Zu der Frage, in welcher Reihenfolge die monatlichen Vergütungsansprüche aus der Freistellungsphase denen der Arbeitsphase entsprechen, folgte das LAG dem BAG allerdings nicht. Nach dem BAG verdient der Arbeitnehmer in den letzten Monaten der Arbeitsphase „spiegelbildlich“ auch die Vergütung für die letzten Monate der Freistellungsphase und verweist hierbei auf die vorrangige Erfüllungspflicht der

jeweils älteren Forderungen gem. § 366 BGB. Das LAG hält dieses Ergebnis im vorliegenden Fall jedoch für unpraktikabel. Die Lücke durch den Insolvenzausfall zwischen dem Ende der Arbeitsphase und den vom Erwerber zu vergütenden Monaten am Ende der Freistellungsphase könne der Arbeitnehmer nicht angemessen schließen. Die wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers in der Freistellungsphase sei jedoch ein ausdrückliches Ziel der Altersteilzeit.

Für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld muss der Anspruchssteller der Arbeitsvermittlung mit seiner Arbeitsleistung zur Verfügung stehen. Bei Aufnahme einer anderweitigen Tätigkeit könnten jedoch die Ansprüche auf Vergütung und ergänzenden Leistungen seitens der Bundesagentur nach den getroffenen Vereinbarungen und den gesetzlichen Regelungen (§ 5 III, 4 AltersteilzeitG) für die gesamte Freistellungsphase entfallen. Das LAG hielt es daher in diesem Fall für gerechtfertigt, dass zunächst der Betriebserwerber direkt im Anschluss der bei ihm geleisteten Arbeitsphase die entsprechende Vergütung für die Freistellungsphase erbringt und sich dann der Arbeitnehmer an den Insolvenzverwalter halten muss. Ob das BAG für diesen Fall von seiner Rechtsprechung abweichen wird, bleibt insoweit der eingelegten Revision vorbehalten.

Bedeutung hat diese Frage für den Insolvenzverwalter, der einen Teil der Freistellungsvergütung aus der Masse erfüllen muss, wenn die Insolvenzeröffnung noch in die Arbeitsphase fällt. Hier stellt sich die Frage, wann diese Ansprüche im Rahmen der bis zu drei Jahre langen Freistellungsphase fällig werden und ob ein ggf. ausgezahltes Wertguthaben aus der oftmals nur unzureichend getroffenen Insolvenzabsicherung auf diesen Zeitraum angerechnet werden kann oder nicht.

Praxistipp:

Nach § 8a AltTZG ist der Arbeitgeber zur Insolvenzabsicherung des Entgelts nebst SV-Beiträgen verpflichtet. Hierfür stehen verschiedene Modelle zur Verfügung, die insbesondere auch die notwendige Trennung des Wertguthabens vom Betriebsvermögen berücksichtigen.



2. Zu den Voraussetzungen des Betriebsüberganges. Vereinbarung einer aufschiebenden Bedingung und einer Rücktrittsklausel im Unternehmenskaufvertrag

BAG vom 15.12.2005 (Az.: 8 AZR 202/05)

Die o.g. Entscheidung ist in zweierlei Hinsicht interessant. Zum Einen stellt das BAG lehrbuchhaft die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs gem. § 613a BGB dar. Zum anderen geht das Gericht auf eine kaufvertragliche Konstellation ein, die in der Praxis häufig anzutreffen ist und nimmt in diesem Zusammenhang zu der Frage Stellung, ob und inwieweit kaufvertragsrechtliche Regelungen die zwingende Vorschrift des § 613a BGB beeinflussen können.

Dem Gericht lag folgender Sachverhalt zur Entscheidung vor: Der Insolvenzverwalter beabsichtigte den Betrieb nach Restrukturierung und Personalabbau zu veräußern. Nach dem Ausspruch der Kündigungen schlossen der Verwalter und der Übernehmer einen Vertrag über den Verkauf der Betriebsmittel. Deren Übereignung wurde dabei unter die aufschiebende Bedingung der vollständigen Kaufpreiszahlung gestellt. Zudem wurde ein Rücktrittsrecht des Käufers für den Fall vereinbart, dass gegen den Erwerber Ansprüche gem. § 613a BGB geltend gemacht werden. Wenig später erhielt der Erwerber ein anonymes Schreiben mit der Ankündigung, dass eine Vielzahl von Klagen gekündigter Arbeitnehmer gegen den Erwerber zu erwarten seien. Der Erwerber erklärte daraufhin den Rücktritt. Die Parteien vereinbarten in der Folge, dass der Erwerber den Betrieb im Auftrag des Insolvenzverwalters fortführt. Gleichzeitig kündigte der Insolvenzverwalter den Arbeitnehmern nach. Neun Monate nach dem Rücktritt wurde der Übergang auf eine weitere Gesellschaft vereinbart. Geschäftsführer dieser neuen Gesellschaft war dabei der Betriebsleiter, der den Betrieb im Auftrag des Insolvenzverwalters fortgeführt hatte. Der Kläger greift die Kündigungen an und macht Entgeltansprüche gegen den Erwerber geltend.

Die Beklagten berufen sich darauf, dass kein Betriebsübergang erfolgt sei, da der Kaufpreis nicht gezahlt worden sei und somit keine Eigentumsübertragung stattgefunden habe. Zudem habe der Rücktritt den Betriebsübergang verhindert.

