

**Praxis § 1 a KSchG führt zu neuen Regelungsmöglichkeiten in Sozialplänen**

In Betrieben mit Betriebsrat ist bei Personalabbaumaßnahmen, die im Rahmen einer Betriebsänderung i.S. von §111 BetrVG erfolgen oder die Größenordnungen des §112a BetrVG erreichen, ein Sozialplan zum Abschluß zu bringen. Die betroffenen Arbeitnehmer sind erheblich besser gestellt als Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse beendet werden, ohne dass ein Sozialplan zur Anwendung kommt. Letztere erhalten regelmäßig nur dann eine Abfindung, wenn die Rechtswirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung zweifelhaft ist und der Arbeitgeber zur Abgeltung des hiermit verbundenen Risikos bereit ist, im Rahmen eines Aufhebungsvertrages eine Abfindung zu bezahlen. Arbeitnehmer, die einen Sozialplananspruch haben, können bei zweifelhafter Rechtswirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung risikolos ihre Rechte im Kündigungsschutzprozess geltend machen. Stellt sich die Kündigung dann als rechtswirksam heraus, verbleibt es bei dem Sozialplananspruch. Erhärten sich die Zweifel an der Rechtswirksamkeit der ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung, besteht Verhandlungsspielraum für einen Aufhebungsvertrag, der eine erheblich höhere Abfindung zum Gegenstand hat, als sie sich aus dem Sozialplan ergeben würde.

Es bietet sich deshalb an, in Sozialpläne, die zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen frei verhandelbar sind, aufzunehmen, dass Arbeitnehmern, die sich arbeitsgerichtlich gegen die Rechtswirksamkeit einer ihnen gegenüber ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung zur Wehr setzen, ein Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan nicht zusteht. Damit wird vermieden, dass allein zur Maximierung von Abfindungsansprüchen prozessiert wird.

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich im Jahre 1983 mit einer entsprechenden Sozialplangestaltung zu befassen und hatte diese als rechtsunwirksam angesehen (Urteil vom 20.12.1983). Das BAG hatte den Betriebsparteien die Regelungskompetenz für eine derartige Vereinbarung abgesprochen.

Diese Rechtsprechung ist nun durch die Einführung des § 1 a in das KSchG in Frage gestellt. Nach dieser Bestimmung kann der Arbeitgeber mit einer betriebsbedingten Kündigung ein Abfindungsangebot verbinden, das unter der Bedingung steht, dass der Arbeit

nehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt. § 1 a KSchG lädt damit auf einzelvertraglicher Ebene genau zu der Regelung ein, die auf kollektivrechtlicher Ebene im Rahmen eines Sozialplanes bislang vom BAG als unwirksam angesehen wurde (vgl. Busch, Abfindung nur bei Klageverzicht jetzt auch in Sozialplänen?, Betriebs-Berater 2004, S. 267 ff.).

Das BAG hat nunmehr in einem am 02.06.2005 verkündeten Urteil die Kopplung der Sozialplanabfindung an den Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage als zulässig erachtet und damit seine bisherige Rechtsprechung geändert.

Zunächst bleibt die Begründung des Urteils abzuwarten. Insbesondere ist gegenwärtig noch offen, ob das BAG für den Fall, dass der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt, lediglich eine Reduzierung der Abfindung für zulässig erachtet oder ob das BAG auch eine Regelung für möglich hält, wonach bei Klagerhebung eine Sozialplanabfindung vollkommen entfällt. Gegenwärtig sehen wir keine argumentative Möglichkeit für das BAG, lediglich eine Reduzierung der Sozialplanabfindung für zulässig zu erachten. Wie ausgeführt, hatte sich das BAG bislang auf den Standpunkt gestellt, den Betriebsparteien fehle die Regelungskompetenz. Wenn das BAG nunmehr der Auffassung ist, die Regelungskompetenz sei grundsätzlich gegeben, kommt eine weitere Differenzierung – jedenfalls nach unserer Rechtsauffassung - nicht mehr in Betracht.

