

Inhalt

Befristete Geltendmachung von Urlaubsansprüchen nach Arbeitsunfähigkeit

Sonderkündigungsschutz Schwerbehinderter

Voraussetzungen für eine wirksame Kündigungserklärung

Lockerung des „Zuvor-Beschäftigungsverbots“ bei sachgrundloser Befristung

Kompetenzbeschränkung eines Geschäftsführers als Grund zur fristlosen Kündigung

*Höchstrichterliche
Entscheidungen***Befristete Geltendmachung von Urlaubsansprüchen nach Arbeitsunfähigkeit****BAG, Urteil vom 09.08.2011, 9 AZR 425/10**

Kehrt ein Arbeitnehmer nach Arbeitsunfähigkeit an seinen Arbeitsplatz zurück, so erlöschen dessen aktuelle Urlaubsansprüche sowie die aufgrund der Arbeitsunfähigkeit übertragenen Urlaubsansprüche innerhalb der Frist des § 7 Abs. 3 S. 1 Bundesurlaubsgesetz zum 31.12. des jeweiligen Jahres bzw. zum Ende des Übertragungszeitraums.

Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), die bisher nur in Form einer Pressemitteilung vorliegt, lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger, der bei der Beklagten seit dem 01.01.1991 als Busfahrer/Fahrausweisprüfer beschäftigt war, war in der Zeit vom 11.01.2005 bis Juni 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Seit Juni 2008 arbeitete er bei der Beklagten wieder als Fahrausweisprüfer. In den Jahren 2005 bis 2007 erhielt der Kläger keinen Urlaub, wobei er einen jährlichen Anspruch auf 30 Urlaubstage hatte. Nach seiner Rückkehr waren dem Kläger im Jahr 2008 30 Urlaubstage gewährt worden. Mit Schreiben vom 22.04.2009 machte er erstmals Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 bis 2007 in Höhe von 90 Tagen geltend. Der Kläger berief sich insoweit auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 – C-350/06; C-520/06) und des BAG (Urteil vom 24.03.2009 – 9 AZR 983/07) wonach gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums erkrankt, deswegen arbeitsunfähig und folglich nicht in der Lage ist, seinen Urlaub zu nehmen. Der Kläger vertrat insoweit die Ansicht, dass sein Urlaub deshalb nicht gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz verfallen sei, da er diesen krankheitsbedingt nicht nehmen konnte.

Das BAG lässt den Anspruch des Klägers an § 7 Abs. 3 S. 1 Bundesurlaubsgesetz scheitern. Danach muss der Erholungsurlaub im laufenden Jahr gewährt und genommen werden bzw. ist eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr nur dann statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Dies gilt zumindest in all denjenigen Fällen, in denen der Arbeitnehmer nicht aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen an der Urlaubsnahme gehindert sei. Zwar bezieht sich die Vorschrift des § 7 Abs. 3 S. 1 Bundesurlaubsgesetz zunächst nur auf den Urlaub des jeweiligen Kalenderjahres. Gemäß der Argumentation der Vorinstanz, dem LAG Köln (Urteil vom 18.05.2010 – 12 Sa 38/10), handelt es sich bei aus krankheitsbedingten Gründen übertragenem Urlaub jedoch ebenfalls um gesetzlichen Mindesturlaub im Sinne des § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz. Folglich ist dieser ebenso wie gesetzlicher Mindesturlaub zu behandeln, der erst im laufenden Kalenderjahr entstanden ist. Gesundet daher ein zunächst arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer so rechtzeitig, dass er in der verbleibenden Zeit des laufenden Kalenderjahres (bei Vorliegen der Voraussetzungen bis

zum Ende des Übertragszeitraums) seinen gesamten "angehäuft" Urlaub nehmen kann, so erlöscht dieser bei nicht erfolgter Inanspruchnahme.