Dieser Argumentation erteilt das BAG eine Absage. Ein Betriebsübergang i. S. v. § 613a BGB liegt bereits mit dem Wechsel in der Person des Betriebsinhabers vor. Maßgeblich

sei die tatsächliche Weiterführung der Geschäftstätigkeit durch die Person, die nunmehr für den Betrieb als Inhaber verantwortlich sei. Dies sei derjenige, der den Betrieb im eigenen Namen führt. Nicht erforderlich sei, dass der neue Inhaber den Betrieb auch auf eigene Rechnung führt. Dabei komme es nicht auf den formalen Übergang – insbesondere nicht auf die Vereinbarung des Übergangs bei gleichzeitigem Rücktrittsrecht – an. Ein Betriebsübergang läge bereits dann vor, wenn der Inhaber tatsächlich wechselt und damit eine neue Verantwortlichkeit eintritt.

Fazit:

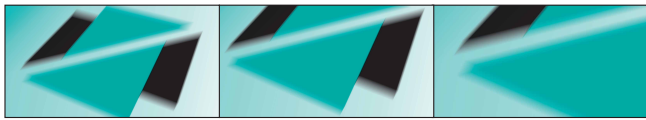
Das BAG hat damit Versuchen, durch eine kaufvertragliche Gestaltung die Folgen des § 613a BGB zu umgehen oder zumindest gestaltend zu beeinflussen, eine klare Absage erteilt. Das Gericht stellt fest, dass es für einen Betriebsübergang nicht auf die Eigentumsübertragung des beweglichen Anlage- od. Umlaufvermögens ankommt, so dass die Übereignung des Betriebsvermögens unter der aufschiebenden Bedingung der vollständigen Kaufpreiszahlung bei ausbleibender Zahlung an dem Vorliegen des § 613a BGB nichts ändert. Auch die Vereinbarung eines Rücktrittsrechts des Erwerbers kann die Folgen des § 613a BGB nicht verhindern. Der Betriebsübergang ist nämlich auf Grund einer rein tatsächlichen Betrachtung und der Übernahme der Leitungsmacht durch den Betriebserwerber zu beurteilen. Kaufvertragsrechtliche Klauseln, die davon abweichend das Vorliegen des Betriebsüberganges an andere Ereignisse knüpfen wollen, führen deshalb aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht weiter.

3. Zu den Voraussetzungen der Prozesskostenhilfe für den Insolvenzverwalter in massearmen Verfahren

LAG Hamm vom 30.01.2006 (Az.: 4 Ta 36/05)

Das LAG Hamm hat sich zu der Frage der Prozesskostenhilfe für den Insolvenzverwalter in einem Arbeitsgerichtsprozess geäußert.

In dem vorliegenden Fall musste sich der Insolvenzverwalter gegen eine Kündigungsschutzklage verteidigen. Das Arbeitsgericht hatte die Beordnung eines Rechtsanwalts gem. § 121 Abs. 2 ZPO mit der Begründung zurückgewiesen, der beklagte Insolvenzverwalter sei selbst Rechtsanwalt. Der Beordnung eines weiteren Rechtsanwalts bedürfe es daher nicht, denn auf beiden Seiten stünden Rechtsanwälte, so dass Chancengleichheit gewahrt sei.



Das LAG Hamm hat der sofortigen Beschwerde des Verwalters stattgegeben. Das Gericht stellt fest, dass einem Rechtsanwalt als Insolvenzverwalter in massearmen Verfahren zur Rechtsverteidigung in einem Arbeitsgerichtsprozess Prozesskostenhilfe unter Beordnung eines Anwalts jedenfalls dann zu gewähren ist, wenn er selbst kein Fachanwalt für Arbeitsrecht ist und entweder die Vertretung erforderlich erscheint oder – wie hier – der Gegner durch einen Rechtsanwalt vertreten ist. Zur Begründung wird – der Rspr. des BGH folgend – auf die Regelung des § 5 InsVV abgestellt, wonach ein Insolvenzverwalter – auch wenn er selbst Volljurist ist – Aufgaben, die ein Insolvenzverwalter ohne volljuristische Ausbildung im Allgemeinen nicht lösen kann, auf einen Rechtsanwalt übertragen darf und die dadurch entstehenden Auslagen der Masse entnehmen kann. Das LAG stellt weiter klar, dass – wenn die Gegenseite durch einen Rechtsanwalt vertreten ist – es nicht mehr darauf ankommt, ob die Beordnung eines Anwalts für den Insolvenzverwalter tatsächlich erforderlich ist. Die Anwaltsbeordnung darf deshalb nicht mit dem Argument versagt werden, die Sach- und Rechtslage sei einfach. Unter Verweis auf § 11a Abs. 2 ArbGG stellt das Gericht fest, dass die Beordnung nur dann unterbleiben darf, wenn sie entweder aus besonderen Gründen nicht erforderlich oder wenn die Rechtsverfolgung offensichtlich mutwillig ist.

Praxistipp:

Nur am Rande streift das LAG Hamm die Frage der Vertretung des Insolvenzverwalters durch Bevollmächtigte (hier als Argumentation für die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Bevollmächtigten auch im Prozess). Das LAG Hamm stellt nochmals klar, dass eine Bevollmächtigung und Vertretung uneingeschränkt möglich ist, wenn und soweit der Insolvenzverwalter anstelle des Schuldners Handlungen vornimmt, die dieser wegen des Verlustes der Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis gem. § 80 InsO nicht mehr selbst ausführen kann. Der Verwalter darf sich also z.B. bei Ausspruch von Kündigungen oder der Erstattung der Massenentlassungsanzeige vertreten lassen, dies muss jedoch nach außen dokumentiert sein. Beim Ausspruch von Kündigungen im vorläufigen Verfahren durch den Schuldner muss nach der Rspr. des BAG die Zustimmung des schwachen Insolvenzverwalters für den Erklärungsempfänger dokumentiert sein, andernfalls kann die Kündigung zurückgewiesen werden.