Es ist zu beobachten, dass immer mehr Sozialpläne die Erhebung von Kündigungsschutzklagen sanktionieren. Kein Wunder, mit dieser Regelung werden Sozialpläne kalkulierbarer. Kaum ein Arbeitnehmer wird es riskieren, seine Sozialplanabfindung durch eine Kündigungsschutzklage aufs Spiel zu setzen. Beratende Rechtsanwälte laufen Gefahr, auf Schadensersatz in Anspruch genommen zu werden, wenn sie zu einer Kündigungsschutzklage raten. Nachdem sich im Kündigungsschutzprozess die Kündigung als rechtswirksam erwiesen hat, kann der Mandant argumentieren, „wenn Sie mich richtig beraten hätten, hätte ich keine Kündigungsschutzklage erhoben und wäre meines Sozialplananspruches nicht verlustig gegangen“.

Wir erwarten die schriftliche Urteilsbegründung in den nächsten Wochen. Gerne unterrichten wir Sie hierüber und sprechen die interessante Gestaltungsmöglichkeit im Einzelnen mit Ihnen durch.

**Dr. Ralf Busch**

**Rechtsprechung Kündigungsschutz durch „Flucht“ in die Elternzeit ?**

LAG Niedersachsen, Urteil vom 2.7.2004 – 16 Sa 440/04

**Sachverhalt**

Arbeitnehmer mit Kindern haben pro Kind Anspruch auf eine bis zu 3 Jahren dauernde Elternzeit, während der das bestehende Arbeitsverhältnis ruht oder auf Teilzeit (maximal 30 Wochenstunden) beschränkt ist. Während der Elternzeit ist die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen (§ 18 Abs. 1 BErzGG).

Im entschiedenen Fall wurde einem vollschichtig tätigen technischen Angestellten mitgeteilt, dass seine bisherige Abteilung und damit auch sein Arbeitsplatz künftig wegfallen werden. Sein Arbeitgeber plante einen erheblichen Personalabbau, wobei der Arbeitnehmer aufgrund seiner Sozialdaten mit einer Kündigung rechnen musste. Einen Tag nach der Mitteilung beantragte der Arbeitnehmer Elternzeit für einen Zeitraum von 1 ½ Jahren in Verbindung mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit von 30 Stunden wegen seiner Tochter, die ca. 4 Monate zuvor geboren worden war. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag ab. Nach den Umständen erfolgte der Antrag des Arbeitnehmers offenkundig zum Zweck der Erlangung des besonderen Kündigungsschutzes.

**Entscheidung**

Das Berufungsgericht hat den Anspruch des klagenden Arbeitnehmers auf eine reduzierte Arbeitszeit bestätigt und damit den besonderen Kündigungsschutz für ihn als „Elternzeiter“ bejaht. Es wird festgestellt, dass sein Verlangen nicht rechtmisbräuchlich sei, auch wenn ein enger sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit der Ankündigung des anstehenden Wegfalls des Arbeitsplatzes bestehe. Für das Gericht stellt sich das Begehren des Arbeitnehmers als zulässige Rechtsausübung dar, weil eine Änderung der betrieblichen Situation mit der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes regelmäßig einen Anlass dazu gebe, die Lebensplanung zu überdenken und neue Entscheidungen zu treffen. Dabei sei es anerkennenswert, wenn sich der Arbeitnehmer in einer solchen Situation dazu entscheidet, sich künftig mehr der Betreuung und Erziehung seines Kindes zu widmen. Dies gelte auch dann, wenn die Ehefrau des Arbeitnehmers nicht arbeite.

**Fazit**

Als Reaktion auf die Ankündigung des Arbeitsplatzwegfalls kann sich ein Arbeitnehmer zumindest vorläufigen Kündigungsschutz dadurch erwerben, dass er einen Antrag auf Elternzeit stellt. Der Antrag muss in der Regel 8 Wochen vor dem gewünschten Beginn der

Elternzeit (mit vollzeitiger Arbeitsfreistellung oder reduzierter Arbeitszeit) gestellt werden. Nach einem solchen Antrag muss der Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer (hier: betriebsbedingten) Kündigung zunächst die Zustimmung der zuständigen Behörde einholen. Zur Vermeidung der entsprechenden Reaktion des Arbeitnehmers empfiehlt es sich daher, ohne Vorwarnung die Kündigung zu erklären in den Fällen, in denen dies ohne Betriebsratsbeteiligung und Interessenausgleichsverhandlungen rechtlich möglich ist.