Ob und in ggf. in welchem Umfang Arbeitnehmer überhaupt Urlaubsansprüche über mehrere Jahre ansammeln können – das LAG Hamm hat in seinem Beschluss vom 15.04.2010 – 16 Sa 1176/09 hieran Zweifel geäußert – wurde seitens des BAG offen gelassen.

Praktikerhinweis:

1. Da die mehrjährige, durch Arbeitsunfähigkeit bedingte Abwesenheit von Mitarbeitern erhebliche finanzielle Auswirkungen für Arbeitgeber haben kann, ist diesen zu raten, die Inanspruchnahme des Urlaubs nicht von sich aus zu forcieren. Im Falle der Geltendmachung sollte in Absprache mit dem Arbeitnehmer eine für alle Beteiligten wirtschaftlich und für den Betrieb sinnvolle Lösung gefunden werden, z.B. dahingehend, den Arbeitsantritt entweder von Anfang an mittels des zu nehmenden Urlaubs nach hinten zu verschieben oder aber mit Hilfe einer Vereinbarung den "angehäuft" Urlaub auf die kommenden Jahre zu verteilen.
2. Arbeitnehmern, die nach langjähriger Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitsplatz zurückkehren, ist zu raten, ihren gesamten "angehäuft" Urlaub im laufenden Kalenderjahr geltend zu machen oder mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, dass die insoweit entstandenen Urlaubsansprüche nicht mit Ablauf des 31.12. des laufenden Jahres bzw. mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres erlöschen.

Thomas Krebs

Sonderkündigungsschutz Schwerbehinderter**BAG, Urteil vom 09.06.2011, 2 AZR 703/09**

Einem Arbeitnehmer, der im Kündigungszeitpunkt bereits als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist oder rechtzeitig vorher einen Antrag auf Anerkennung gestellt hatte, steht der besondere Kündigungsschutz (Zustimmung des Integrationsamts vor der Kündigung) auch dann zu, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderung oder dem Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter nichts wusste.

Zwar trifft den Arbeitnehmer bei Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung oder der Antragstellung die Obliegenheit, innerhalb angemessener Frist – die in der Regel drei Wochen beträgt – auf den besonderen Kündigungsschutz hinzuweisen. Nicht schutzbedürftig ist jedoch ein Arbeitgeber, der vor der Kündigung von der Antragstellung auf Anerkennung wusste, auch wenn ihm darüber hinausgehende Details der Antragstellung (z.B. Antragsdatum) unbekannt sind.

Der Sachverhalt

Im Februar 2007 hatte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer erstmals betriebsbedingt zum 31.07.2007 gekündigt. Mit Schreiben vom 07.03.2007 teilte der Prozessbevollmächtigte des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber mit, dass der Arbeitnehmer beim Versorgungsamt einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter gestellt habe. Das Datum der Antragstellung wurde nicht mitgeteilt. Mit Bescheid vom 21.03.2007 hat das Versorgungsamt die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers rückwirkend ab dem 27.09.2007 festgestellt. Dies wurde dem Arbeitgeber nicht mehr mitgeteilt.

Mit Schreiben vom 08.05.2007 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis erneut, diesmal aus verhaltensbedingten Gründen fristlos. Eine Zustimmungsverfahren gemäß § 87 ff SGB IX hatte der Arbeitgeber vor der zweiten Kündigung nicht durchgeführt. Gegen diese zweite Kündigung hat der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben und unter anderem auch geltend gemacht, dass die Kündigung bereits wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamts unwirksam sei. Der Arbeitgeber vertrat dagegen die Auffassung, dass er mit dem Schreiben des Prozessbevollmächtigten des Arbeitnehmers vom 07.03.2007 nicht hinreichend über den Feststellungsantrag des Arbeitnehmers auf Anerkennung als Schwerbehinderter informiert worden sei, u.a. weil das Datum der Antragstellung nicht mitgeteilt worden sei.

Die Entscheidung

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts („BAG“) betrifft die Kündigung Schwerbehinderter, „Gleichgestellter“ oder solcher Arbeitnehmer, die mindestens drei Wochen vor der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter oder einen Gleichstellungsantrag gestellt haben.