4. Zweckbefristung des Arbeitsvertrages – Vertragszweck unterliegt dem Schriftformanfordernis

BAG vom 21.12.2005 (Az.: 7 AZR 541/04)

Ein ursprünglich als vorübergehend gedachtes Arbeitsverhältnis kann nachträglich zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit vollem Kündigungsschutz führen.

Im vorliegenden Fall wurde zwischen den Vertragsparteien zwar ein befristetes Arbeitsverhältnis gewollt, der Arbeitgeber hatte dies aber nicht in ausreichender Weise umgesetzt und somit ein unbefristetes, ungekündigtes Arbeitsverhältnis nebst Annahmeverzugsansprüchen geschaffen.

Was war passiert? Der Arbeitnehmer sollte bis zum Auslaufen einer Fertigungssparte beschäftigt werden. Dies wurde im Einstellungsgespräch zunächst mündlich und später mit einem Brief mitgeteilt. Der Zeitpunkt für den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit wurde dabei prognoseartig mitgeteilt. Der Kläger akzeptierte schriftlich ausdrücklich nur die Beendigung zu diesem Endzeitpunkt. Die spätere Klage des Arbeitnehmers auf Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch eine Befristung geendet hatte, war jedoch erfolgreich. Eine Zeitbefristung war nach Auslegung des Gerichtes seitens des Arbeitgebers nicht gewollt, eine Zweckbefristung ist hingegen mangels Schriftform nicht wirksam vereinbart worden.

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann sowohl durch Festlegung eines Enddatums (Zeitbefristung) als auch eines künftigen Ereignisses (Zweckbefristung) erfolgen. Die Befristungsabrede unterliegt dabei zu ihrer Wirksamkeit zwingend der gesetzlichen Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Sollte ein Sachgrund für die Befristung erforderlich sein, wird dieser nicht von der Schriftform erfasst. Da bei einer Zweckbefristung die Dauer des Arbeitsverhältnisses allein vom Vertragszweck abhängt, muss der Vertragszweck – der dem Sachgrund in der Regel entsprechen wird – als notwendiger Bestandteil der Befristungsabrede jedoch ebenfalls schriftlich vereinbart werden. Der Vertragszweck muss dabei so genau bezeichnet werden, dass hieraus das Ereignis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zweifelsfrei erkennbar ist.

Praxistipp:

Die Befristung von Arbeitsverträgen bietet Vorteile beim flexiblen Einsatz von Arbeitskräften, birgt aber auch eine Vielzahl von Fehlerquellen. Erforderlich ist daher eine sorgfältige Prüfung der Voraussetzungen und Formerfordernisse. Das Gesetz ermöglicht einen gewissen Gestaltungsspielraum. So kann je nach Einzelfall zu entscheiden sein, ob die Befristung mit oder ohne Sachgrund erfolgen soll und ob die Befristung zeit-, zweckgebunden oder gar kombiniert vereinbart wird. Eine klare Vereinbarung vor Arbeitsantritt hilft hierbei, ungeplante, unbefristete Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. Bei der Gestaltung von Zweckbefristungen kann es daher sinnvoll sein, zusätzlich eine Zeitbefristung mit einem maximalen Endzeitpunkt als Sicherheitslinie hinzuzufügen.

**B. Thema**

Elternzeit oder die Flucht in den Sonderkündigungsschutz

I. Grundlagen

In einer Vielzahl von Fällen ist neben dem allgemeinen Kündigungsschutz, der seine Normierung im Wesentlichen in § 1 KSchG findet, ein erweiterter Kündigungsschutz zu berücksichtigen. Hierbei handelt es sich entweder um einen Kündigungsausschluss, einen besonderen Kündigungsschutz oder einen Sonderkündigungsschutz.

1. Von einem besonderen Kündigungsschutz spricht man immer dann, wenn über den allgemeinen Kündigungsschutz besondere Erfordernisse, Einschränkungen der Kündigungsmöglichkeit oder Zustimmungserfordernisse o.ä. zu beachten sind. Dies ist beispielhaft im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung vorzufinden. Hiernach ist gemäß § 15 KSchG die ordentliche Kündigung von Organen der Betriebsverfassung grundsätzlich ausgeschlossen. Unter einen besonderen Kündigungsschutz fallen beispielsweise gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 AbgG Abgeordnete des Bundestages, der Landtage sowie der Kommunalparlamente. Eine ebenfalls bekannte Regelung ist das Kündigungsverbot wegen eines Betriebsüberganges i.S. des § 613 a Abs. 4 BGB.

2. Ein Kündigungsausschluss ist anzunehmen, wenn im Rahmen eines Arbeitsvertrages oder eines Tarifvertrages die ordentliche Kündbarkeit eines Arbeitsverhältnisses unzulässig ist oder beschränkt wird. Klassischer Fall ist der befristete Arbeitsvertrag, sofern dieser keine gesonderte Abrede über die ordentliche Kündbarkeit enthält. Auch Altersteilzeitverhältnisse sind während der Freistellungsphase mit einem Kündigungsausschluss belegt.