**Ute Bilger-Jung**

**Rechtsprechung**      **Entscheidung über Schichtarbeit - Weisungsrecht des Arbeitgebers**

**BAG-Entscheidung vom 23.09.2004, Az.: 6 AZR 567/03**

**Sachverhalt**

Das BAG hatte über die Verteilung des Nachtdienstes zu entscheiden. Der Arbeitgeber unterhält unterschiedliche Pflegeeinrichtungen, in denen zum Teil Nachdienst im Zwei-Tage-Rhythmus zu leisten ist. Die klagende Arbeitnehmerin wehrt sich gegen die Zuweisung, im Nachtdienst im Zwei-Tage-Rhythmus zu arbeiten, anstelle des bisherigen Sieben-Tage-Rhythmus, wobei sie in sieben aufeinander folgenden Nächten arbeitete und sieben Nächte frei hatte. Sie beantragte dementsprechend festzustellen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, sie im Nachtdienst im so genannten Sieben-Tage-Rhythmus zu beschäftigen.

**Entscheidung**

Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit gemäß § 106 Satz 1 Gewerbeordnung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit hierüber keine vertraglichen oder kollektiv-rechtlichen Vereinbarungen getroffen sind. Die Arbeitnehmerin konnte nicht verlangen, wie vor Beginn ihres Erziehungsurlaubes beschäftigt zu werden. Die Anordnung des Arbeitgebers, den Nachtdienst im Zwei-Tage-Rhythmus zu leisten, sei vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt und damit wirksam.

Die Grenzen billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei der Bestimmung der Zeit der Arbeitsleistung nicht nur eigene, sondern auch berechnete Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt hat. Auf schützwürdige familiäre Belange des Arbeitnehmers hat er Rücksicht zu nehmen, soweit einer vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht betriebliche Gründe oder berechnete Belange anderer

Arbeitnehmer entgegenstehen. Zu betrieblichen Gründen kann auch eine absehbare Beeinträchtigung des Betriebsfriedens zählen. Auch wenn der betroffene Arbeitnehmer nach sozialen Kriterien schutzwürdiger ist als ein vergleichbarer Arbeitnehmer, so bedeutet dies nicht, dass dem Arbeitgeber dadurch eine bestimmte Entscheidung vorgegeben sei.

#### **Fazit**

Diese Entscheidung stellt klar, dass die aus der betriebsbedingten Kündigung bekannten Grundsätze zur sozialen Auswahl bei der Ausübung des Direktionsrechtes des Arbeitgebers nicht in gleicher Weise zu berücksichtigen sind.

**Claudine Krüger**

#### **Rechtsprechung Arbeitnehmer muss grundsätzlich jeden Einsatzort akzeptieren**

**LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12.04.2005, 2 Sa 950/04**

#### **Sachverhalt**

Der Arbeitnehmer war als Installateur bei einem Zeitarbeitsunternehmen im Raum Koblenz beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah einen bundesweiten Einsatz vor. Nachdem der Arbeitnehmer zunächst in Koblenz eingesetzt war, wurde er mangels dort vorhandener Aufträge von dem Arbeitgeber angewiesen, nunmehr im Raum Dresden tätig zu sein. Dies lehnte der Arbeitnehmer wiederholt ab mit der Begründung, ihm sei lediglich eine Tätigkeit im Bereich Koblenz bzw. allenfalls eine „Pendelentfernung“ zumutbar. Nachdem wiederholte Abmahnungen erfolglos blieben, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos.

#### **Entscheidung**

Das Gericht bestätigte die ausgesprochene außerordentliche Kündigung und stützte diese auf die Arbeitsverweigerung. Eine vertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer nur eine Arbeit im Raum Koblenz und Umgebung zuzuweisen, bestand nach Auffassung des Gerichtes nicht. Eine solche Verpflichtung ergebe sich insbesondere auch nicht aus der arbeitsvertraglichen Klausel, wonach Erfüllungsort des Vertrages Koblenz war. Der Arbeitgeber hatte sein ihm zustehenden Weisungsrecht auch ordnungsgemäß ausgeübt, indem er zuvor geprüft hatte, ob der Kläger ortsnäher eingesetzt werden könne, was tatsächlich nicht der Fall war. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, zunächst andere Mitarbeiter aus dem Raum Koblenz nach Dresden zu versetzen, bestand nach Auffassung des Gerichtes nicht.