Das BAG entschied, dass die (zweite) fristlose Kündigung mangels vorhergehender Zustimmung des Integrationsamts unwirksam sei. Den Arbeitnehmer treffe zwar die Obliegenheit, bei Unkenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung dem Arbeitgeber innerhalb von - in der Regel - drei Wochen nach Zugang der Kündigung auf die Schwerbehinderung (oder die Antragstellung) hinzuweisen. Diese Obliegenheit, die aus Gründen des Vertrauensschutzes gerechtfertigt sei, bestehe aber nur dann, wenn der Arbeitgeber auch schutzbedürftig sei. Diese Schutzbedürftigkeit (Vertrauensschutz) entfalle jedoch, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehinderung oder den Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter vor Ausspruch der Kündigung gekannt habe. Wenn diese Kenntnis vorhanden sei – so das BAG – müsse der Arbeitgeber mit dem Zustimmungserfordernis rechnen und daher die Zustimmung zumindest vorsorglich beantragen.

Der Arbeitgeber könne sich auch nicht darauf berufen, dass der Arbeitnehmer keine weiteren Angaben zur Antragstellung wie etwa das Datum der Antragstellung gemacht habe. Bereits mit dem Schreiben vom 07.03.2007 sei der Arbeitgeber ausreichend in die Lage versetzt worden, zumindest vorsorglich die Zustimmung zur Kündigung zu beantragen. Da der Arbeitgeber gegenüber dem Integrationsamt keine Angaben über das Datum oder sonstige Details des Feststellungsantrags machen müsse, könne der Arbeitgeber sich auch nicht auf das Fehlen dieser Daten berufen.

Praktikerhinweis:

Diese Entscheidung mahnt erneut dazu, vor jeder Kündigung sorgfältig zu prüfen, ob ein Mitarbeiter als Schwerbehinderter anerkannt ist, ob eine Schwerbehinderung möglicherweise offensichtlich ist oder ob eine Information über eine Antragsstellung auf Anerkennung als Schwerbehinderter vorliegt. Diese Prüfung ist auch hinsichtlich einer „Gleichstellung“ im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX durchzuführen.

Teilt ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zustellung der Kündigung mit, dass er schwerbehindert oder einem Schwerbehinderten gleichgestellt sei oder entsprechende Anträge gestellt habe, muss der Arbeitgeber erneut initiativ werden (im Falle einer fristlosen Kündigung sofort), d.h. der Arbeitgeber muss (da die erste Kündigung mangels Zustimmung des Integrationsamts unwirksam ist) die Zustimmung beim Integrationsamt beantragen und nach deren Erhalt eine erneute Kündigung aussprechen.

Ludwig Schleder

Voraussetzungen für eine wirksame Kündigungserklärung**BAG, Urteil vom 14.04.2011, 6 AZR 727/09**

Für ein Inkennnissetzen i.S. des § 174 S. 2 BGB reicht die bloße Mitteilung im Arbeitsvertrag, dass der jeweilige Inhaber einer bestimmten Funktion kündigen dürfe, nicht aus. Erforderlich ist vielmehr ein zusätzliches Handeln des Vollmachtgebers, aufgrund dessen es dem Empfänger der Kündigungserklärung möglich ist, der im Arbeitsvertrag genannten Funktion die konkrete Person des jeweiligen Stelleninhabers zuzuordnen.

Der Sachverhalt

Die Klägerin war knapp 5 Monate befristet als Reinigungskraft geringfügig beschäftigt. Noch vor Fristablauf kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich, wobei das Kündigungsschreiben wie folgt unterzeichnet war: „i.V. (Unterschrift) Niederlassungsleiter“.

Im Arbeitsvertrag der Parteien war für den Fall der Kündigung ausdrücklich formuliert: „Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann auch durch den Objektleiter/Niederlassungsleiter ausgesprochen werden.“

Vier Tage nach Zugang der Kündigung wies die Klägerin diese mangels Vollmachtsvorlage zurück.