3. Daneben kennt das deutsche Arbeitsrecht eine Vielzahl von Sonderkündigungsschutzstellungen, die im Wesentlichen dadurch gekennzeichnet sind, dass bei Vorliegen der sachlichen und persönlichen Voraussetzungen Zustimmungsbzw. Zulässigkeitsklärungen oder Vorverfahren notwendig werden.

Ohne abschließenden Charakter handelt es sich beispielsweise um folgende Regelung:

➤ § 22 Abs. 2 BBiG, kraft dem das Berufsausbildungsverhältnis mit einem Auszubildenden nach Ablauf der Probezeit nur noch aus wichtigem Grund kündbar ist. Über § 26 BBiG sind Praktikanten und Umschüler gleich zu behandeln.

➤ Das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen kann gemäß § 85 SGB IX nur nach vorheriger Zustimmung der zuständigen Behörde erfolgen.

➤ Ebenfalls besteht gemäß § 9 Abs. 1 MuSchG ein Kündigungsverbot für Arbeitnehmer während der Schwangerschaft sowie während der Elternzeit gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG. In beiden letztgenannten Fällen kann die Kündigung durch die zuständige Behörde für zulässig erklärt werden.

II. Das Szenario des Sonderkündigungsschutzes in der Elternzeit

Ist es in einer Vielzahl von Fällen durchaus anspruchsvoll, Arbeitnehmern, die unter den allgemeinen Kündigungsschutz des § 1 KSchG fallen, wirksam zu kündigen, so wird dies bei Vorliegen von Sonderkündigungsschutztatbeständen teilweise faktisch unmöglich. Jedem Arbeitgeber ist die schwangere, schwerbehinderte Betriebsrätin geläufig.

1. Die Handlung, zwei Beispiele

a) Der Vater eines halbjährigen Kindes beantragt nach Kenntnis des Arbeitsplatzabbaus seines Arbeitgebers Elternzeit und verbindet dies mit dem Antrag auf 30 Stunden pro Woche Elternteilzeitarbeit unter der Bedingung, dass Antrag 1 von der Zustimmung zu Antrag 2 abhängig gemacht wird.

b) Der gleiche Vater stellt zwei separate Anträge ohne jede Bedingung.

2. Das Problem

a) Keine Einbindung in die Sozialauswahl

Im Falle von betriebsbedingten Kündigungen führt der Sonderkündigungsschutzstatus faktisch zur Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses. Das BAG hat in mehreren Entscheidungen festgehalten, dass Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung unter Vorschriften des Sonderkündigungsschutzes fallen, nicht in den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer des Betriebes einzubeziehen sind. Entsprechendes gilt auch in den Fällen, in denen die Kündigung die Zustimmung einer Behörde voraussetzt. Sofern ein entsprechender Antrag bei der zuständigen



Behörde gestellt ist und diesem jedenfalls bis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung positiv entsprochen wurde, ist die Einbindung in den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer im Rahmen der Sozialauswahl erforderlich. Im Falle des Vorliegens von Vergleichbarkeiten i.S. der Rechtsprechung des BAG besteht bei Nichtaufnahme oder Einbindung jeweils das Risiko des Arbeitgebers, die Vorgehensweise genau falsch herum gewählt zu haben mit der sich daraus möglicherweise ergebenden negativen Rechtsfolge der Unwirksamkeit einer ausgesprochenen Kündigung.

b) Das vorgelagerte Verwaltungsverfahren

Die Antragstellung auf Zulässigerklärung einer Kündigung am Beispiel des BErzGG lehrt den Praktiker den Umgang mit Behörde und Verwaltungsgerichtsbarkeit. Vorab ist festzuhalten, dass eine Kündigung ohne Vorliegen einer rechtskräftigen Zulässigkeitsklärung grundsätzlich unwirksam ist.

Im Verwaltungsverfahren stellt sich häufig auf Grund der langen Verfahrensdauer das Problem, dass noch während der Rechtshängigkeit des Widerspruches/der Klage die Elternzeit endet, so dass das Rechtsschutzbedürfnis fraglich sein könnte. Durch Zeitablauf hat sich nämlich der zu Grunde liegende Verwaltungsakt erledigt, so dass, wenn die Verfahrensdauer nur über den Zeitpunkt der Beendigung der Elternzeit hinausgeschoben werden kann, letztlich jedenfalls dem Kläger sein Recht, eine Entscheidung über die Wirksamkeit des bewilligenden oder versagenden Bescheides zu erhalten, verwehrt wird. Damit ist die faktische Unkündbarkeit erreicht.

III. Elternzeit/Elternteilzeit und Arbeitsplatzsicherheit

1. Die Flucht in die Elternzeit

Die Flucht in die Elternteilzeit scheint ein probates Mittel zur Erlangung eines Sonderkündigungsschutzes zu sein. Grundsätzlich steht einem Arbeitnehmer das Recht zu, wegen der Betreuung eines Kindes gemäß §§ 15 Abs. 1 – 3, 16 BErzGG, Elternzeit geltend zu machen und bei dem Arbeitgeber den Antrag zu stellen, während der Elternzeit gemäß § 15 Abs. 4 – 7 BErzGG in Teilzeit arbeiten zu können. Über das Teilzeitbegehren kann die wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 30 Stunden festgelegt werden. Inhaltlich setzt die Inanspruchnahme von Elternzeit das Verlangen und die Mitteilung, für welchen oder welche Zeiträume sie innerhalb von 2 Jahren genommen werden sollen, voraus. Der Elternzeitanspruch besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes und kann direkt nach der Schutzfrist beginnen, muss dies aber nicht. Sofern Arbeitnehmer während der 3-Jahres-Frist Elternzeit beantragen, hat dies spätestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit zu erfolgen. Entge-