### Fazit

Ein Arbeitnehmer kann im gesamten Bundesgebiet eingesetzt werden, sofern der Arbeitsvertrag eine örtliche Versetzungsklausel enthält. Eine solche Entscheidung muss allerdings im Rahmen des Direktionsrechtes billigem Ermessen entsprechen (§ 315 BGB), sie muss deshalb durch den Arbeitgeber nachvollziehbar begründet werden.

Sven-Erik Niedderer

### Rechtsprechung Surfen im Internet – Fristlose Kündigung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07. Juli 2005 – 2 AZR 581/04

### Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war seit 1985 als Schichtführer mit Aufsichtsfunktion in einer chemischen Fabrik beschäftigt. Der Arbeitgeber stellte fest, dass von den Schichtführerzimmern aus auf Internetseiten, unter anderem mit pornografischem Inhalt, zugegriffen worden war und kündigte deshalb das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Der Arbeitnehmer hat eine derartige Nutzung des Internets eingeräumt, der zeitliche Umfang der Internetnutzung ist zwischen den Parteien umstritten. Ebenfalls umstritten ist, ob das Verbot der privaten Internetnutzung durch den Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bekannt war.

### Entscheidung

Anders als zuvor das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht hält das Bundesarbeitsgericht im Fall der Privatnutzung des Internets während der Arbeitszeit eine außerordentliche Kündigung für grundsätzlich möglich.

Das BAG stellte fest, dass zu den im Einzelfall zu berücksichtigenden Umständen insbesondere der zeitliche Umfang der Nutzung, die Art der dadurch verletzte Arbeitspflichten, die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten sowie ein möglicher Imageverlust des Arbeitgebers zu berücksichtigen sind. Ebenfalls im Einzelfall zu prüfen ist, ob es zuvor einer Abmahnung bedarf.

### Fazit

Das private Surfen im Internet während der Arbeitszeit kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Wie stets bei fristlosen Kündigungen ist dies jedoch eine Entscheidung aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls.

Prof. Dr. Renate Dendorfer

**Rechtsprechung**    **Wirksamkeit einer zweistufigen Ausschlussfrist**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Mai 2005 – 5 AZR 572/04

**Sachverhalt**

Gegenstand des Rechtsstreites war die Wirksamkeit einer so genannten zweistufigen Ausschlussfrist, die wie folgt lautete: *„Alle Ansprüche, die sich aus dem Angestelltenverhältnis ergeben, sind von den Vertragsschließenden binnen einer Frist 6 (sechs) Wochen seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Frist von 4 (vier) Wochen einzuklagen.“*

**Entscheidung**

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass zweistufige Ausschlussklauseln auch unter Berücksichtigung der Vorschrift über die allgemeinen Geschäftsbedingungen nach dem §§ 305 ff. BGB grundsätzlich zulässig sind. Für die zweite Stufe dieser Klausel, also die gerichtliche Geltendmachung hält das Gericht jedoch eine Mindestfrist von drei Monaten für geboten.

**Fazit**

Zweistufige Ausschlussklauseln sind auch in Standardarbeitsverträgen möglich. Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung sollte mindest drei Monate betragen.

Sven-Erik Niedderer

**Rechtssprechung**    **Sachgrundlose Befristung erneut möglich nach Verschmelzung**

BAG, Urteil vom 10.11.2004, 7 AZR 101/04

**Ausgangslage**

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat (so genanntes ‚Anschlussverbot‘). Arbeitgeber in diesem Sinne ist diejenige natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Bei einer Verschmelzung geht das Vermögen des übertragenden Unternehmens im Wege der Gesamtrechtsnachfolge und

des Betriebsübergangs auf das übernehmende Unternehmen über. Während das übertragende Unternehmen erlischt, tritt das übernehmende Unternehmen bezüglich der betroffenen Arbeitnehmer in die Stellung des Arbeitnehmers ein. Diese Rechtsnachfolge gilt jedoch nicht hinsichtlich derjenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Verschmelzung bereits beendet war. Trotz Rechtsnachfolge ist das übernehmende Unternehmen nicht derselbe Arbeitgeber, mit dem das vorausgegangene befristete Arbeitsverhältnis bestanden hat.