Die Entscheidung

Die Kündigungsschutzklage der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) Erfolg. Denn nach BAG ist die Kündigung nach § 174 Satz 1 BGB unwirksam, weil ihr keine Vollmachtsurkunde beigefügt war und die Klägerin die Kündigung deswegen unverzüglich zurückgewiesen hat. Nach Ansicht des BAG war das Zurückweisungsrecht auch nicht nach § 174 Satz 2 BGB deshalb ausgeschlossen, weil die Klägerin über das Kündigungsrecht des Niederlassungsleiters im Arbeitsvertrag in Kenntnis gesetzt worden ist. Denn dies genügt den Anforderungen des § 174 Satz 2 BGB nicht, meint das BAG. Es reicht nicht aus, nur darauf hinzuweisen, dass irgendjemand, der eine bestimmte Funktion im Betrieb begleitet, kündigungsberechtigt ist. Vielmehr ist immer erforderlich, auch ganz konkret mitzuteilen, wer jeweils die zur Kündigung berechtigende Funktion derzeit begleitet. Eine solche Information kann generell an alle Arbeitnehmer etwa durch Aushang oder über das betriebsinterne Intranet erfolgen. Nur wenn sich aus dem öffentlichen Handelsregister Prokura oder sonst eine Vertretungsbefugnis ergebe, sei kein zusätzliches Handeln zur Information der Arbeitnehmer notwendig.

Praktikerhinweis:

Am besten ist es, bei einseitigen Erklärungen wie einer Kündigung immer gleichzeitig eine Originalvollmacht der Betriebsinhaber bzw. Vertretungsberechtigten beizulegen (Achtung: Eine Vollmachtskopie reicht nicht!). Wenn dieses Vorgehen aber wegen hoher Fluktuation und häufigen Kündigungen nicht praktikabel ist, müssen die jeweils konkret zur Kündigung Bevollmächtigten durch einen für jeden Mitarbeiter zugänglichen Aushang oder auf ähnliche Weise (Intranet) den Arbeitnehmern im Betrieb namentlich bekannt gemacht werden.

Ein weiterer Praktikerhinweis: Die nur unverzüglich mögliche Zurückweisung einer Kündigung ist ihrerseits auch eine einseitige Erklärung, der deshalb z.B. bei anwaltlicher Vertretung eine Original-Vollmacht beizulegen ist.

Klaus Uwe Benneter

Lockerung des „Zuvor-Beschäftigungsverbots“ bei sachgrundloser Befristung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 06.04.2011, 7 AZR 716/09

Die frühere Beschäftigung eines Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber steht der Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung eines neuen Arbeitsverhältnisses nicht entgegen, wenn sie mehr als drei Jahre zurückliegt.

Der Sachverhalt

Die Klägerin war beim beklagten Freistaat Sachsen aufgrund eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags vom 01.08.2006 bis 31.07.2008 als Lehrerin beschäftigt. Bereits sechs Jahre zuvor hatte sie während des Studiums während drei Monaten insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft für den Freistaat gearbeitet. Mit ihrer Klage wandte sie sich gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses und berief sich darauf, dass die erneute Befristung wegen ihrer Vorbeschäftigung beim Freistaat gegen das „Zuvor-Beschäftigungsverbot“ des § 14 Absatz 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verstoße.

Die Entscheidung

Die Klage hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) - ebenso wie in den Vorinstanzen - keinen Erfolg. Die mehr sechs Jahre zurückliegende frühere Beschäftigung der Klägerin stand der sachgrundlosen Befristung ihrer Lehrertätigkeit nicht entgegen. § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG verbietet zwar eine sachgrundlose Befristung, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine „Zuvor-Beschäftigung“ in diesem Sinne liegt aber nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis – wie vorliegend – mehr als drei Jahre zurück liegt.