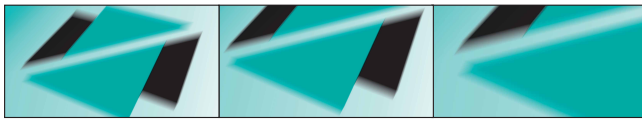
gen dem gesetzlichen Wortlaut handelt es sich nicht um einen Antrag i.S. von § 194 BGB. Rechtsfolge der Antragstellung ist vielmehr der Anspruch auf Elternzeit des Arbeitnehmers, der als einseitiges Gestaltungsrecht kein Tun oder Unterlassen des Arbeitgebers erfordert. Die gesetzliche Rechtsfolge der Elternzeit tritt unmittelbar ein. Dies führt zum Entfall der Hauptleistungspflichten (Arbeitsleistungs- und Entgeltfortzahlungspflicht) und zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses, wenn die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und Elternzeit form- und fristgerecht verlangt worden ist.

2. Das Verhältnis des Anspruchs auf Elternteilzeit zur Elternzeit

Das rechtliche Verhältnis zwischen dem Elternzeitanspruch und dem seit 01.01.2001 bestehenden Elternteilzeitanspruch ist gesetzlich nicht geregelt. Dieses wirft zum Einen die Frage auf, ob ein Arbeitnehmer den drohenden Verlust seines Arbeitsplatzes durch Geltendmachung der Elternzeit, verbunden mit einem Antrag auf eine Elternteilzeitbeschäftigung, verhindern kann und ob ein Rangverhältnis der Anträge besteht. Müssen also beide Anträge gemeinsam gestellt werden oder können diese in einem Bedingungsverhältnis zueinander stehen bzw. sind die Anträge in nachrangiger Form abzuhandeln und nach welchen Auslegungsmaßstäben ist vorzugehen. Erstgenannte Fragestellung wurde durch das LAG Niedersachsen mit der Begründung bejaht, dass allein der sachliche und zeitliche Zusammenhang nicht ausreichend sei, um eine Rechtsmissbräuchlichkeit von Elternzeit- und Elternteilzeitverlangen zu begründen. Schließlich werde kein absoluter Kündigungsschutz, sondern nur ein Sonderkündigungsschutz erlangt.

3. Bewertung

Die überwiegende Meinung ist dadurch gekennzeichnet, von einer Eigenständigkeit beider Ansprüche auszugehen. Hierdurch steht es einem Arbeitnehmer bei Vorliegen der persönlichen und sachlichen Voraussetzungen jederzeit frei, Elternzeit zu verlangen, die dogmatisch durch Gestaltungsakt entsteht. Daneben besteht die Möglichkeit, während des Laufes der Elternzeit einen Antrag auf Elternteilzeit zu stellen. Dies ist ein schuldrechtlicher Anspruch. Im Falle der Elternteilzeit bildet das Elternteilzeitverhältnis eine Einheit mit dem ruhenden Hauptarbeitsverhältnis, das vollständig vom Sonderkündigungsschutz erfasst wird. Eingriffe in das Elternteilzeitverhältnis unterliegen mithin ebenso den dargestellten Notwendigkeiten. In der Konsequenz kann ein Arbeitnehmer, der eine Regelarbeitszeit im ursprünglichen Arbeitsvertrag von 35 Stunden pro Woche vereinbart hat, durch 14%ige Reduzierung Sonderkündigungsschutz für die Gesamtlaufzeit der Elternzeit erlangen.



4. Bedingungsfeindlichkeit

Wegen der Bedingungsfeindlichkeit gestaltender Willenserklärungen ist das Elternzeitverlangen, das unter der Bedingung der Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt gestellt wird, unwirksam. Es entsteht weder Elternzeit noch Teilzeittätigkeit. Ein Sonderkündigungsschutz für den Arbeitnehmer ist nicht existent; die Hauptleistungspflichten ruhen ebenso wenig. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer höchst vorsorglich zur Meidung eines denkbaren Annahmeverzugs zur Leistung aufzufordern.

5. Die Ablehnung des Teilzeitbegehrens

Das Elternteilzeitverlangen kann durch den Arbeitgeber nur unter der Voraussetzung des § 15 Abs. 7 BErzGG bei vorliegend dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden.

a) Das Tatbestandsmerkmal „Dringend“

Dringend sind die betrieblichen Gründe immer dann, wenn eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder sehr wichtig ist. Es darf dem Arbeitgeber nicht möglich sein, die betriebliche Lage durch andere Maßnahmen bewerkstelligen zu können als durch Ablehnung des Teilzeitbegehrens. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen von erheblichem Gewicht sein, sie müssen sich als zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit und der Verteilung darstellen.

b) Das Tatbestandsmerkmal „Betriebliche Gründe“

aa) „Betriebliche“

Berücksichtigungsfähig sind Gründe nur dann, wenn sie betrieblicher Natur sind. Sie müssen sich demzufolge auf die betrieblichen Verhältnisse beziehen, d.h. aus der Sphäre des Betriebs stammen. Zur Auslegung der Frage, welche Dinge aus der Sphäre des Betriebes stammen, ist zunächst auf den arbeitsrechtlichen Betriebsbegriff zurückzugreifen. Ein Betrieb ist anzunehmen, wenn eine organisatorische Einheit vorliegt, in der Personen mit Hilfe persönlicher, sachlicher oder immaterieller Mittel, bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgen. Ergänzt wird diese Definition über die wirtschaftliche Einheit i.S. einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen mit dem Ziel der Verfolgung eines wirtschaftlichen Haupt- oder Nebenzwecks.