### **Sachverhalt**

Im Streitgegenständlichen Fall war die Klägerin für zwei Jahre als Lehrkraft auf Zeit in einem Bildungszentrum der D bis zum 31.10.2000 beschäftigt. Die D wurde zusammen mit vier weiteren Gewerkschaften zum 02.07.2001 auf die Beklagte verschmolzen. Diese vereinbarte mit der Klägerin ein befristetes Arbeitsverhältnis als Dozentin. Kurz vor Ablauf der Befristung machte die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung wegen Verstoßes gegen das Anschlussverbot geltend. Sie vertrat die Ansicht, dass mit der vorangegangenen Beschäftigung bei der D bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber i.S. von § 14 Abs. 2 TzBfRG bestanden habe, welches ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis in der Folge ausschließe. Mit der Gesamtrechtsnachfolge im Falle der Verschmelzung trete der Nachfolger umfassend in die Rechtsstellung seines Vorgängers ein, so dass übertragender und übernehmender Rechtsträger rechtlich als Einheit anzusehen sei.

### **Entscheidung**

Das BAG trat diesem Ansatz entgegen und entschied, dass der übernehmende Rechtsträger als Rechtsnachfolger nicht Vertragsarbeitgeber des Arbeitnehmers geworden sei, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis mit dem übertragenden Rechtsträger bereits vor dem Betriebsübergang bzw. der Verschmelzung beendet worden war.

### **Fazit**

Im Fall einer Verschmelzung sind frühere Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers mit dem durch Verschmelzung untergehenden Rechtsträger ohne Bedeutung für das übernehmende Unternehmen, sofern die Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Verschmelzung (Eintragung im Handelsregister des übertragenden Rechtsträgers) keinen Bestand mehr hatten.

**Ute Bilger-Jung**

**Gesetzgebung**    **Lockerung des Anschlussverbots bei Befristungen - Das 5. SGBIII Änderungsgesetz -**

Der Bundestag hat am 17.06.2005 in dritter Lesung das 5. SGB III- Änderungsgesetz beschlossen. Ein Inkrafttreten des Gesetzes ist jedoch aufgrund der am 08.07. vom Bundesrat beschlossenen Anrufung des Vermittlungsausschusses nicht zu erwarten. Sofern wie von der Bundesregierung beabsichtigt im September 2005 Neuwahlen stattfinden, müsste das Gesetz müsste neu eingebracht werden

Das Gesetz sieht eine Lockerung des so genannten Anschlussverbots für sachgrundlose Befristungen vor (s. dazu auch das Urteil des BAG vom 10.11.2004 in diesem Newsletter). Bislang ist eine Befristung ohne Sachgrund unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber (jemals) zuvor ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, ausgenommen sind lediglich Verlängerungen einer bestehenden Befristung bis zur Höchstdauer von zwei Jahren. Gemäß der geplanten Neuregelung ist eine Befristung ohne Sachgrund nunmehr auch zulässig, wenn zwischen dem Ende eines vorherigen unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnisses und dem Beginn des neuen befristeten Arbeitsvertrages mehr als zwei Jahre liegen.

Damit wäre beispielsweise die Problematik gelöst, dass ein Arbeitnehmer kurzzeitig als Werkstudent kurzzeitig beschäftigt war und später als examinierter Wissenschaftlicher beim gleichen Unternehmen nicht mehr sachgrundlos, beispielsweise in einem Trainee-Programm, beschäftigt werden kann.

**Claudine Krüger**

**Gesetzgebung**    **Anti-Diskriminierungsgesetz**

Der im letzten Newsletter vorgestellte Entwurf des Anti-Diskriminierungsgesetzes ist zwischenzeitlich nicht Gesetz geworden. Sofern Neuwahlen wie von der Bundesregierung geplant stattfinden, gelten damit sämtliche sich noch im Gesetzgebungsverfahren befindliche Vorlagen als erledigt. Da eine Umsetzung der entsprechenden EU-Richtlinie rechtlich erforderlich ist, wird ein Anti-Diskriminierungsgesetz in jedem Fall verabschiedet werden müssen, wenn auch mit geändertem Inhalt.