Das BAG begründet seine Entscheidung mit einer an Sinn und Zweck orientierten, ver-

fassungskonformen Auslegung der gesetzlichen Regelung.

Die nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG bestehende Möglichkeit, sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse bis zur Höchstdauer von zwei Jahren abzuschließen, soll es Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren.

Gleichzeitig soll für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung geschaffen werden. Durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ sollen andererseits Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden.

Das Verbot kann allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung ist daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Kettenbefristungen auch erforderlich ist. Dies ist bei lange zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten besteht regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspricht auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist von drei Jahren zum Ausdruck kommt.

Praktikerhinweis:

Arbeitgeber und deren Personalabteilungen müssen nun nicht mehr in ihren Altakten nachforschen, ob ein Bewerber/eine Bewerberin auf eine befristete Stelle vielleicht zu Vorzeiten schon einmal im selben Unternehmen beschäftigt war, z.B. als Aushilfe, Praktikant oder als Student. Die vorgegebene 3-Jahresfrist ist einfach zu handhaben und ermöglicht beispielsweise Hochschulabsolventen den beruflichen Einstieg bei einem Arbeitgeber, der sie und den sie während ihres Studiums schon kennen und schätzen gelernt haben.

Ute Bilger-Jung

*Entscheidungen der
Instanzgerichte***Kompetenzbeschränkung eines Geschäftsführers als Grund zur fristlosen Kündigung****OLG Karlsruhe vom 23.03.2011, 7 U 81/10**

Die Beschränkung von Kompetenzen, die im Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers niedergelegt sind, kann diesen zur Kündigung seines Anstellungsverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen. Ein Schadensersatzanspruch gegen die Gesellschaft gemäß § 628 Abs. 2 BGB ist damit in der Regel nicht verbunden. Das OLG Karlsruhe hat die Revision zugelassen.

Der Sachverhalt

Der Kläger war Geschäftsführer der beklagten GmbH mit ausdrücklicher Zuständigkeit für das Rechnungswesen in seinem Anstellungsvertrag. Auf der Basis eines Beschlusses der Gesellschafterversammlung lagerte die GmbH im Rahmen einer Umstrukturierung das Rechnungswesen vollständig aus und überführte sämtliche Mitarbeiter dieses Bereiches in eine andere Gesellschaft. Die ohnehin kleine Gesellschaft hatte nach der Umstrukturierung nur noch 15,7 statt 24 Vollzeitarbeitsplätze. Der Geschäftsführer erklärte daraufhin aus wichtigem Grund die fristlose Kündigung seines Anstellungsvertrages. Zugleich machte er Schadensersatz in Höhe der durch die Beendigung des Anstellungsverhältnisses entgangenen Vergütung geltend.

Die Entscheidung

Das OLG bestätigte das erstinstanzliche Urteil insoweit, als das Landgericht die fristlose Kündigung als wirksam und berechtigt angesehen hat. Schadensersatz hat es dem Geschäftsführer hingegen nicht zugestanden.

Durch die nachträgliche Beschränkung der Geschäftsführungsbefugnisse im Kernbereich seiner Tätigkeit sei dem Geschäftsführer die Fortsetzung des Dienstverhältnisses auch unter Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht mehr zuzumuten. Zwar könne von einem Geschäftsführer in einer kleinen GmbH in gewissem Umfang auch eine sachbearbeitende Tätigkeit erwartet werden, er müsse aber nicht hinnehmen, dass ihm ein zentraler Verantwortungsbereich entzogen werde, der ausdrücklich Gegenstand des Anstellungsvertrages war. Die Umstrukturierung habe zu einer nachhaltigen Beschränkung der explizit zugesagten Kompetenzen geführt; darauf kann er mit einer fristlosen Kündigung reagieren.