Unter Zugrundelegung dieser Betriebsdefinitionen ist festzulegen, dass sämtliche Belange, die ihren Ursprung in den jeweiligen Tatbestandsmerkmalen der Betriebsdefinition finden, als betriebliche Gründe anzunehmen sind.

bb) „Gründe“

Die maßgeblichen Gründe, die sowohl betrieblich als auch dringlich sein müssen, könnten dem Grunde nach mit den Erfordernissen i.S. des § 1 KSchG einhergehen. Wegen

der Unterschiedlichkeit der Zielrichtung ist jedoch der Rückgriff auf Definitionen und Erläuterungen bei den Erfordernissen nicht ziel- und zweckgerichtet. In der Konsequenz ist die Überprüfung der synonymen Verwendung der Begrifflichkeiten „Gründe“ oder „Erfordernisse“ nicht notwendig. Gründe können sowohl innerbetrieblich als auch außerbetrieblich veranlasst sein. Auf Grund der Möglichkeit der Aufnahme einer Tätigkeit bei einem dritten Arbeitgeber können die Gründe in diesem Fall auf einer völlig anderen Grundlage basieren. Ein entgegenstehender dringender betrieblicher Grund ist beispielsweise der Wegfall des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers allein schon aus logischen Gesichtspunkten. Weitere entgegenstehende betriebliche Gründe können beispielsweise die Nichtteilbarkeit des Arbeitsplatzes aus organisatorischen Gründen sein oder der Einwand, auf dem Arbeitsmarkt keine geeignete Ersatzkraft finden zu können, die in dem verbleibenden Umfang bereit ist, als Teilzeitkraft beschäftigt zu werden oder der unverhältnismäßig hohe Kostenaufwand zur Einarbeitung einer Ersatzkraft, die in einem geringen Umfang das Teilzeitarbeitsverhältnis auffüllen soll.

c) Rechtsfolge der Ablehnung

Liegen die persönlichen und sachlichen Voraussetzungen vor und lehnt der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen das Begehren des Arbeitnehmers innerhalb von 4 Wochen ab dem Zeitpunkt der schriftlichen Antragstellung ab, so kann der Arbeitnehmer gemäß § 15 Abs. 7 Satz 5 BErzGG Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben. Der Arbeitgeber kann sich insoweit in dem Umfang des Teilzeitbegehrens des Arbeitnehmers in Annahmeverzug befinden.

IV. Zusammenfassendes Ergebnis

Die Flucht in die Elternzeit stellt ein probates Mittel zur Erlangung eines Sonderkündigungsschutzes dar, der faktisch einen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses während des Laufes der Elternzeit gewährt. Allein die Notwendigkeit der Zulässigkeitserklärung der Kündigung und das sich daran anschließende verwaltungsrechtliche/gerichtliche Verfahren übersteigt in einer Vielzahl von Fällen in seinem zeitlichen Ausmaß die Laufzeit der Elternzeit. Hierdurch ist die faktische Unkündbarkeit erreicht.

Darüber hinaus hat der erlangte Sonderkündigungsschutz die Konsequenz der grundsätzlichen Nichtaufnahmemöglichkeit in die Sozialauswahl. Über die „Teilzeit-Elternzeitbeschäftigung“, die nur aus dringenden betrieblichen Gründen versagt werden kann und die im einheitlichen Arbeitsverhältnis ebenfalls dem Sonderkündigungsschutz unterliegt (anders bei einem Arbeitsverhältnis bei einem Drit-



ten), kann der Arbeitnehmer praktisch eine 30-stündige Beschäftigung durchsetzen, jedenfalls jedoch dem Arbeitgeber das erhebliche Risiko des Annahmeverzugslohns im Teilzeitumfang aufbürden.

Vor dem Hintergrund der Bedingungsfeindlichkeit gestaltender Willenserklärungen, wie dem Elternzeitverlangen, können Elternzeit- und Elternzeitverlangen wechselseitig nicht in ein Bedingungsverhältnis gestellt werden. Sofern der Arbeitnehmer trotzdem diese Vorgehensweise wählt, sind beide Erklärungen als unwirksam zu bewerten. Rechtsfolge ist, dass die Umwandlung des zu Grunde liegenden aktiven Arbeitsverhältnisses in ein ruhendes Arbeitsverhältnis unterbleibt mit der Konsequenz der Aufrechterhaltung der wechselseitigen Hauptleistungspflichten. Zweifelhafte und unbestimmte Anträge, denen beide Verlangen immanent sind, müssen gegebenenfalls nach den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen einer Auslegung zugeführt werden. Grundsätzlich sollten aus Bestimmtheitsgründen beide Erklärungen des Arbeitnehmers eigenständig vorgebracht werden.

C. Meldungen

1. Qualifizierung eines tarifvertraglichen Abfindungsanspruchs bei Kündigung nach Insolvenzeröffnung

BAG vom 27.04.2006 (Az.: 6 AZR 364/05)

Eine tarifvertraglich vereinbarte Abfindungszahlung für den Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund von Rationalisierungsmaßnahmen stellen auch dann einfache Insolvenzforderungen i. S. v. § 38 InsO dar, wenn die Kündigung erst nach Insolvenzeröffnung ausgesprochen wird.