**Sven-Erik Niedderer**

**Ihre Ansprechpartner sind:**

**RAin Ute Bilger-Jung**  
Friedrichstrasse 14  
70174 Stuttgart  
Tel.: 0711/22840-0  
Fax: 0711/22840-111

**RA Dr. Ralf Busch**  
Brienner Strasse 9 / Amiraplatz  
80333 München  
Tel.: 089/29097-0  
Fax: 089/29097-200

**RAin Nanette Clever**  
Pollux, 28. OG  
Platz der Einheit 2  
60327 Frankfurt / Main  
Tel.: 069/15242-0  
Fax: 069/15242-111

**RAin Prof. Dr. Renate Dendorfer,**  
LL.M. MBA, Attorney-at-Law  
Brienner Strasse 9 / Amiraplatz  
80333 München  
Tel.: 089/29097-0  
Fax: 089/29097-200

**RA Michael Ketterl**  
Brienner Strasse 9 / Amiraplatz  
80333 München  
Tel.: 089/29097-0  
Fax: 089/29097-200

Die Autoren dieser Ausgabe sind in der Praxisgruppe Arbeitsrecht unserer Kanzlei tätig. Sie können sie wie folgt erreichen:

Ute Bilger-Jung  
Rechtsanwältin  
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Stuttgart  
Friedrichstraße 14  
70174 Stuttgart  
Tel. +49-711-22840-186  
Fax. +49-711-22840-111  
[ute.bilger-jung@heussen-law.de](mailto:ute.bilger-jung@heussen-law.de)

Dr. Ralf Busch  
Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht  
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH München  
Brienner Str. 9  
80333 München  
Tel. +49-89-29097-221  
Fax +49-89-29097-200  
[ralf.busch@heussen-law.de](mailto:ralf.busch@heussen-law.de)

Prof. Dr. Renate Dendorfer, LL.M., MBA  
Rechtsanwältin / Fachanwältin für Arbeitsrecht  
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH München  
Brienner Str. 9  
80333 München  
Tel. +49-89-29097-161  
Fax +49-89-29097-200  
[renate.dendorfer@heussen-law.de](mailto:renate.dendorfer@heussen-law.de)

Claudine Krüger, Rechtsanwältin / Fachanwältin für Arbeitsrecht  
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH München  
Brienner Str. 9  
80333 München  
Tel. +49-89-29097-171  
Fax +49-89-29097-200  
[claudine.krueger@heussen-law.de](mailto:claudine.krueger@heussen-law.de)

Sven-Erik Niedderer, LL.M., Rechtsanwalt  
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH München  
Brienner Str. 9  
80333 München  
Tel. +49-89-29097-251  
Fax +49-89-29097-200  
[sven-erik.niedderer@heussen-law.de](mailto:sven-erik.niedderer@heussen-law.de)

**Herausgeber**

Heussen Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Pollux, 28. OG  
Platz der Einheit  
D-60327 Frankfurt am Main  
Telefon: (069) 15242-0  
Telefax: (069) 15242-111

Geschäftsführung: Dr. Karl Maria Walter, Dr. Gunther Braun

Handelsregister: Amtsgericht Frankfurt am Main, HRB: 46524  
Steuer-Nr.: 04523553147  
USt.-Id.-Nr. DE 812 44 99 16

Büro Berlin:  
Lise-Meitner-Straße 1  
10589 Berlin  
Telefon: (030) 7009-4900  
Telefax: (030) 7009-4989

Büro München:  
Briener Straße 9 / Amiraplatz  
D-80333 München  
Telefon: (089) 29097-0  
Telefax: (089) 29097-200

Büro Stuttgart:  
Friedrichstraße 14  
70174 Stuttgart  
Telefon: (0711) 22840-0  
Telefax: (0711) 22840-111

Verantwortlich i.S.d. MDStV: Prof. Dr. Renate Dendorfer

**Über diesen Newsletter**

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 eMail oder telefonisch unter (089) 29097-251 mitzuteilen.

Sofern Sie zu bestimmten Themen oder zum Newsletter insgesamt Fragen oder Anregungen haben, können Sie sich jederzeit gerne an die Ihnen bekannten Ansprechpartner oder die Autoren der Beiträge wenden. Gerne greifen wir auch Ihre Ideen für künftige Beiträge oder weitere Empfänger des Newsletters auf. Bitte wenden Sie sich an: [sven-erik.niedderer@heussen-law.de](mailto:sven-erik.niedderer@heussen-law.de).

**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.

**Weitere Informationen**

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