Hingegen sei der Verstoß gegen den Anstellungsvertrag durch den Gesellschafterbeschluss kein Auflösungsverschulden im Sinne des § 628 Abs. 2 BGB, mit der Folge, dass dem Kläger ein Schadensersatzanspruch zustehe. Zur Wahrnehmung gesetzlicher oder satzungsmäßiger Kompetenzen einer GmbH gehöre, ähnlich wie die Abberufung, auch eine Beschränkung der Kompetenzen des Geschäftsführers. Zwar behält der Geschäftsführer die ihm zugesagte Vergütung aus dem Anstellungsvertrag, wenn er von der Gesellschafterversammlung vorfristig abberufen wird. Kündigt er jedoch selbst, begeben er sich freiwillig dieses Anspruchs.

Praktikerhinweis:

Die Entscheidung kann als ambivalent empfunden werden. Der Geschäftsführer braucht sich eine Kompetenzbeschränkung im Kernbereich seiner Zuständigkeit nicht gefallen zu lassen; mit dem Verlust seiner Vergütung nach Eigenkündigung zahlt er aber möglicherweise einen zu hohen Preis für seine Freiheit. Dass man auch zu einem anderen Schluss kommen kann, beweist ein älteres Urteil des OLG Frankfurt vom 17.12.1992, das für einen Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB eine schuldhafte Einschränkung der im Anstellungsvertrag geregelten Kompetenzen ausreichen ließ. Wohl deshalb hat das OLG Karlsruhe die Revision zum BGH zugelassen.

Reinhold Kopp

Über diesen Newsletter

Die Autoren dieser Ausgabe sind in der Praxisgruppe Employment and Human Resources unserer Kanzlei tätig.

Mit unserem Newsletter möchten wir unsere Mandanten und interessierte Dritte über aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur informieren. Sollten Sie an diesen Informationen nicht interessiert sein, bitten wir Sie, uns dies per E-Mail mitzuteilen.

Sofern Sie zu bestimmten Themen oder zum Newsletter insgesamt Fragen oder Anregungen haben, können Sie sich jederzeit gerne an die Ihnen bekannten Ansprechpartner wenden. Gerne greifen wir auch Ihre Ideen für künftige Beiträge oder weitere Empfänger des Newsletters auf. Bitte wenden Sie sich an: reinhold.kopp@heussen-law.de (Büro Berlin), ralf.busch@heussen-law.de oder renate.dendorfer@heussen-law.de (Büro München), oder ute.bilger-jung@heussen-law.de (Büro Stuttgart).

Weitere Informationen

Besuchen Sie auch unsere Homepage unter der URL <http://www.heussen-law.de>

Herausgeber

Heussen Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
 Amtsgericht Frankfurt am Main, HRB: 46524

Geschäftsführer:

Christoph Hamm

Verantwortlich i.S.d. MDSStV und des Presserechts:

Dr. Ralf Busch
 Prof. Dr. Renate Dendorfer LL.M. MBA
Büro München:
 Brienner Straße 9 / Amiraplatz
 80333 München
 Telefon: +49 (0) 89 29 09 7-0
 Telefax: +49 (0) 89 29 09 7-200

Ludwig Schleder
Büro Frankfurt:
 Platz der Einheit 2
 60327 Frankfurt am Main
 Telefon: +49 (0) 69 15 242-0
 Telefax: +49 (0) 69 15 242-111

Ute Bilger-Jung

Büro Stuttgart:
 Friedrichstraße 14
 70174 Stuttgart
 Telefon: +49 (0) 711 2 28 40-0
 Telefax: +49 (0) 711 2 28 40-111

Reinhold Kopp
Büro Berlin:
 Joachimstaler Straße 12
 10719 Berlin
 Telefon: +49 (0) 30 7009 49-10
 Telefax: + 49 (0) 30 7009 49-89

Haftungsausschluss

Dieser Newsletter stellt ausgewählte Themen aus dem Arbeitsrecht im Überblick dar und ersetzt nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall. Wir bitten um Ihr Verständnis dafür, dass wir für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Angaben trotz sorgfältiger Recherche keine Haftung übernehmen.