

Rechtsprechung

Personalakte – Aufbewahrung von Gesundheitsdaten BAG Urteil vom 12. September 2006, 9 AZR 271/06

Sensible Daten über die Persönlichkeit und Gesundheit des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber in der Personalakte in besonderer Weise vor einer Kenntnisnahme durch unbefugte Personen zu schützen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Dieser Entscheidung lag folgende Fallgestaltung zugrunde:

Ein Arbeitnehmer nahm aufgrund einer Alkoholsucht in Absprache mit seinem Arbeitgeber an verschiedenen Entziehungsmaßnahmen sowie an einer betrieblichen Suchtberatung teil. Auch arbeitete er in der Selbsthilfegruppe der anonymen Alkoholiker mit. In verschiedenen Schreiben zwischen den Arbeitsvertragsparteien und internen Vermerken des Arbeitgebers wurden diese Vorgänge dokumentiert. Mit seiner Klage verlangte der Arbeitnehmer die Herausnahme der entsprechenden Dokumente aus der Personalakte.

Nach Auffassung des BAG besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf gesonderte Aufbewahrung der Gesundheitsdaten in der Personalakte. Eine standardmäßige Ablage der einschlägigen Korrespondenz greife in unzulässiger Weise in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers ein. Das folge aus einer Abwägung der schutzwürdigen Rechte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Führung der Personalakte. Einerseits bestehe ein legitimes Anliegen des Arbeitgebers, dass die von ihm geführten Personalakten vollständig sind. Andererseits muss der Arbeitgeber dabei dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers (Art. 1 und Art. 2 GG, § 75 Abs.2 BetrVG) soweit wie möglich Rechnung tragen. Er muss insbesondere den Kreis der mit den Personalakten befassten Beschäftigten möglichst eng halten.

Sensible Gesundheitsdaten unterliegen darüber hinaus einem weitergehenden Geheimhaltungserfordernis. Derartige Daten muss der Arbeitgeber vor einer zufälligen Kenntnisnahme schützen, sofern etwa ein Personalsachbearbeiter die Personalakte routinemäßig einsieht. In Betracht kommt etwa die Aufbewahrung der maßgeblichen Dokumente in einem verschlossenen Umschlag, der nur im Einzelfall anlassbezogen geöffnet wird. Dies stellt nach der Auffassung des Gerichts keine unzumutbare Einschränkung der Unternehmerfreiheit des Arbeitgebers dar.

Wichtig ist also, grundsätzlich den Kreis der mit den Personalakten befassten Beschäftigten einzugrenzen und die Einsichtmöglichkeiten in die Personalakten auf das notwendige Maß zu beschränken. Nach dieser Rechtsprechung ist es

zudem sinnvoll, sensible Daten in gesonderter Weise abzulegen und den Zugriff darauf in geeigneter Weise weiter einzuschränken.

Prof. Dr. Renate Dendorfer

Rechtsprechung

AGB- Kontrolle von Versetzungsklauseln BAG Urteil vom 11.04.2006 – 9 AZR 557/05

Mit Urteil vom 11.04.2006 – 9 AZR 557/05 - hat sich das BAG erstmals mit der AGB-Kontrolle einer arbeitsvertraglichen Versetzungsklausel befasst. Dieses Urteil ist von großer praktischer Bedeutung, da sehr viele Arbeitsverträge entsprechende Vorbehalte insbesondere bzgl. der Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes oder anderen Arbeitsortes enthalten.

In dem dem BAG vorliegenden Fall wurde eine im Ressort Nachrichten in den Räumlichkeiten des Verlages beschäftigte Redakteurin in die Lokalredaktion einer zugehörigen Zeitung in einer anderen Stadt versetzt. Der vorformulierte Arbeitsvertrag enthielt folgenden Versetzungsvorbehalt: „Frau D wird als Redakteur (...) in der Hauptredaktion Ressort Sonderaufgaben beschäftigt. Der Verlag behält sich unter Wahrung der Interessen des Redakteurs die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes vor.“

Das BAG hat festgestellt, dass die Versetzung in jeder Hinsicht wirksam ist. Da der Arbeitsvertrag hinsichtlich des Arbeitsortes keine Regelung enthielt, war der Verlag als Arbeitgeber nach § 106 GewO berechtigt, den zugewiesenen Arbeitsort zu ändern. Die Berechtigung zur Änderung des Arbeitsgebietes ergibt sich aus dem im Arbeitsvertrag enthaltenen Versetzungsvorbehalt.

Der Versetzungsvorbehalt hält einer AGB-Kontrolle nach dem §§ 305 ff. BGB, die seit dem 01.01.2002 auf neu abgeschlossene Formulararbeitsverträge und nach Ablauf der Übergangsfrist seit dem 01.01.2003 auch auf Altverträge Anwendung findet, Stand. Die Klausel benachteiligt die Arbeitnehmerin nicht unangemessen und verstößt nicht gegen das Transparenzgebot.

Das Urteil gibt Entwarnung hinsichtlich der Verwendung von Versetzungsklauseln unter AGB-Gesichtspunkten.

Mit Urteil vom 09.05.2006 hat das BAG allerdings eine vorformulierte Klausel für unwirksam erklärt, nach der dem Arbeitnehmer „falls erforderlich“ und „nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen“ eine andere Tätigkeit einseitig zugewiesen werden kann. Die Unwirksamkeit ergab sich aus der fehlenden Gewährleistung, dass die Zuweisung eine mindestens gleichwertige Tätigkeit zum Gegenstand hat.