Der vor Insolvenzeröffnung abgeschlossene Tarifvertrag, der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand, sah Abfindungsleistungen für Arbeitnehmer vor, die infolge einer Rationalisierungsmaßnahme aus dem Betrieb ausscheiden. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens kündigte der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger. Der Kläger verlangte vom Insolvenzverwalter die tariflich vereinbarte Abfindung.

Das Urteil des BAG hat zur Konsequenz, dass der tarifvertragliche Abfindungsanspruch lediglich als Insolvenzforderung, mit der Aussicht auf quotenmäßige Befriedigung, zur Insolvenztabelle anzumelden ist.

2. Unwirksamkeit vertraglich vereinbarter Ausschlussfristen

BAG vom 01.03.2006 (Az.: 5 AZR 511/05)

Das BAG hat mit Urteil vom 01.03.2006 entschieden, dass folgende Klausel gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen von beiden Vertragsteilen spätestens innerhalb eines Monats nach Beendigung schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt. ... „

Nach dem BAG benachteiligt die vorstehende Klausel den Arbeitnehmer unangemessen, da sie für den Beginn der Ausschlussfrist nicht die Fälligkeit der Ansprüche berücksichtigt, sondern allein auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt.

Praxistipp:

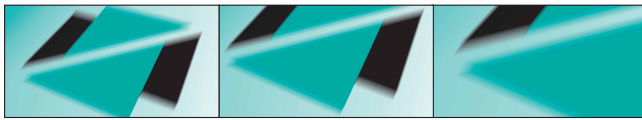
Überprüfen und ergänzen Sie bestehende Arbeitsverträge und Muster anhand der aktuellen Rechtsprechung. Wie eine einfache Ausschlussklausel, die auch die Fälligkeit der Ansprüche berücksichtigt, lauten könnte, haben wir bereits in unserem Newsletter Arbeitsrecht 01/06 mitgeteilt.

3. Leiharbeitsfirma muss bei Wegfall eines Auftrags die fehlende Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung nachweisen

BAG vom 18.05.2006 (Az.: 2 AZR 412/05)

Eine Kündigung ist aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gem. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitsanfall und damit der Beschäftigungsbedarf dauerhaft so zurückgegangen ist, dass zukünftig das Bedürfnis für eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers wegfällt.

Das BAG entschied nunmehr, dass bei einer Arbeitnehmerüberlassung für das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse der Hinweis des Verleihers, der bisherige Auftrag, in dessen Rahmen der Leiharbeiter eingesetzt worden sei, sei ohne Anschlussaufträge beendet, nicht ausreicht. Das auch in Gestalt von kurzfristigen Auftragslücken vorkommende Risiko des Unternehmers könne dieser nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen. Ein darauf gestützter Grund sei daher nicht geeignet, eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen.



4. Insolvenzschutz für Versorgungsanwartschaften – keine Verpflichtung des PSV zur Anrechnung von Nachdienstzeiten

BAG vom 30.05.2006 (Az.: 3 AZR 205/05)

Der Kläger war auf Grund eines Aufhebungsvertrages vor Erreichen des 65. Lebensjahres bei der späteren Insolvenzschuldnerin ausgeschieden. In dem Aufhebungsvertrag war vereinbart, dass Dienstzeiten des Klägers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Nachdienstzeiten) bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres für die Betriebsrente berücksichtigt werden. Die Arbeitgeberin verzichtete damit auf die gesetzlich vorgesehene zeiträtlerliche Kürzung der Betriebsrente wegen des vorzeitigen Ausscheidens.

Der Kläger verlangte vom Pensions-Sicherungs-Verein (PSV), die Vereinbarung bei der Bemessung der Versorgungsansprüche zu beachten.

Das BAG stellte klar, dass Versorgungsanwartschaften nur in Höhe des gesetzlichen Mindestschutzes insolvenzgesichert sind. Zwar kann der Arbeitgeber von den gesetzlichen Berechnungsgrundsätzen zu Gunsten des Versorgungsberechtigten abweichen. Eine solche Vereinbarung verpflichtet jedoch nur den Arbeitgeber, grundsätzlich aber nicht den PSV. Nachdienstzeitenvereinbarungen binden den PSV nur in Ausnahmefällen; ein solcher Ausnahmefall lag hier jedoch nicht vor.

5. Freiwillige Abfindungszahlungen im Insolvenzverfahren

LAG Nürnberg vom 19.10.2005 (Az.: 9 Sa 137/05)

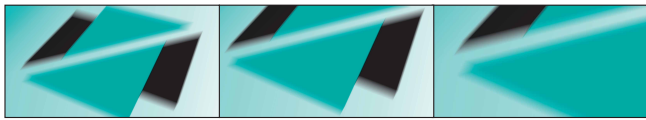
Im Rahmen einer freiwilligen einzelvertraglichen Abfindungsregelung in einem massearmen Verfahren kann der Insolvenzverwalter gegenüber einem Arbeitnehmer in zulässiger Weise danach differenzieren, ob durch die Erhebung von Kündigungsschutz- oder Zahlungsklagen die Planungssicherheit beeinträchtigt wurde und sich der Aufwand und die Kosten zu Lasten der Masse erhöht haben oder nicht. Im Anschluss an die Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 15.02.2005 – AZR 116/04) sieht das LAG auf Grund einer derartigen sachlichen Rechtfertigung keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Auch hat der Insolvenzverwalter insoweit keine Mitteilungspflicht gegenüber dem klagenden Arbeitnehmer, im Rahmen der Abfindungsverhandlungen auf die Verbesserung der zu erwartenden Quote für Altmasseverbindlichkeiten hinzuweisen, wenn diese von der Abfindungsvereinbarung mit umfasst sind, aber ein entsprechender Vorbehalt der Vereinbarung nicht entnommen werden kann.

6. Geplante Vereinfachung bei der Abrechnung der Beiträge zur Sozialversicherung

Einen neuen Beitrag leistet der Gesetzgeber zum Thema „Halbwertszeit“ von gesetzgeberischen Neuerungen: Diesmal erfasst der Reformeifer die erst zum 01.01.2006 in Kraft getretene vorgezogene Fälligkeit der Sozialbeiträge. Bekanntlich müssen die Arbeitgeber ab Anfang dieses Jahres die Sozialbeiträge bereits am Ende des laufenden Monats und nicht erst Mitte des Folgemonats abführen (vgl. Newsletter 01/06). Dies macht es erforderlich, dass während des Laufs des Abrechnungsmonats die Sozialversicherungsbeiträge der voraussichtlichen Höhe nach geschätzt werden und am dritten Bankarbeitstag des Monats entrichtet werden müssen. Die sich nach der Endabrechnung ergebenden Restbeträge oder Guthaben werden im Folgemonat verrechnet. Diese doppelte Berechnung und die erforderliche Dokumentation führt – wie man jetzt in Berlin festgestellt hat – zu einem erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwand bei der Lohnabrechnung, insbesondere dann, wenn sich durch den häufigen Wechsel der Mitarbeiter oder durch Schwankungen bei den erzielten Entgelten monatlich Änderungen in den Abrechnungen ergeben.

Die Bundesregierung plant deshalb, dieses Verfahren zu vereinfachen. Laut einer Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 20.06.2006 sollen Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, für die Zahlung der voraussichtlichen Beitragsschuld des laufenden Monats auf das Rechnungsergebnis des Vormonats abstellen zu können. Die Neuregelung soll zu Beginn des nächsten Jahres in Kraft treten.



7. BAG bestätigt die „Mangold“-Entscheidung des EuGH

BAG vom 26.04.2006 (Az.: 7 AZR 500/04)

Das BAG hat in einem aktuellen Urteil die vielbeachtete Entscheidung des EuGH zur Wirksamkeit von sachgrundlosen Befristungen älterer Arbeitnehmer bestätigt. Der EuGH hatte in dem Gesetz zur Absenkung der sachgrundlosen Befristung von älteren Arbeitnehmern auf 52 Jahre eine unzulässige Diskriminierung gesehen (vgl. Newsletter 01/06). Das BAG ist dem EuGH gefolgt und hat festgestellt, dass eine allein auf § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG gestützte sachgrundlose Befristung unwirksam ist. Dabei wird den Arbeitgebern auch bzgl. solcher befristeter Verträge, die vor der Entscheidung des EuGH abgeschlossen worden sind, kein Vertrauensschutz zugebilligt.

8. Rentenversicherungspflicht für GmbH-Geschäftsführer

Mit Urteil vom 24.11.2005 hat das BSG die Rentenversicherungspflicht des GmbH-Geschäftsführers statuiert (BSG, Urteil v. 24.11.2005 – B 12 RA 1/04 R). Auf diese Entscheidung hat der Gesetzgeber reagiert und die Grundsätze der Rentenversicherungspflicht der GmbH-Geschäftsführer mit Rückwirkung klargestellt.

Mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 ist die bisherige Praxis der Rentenversicherungsträger bei der Beurteilung der Versicherungspflicht der GmbH-Geschäftsführer gesetzlich abgesichert worden. Damit ist das Urteil des BSG überholt. Für den Geschäftsführer-Gesellschafter einer GmbH mit versicherungspflichtigen Beschäftigten und mehreren Kunden ist eine Rentenversicherungspflicht nicht gegeben. Etwas anderes gilt dann, wenn eine Ein-Mann-GmbH keine Arbeitnehmer beschäftigt und im Wesentlichen nur für einen Kunden tätig ist. Dann ist der Geschäftsführer dieser GmbH versicherungspflichtig.

Ansprechpartner:



Joachim Zobel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Florian Götz
Rechtsanwalt



Seraphim Ung Kim
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Alexander von Saenger
Rechtsanwalt

Sollten Sie Fragen zu dem Infobrief oder aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts haben, so stehen Ihnen die Ansprechpartner jederzeit gerne zur Verfügung. Dieser Infobrief ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten sowie anderer interessierter Personen. Er kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Falls Sie kein Interesse mehr an unseren kostenlosen Infobriefen haben, teilen Sie uns das bitte mit.

Schultze & Braun GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft

Rothenburger Str. 241
90439 Nürnberg
Telefon 09 11/6 00 01-0
Telefax 09 11/6 00 01-10

Niederlassungen in: Achem, Berlin, München

Unser Leistungsangebot können Sie unter
<http://www.schubra.de/de/arbeitsrecht/arbeitsrecht.php> einsehen.



Schultze & Braun GmbH
Rechtsanwalts-gesellschaft

Haftungsausschluss:

Die in diesem Newsletter Arbeitsrecht dargebotenen Informationen, Meinungen und Rechtsansichten ersetzen nicht die individuelle rechtliche Beratung für den Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der enthaltenen Informationen wird keine Haftung übernommen.