Judith Rackwitz

Rechtsprechung **Fehlen einer Probezeitregelung im Arbeitsvertrag kann stillschweigenden Ausschluss der Wartezeit gemäß § 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz bedeuten**
LAG Köln, Beschluss vom 15.12.2006, 9 Ta 467/06

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet unter anderem erst dann Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat. Kündigungen des Arbeitgebers während dieser Anfangsphase (Wartezeit) bedürfen neben der Einhaltung der gesetzlichen Mindestfrist von § 622 BGB (vier Wochen) grundsätzlich keiner sozialen Rechtfertigung durch personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe. Durch Vereinbarung einer Probezeit kann die Kündigungsfrist sogar auf zwei Wochen herabgesetzt werden.

Auf der anderen Seite ist anerkannt, dass die Vertragsparteien auch vereinbaren können, den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG bereits während der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses anzuerkennen. Eine solche Vereinbarung kann auch stillschweigend geschehen wie in dem jüngst vom LAG Köln entschiedenen Fall. Die stillschweigende Übereinstimmung darüber, dass der Arbeitnehmer auch in den ersten sechs Monaten nur aus den Gründen gemäß § 1 KSchG gekündigt werden darf, nahm das Gericht insbesondere deswegen an, weil der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund einer früheren Beschäftigung bereits kannte und die erneute Einstellung auf besonderen Wunsch eines Kunden des Arbeitgebers erfolgte.

Der stillschweigende Ausschluss der Wartezeit liegt erst recht nahe, wenn die Parteien ausdrücklich auf eine Probezeit verzichten.

Ute Bilger-Jung

Rechtsprechung **Weniger Risiken bei der Sozialauswahl**
BAG, Urteil vom 09.11.2006, 2 AZR 812/05

Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes eine Sozialauswahl durchzuführen. Unterläuft dem Arbeitgeber hierbei ein Fehler, beispielsweise weil Daten unzutreffend sind, so führte dies bei mehreren gekündigten Arbeitnehmern dazu, dass sich alle Arbeitnehmer auf diesen Fehler berufen konnten mit der Folge, dass *alle* Kündigungen unwirksam waren.

Diese vom BAG bislang vertretene Rechtsprechung, die sogenannte „Dominotheorie“, hat das BAG nunmehr selbst ausdrücklich aufgegeben: Bei einem Fehler in der Sozialauswahl ist nur die Kündigung desjenigen Arbeitnehmers unwirksam, der am nächsten schutzwürdig ist. Neu ist also, dass die Kündigungen aller weiteren Mitarbeiter von diesem Fehler unberührt bleiben und damit grundsätzlich wirksam sind.

Bei der Kündigung von mehreren Arbeitnehmern, beispielsweise im Rahmen einer Umstrukturierung, verringern sich durch diese Entscheidung des BAG die Risiken einer Sozialauswahl für den Arbeitgeber deutlich. Für den Arbeitgeber verbleibt als Problem, dass er in ggf. parallel laufenden Verfahren darlegen muss, welchen der gekündigten Mitarbeiter der Vorteil aus einem möglichen Fehler der Sozialauswahl „zusteht“. Trotz dieser Schwierigkeit ist festzuhalten, dass bei einer Vielzahl von betriebsbedingten Kündigungen das Risiko des Arbeitgebers durch die vorliegende Entscheidung deutlich geringer geworden ist.

Sven-Erik Niedderer

Rechtsprechung

Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen BAG Urteil vom 01.03.2007, 2 AZR 217/06

Schwerbehinderte Menschen, das heißt Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 % sowie diesen Gleichgestellte, besitzen einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser Schutz besteht darin, dass eine ordentliche wie auch eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Wirksamkeit der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (früher der Hauptfürsorgestelle) bedarf, sofern das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestand (§ 85 SGB IX).

Vom Zustimmungserfordernis erfasst werden jedoch nur Kündigungen gegenüber solchen Arbeitnehmern, die bei Zugang der Kündigung bereits als Schwerbehinderte anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben (§ 90 Abs. 2a SGB IX). Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Auch sie sind vom Sonderkündigungsschutz ausgeschlossen, wenn sie den Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen vor Erhalt der Kündigung gestellt haben.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 01.03.2007 - 2 AZR 217/06 - entschieden und damit einen seit längerem bestehenden Streit um die Auslegung von § 90 Abs. 2a SGB IX beendet. Die Vorschrift war ins Gesetz eingefügt worden, um einer missbräuchlichen Erschwerung von Kündigungen zu begegnen.

In dem vom BAG entschiedenen Fall war die Klägerin seit 1995 bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin am 6. Dezember 2004, ohne zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt zu haben. Kurz zuvor, am 3. Dezember 2004, hatte die Klägerin bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt. Dem Antrag wurde im April

2005 rückwirkend zum 3. Dezember 2004 stattgegeben. Im Kündigungsschutzprozess machte die Klägerin geltend, die Kündigung sei unwirksam, weil sie am 6. Dezember 2004 bereits (rückwirkend) gleichgestellt gewesen sei und somit den Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX in Anspruch nehmen könne.

Die Klage blieb vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Nach § 90 Abs. 2a SGB IX stand der Klägerin, obwohl sie bei Ausspruch der Kündigung einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt war, kein Sonderkündigungsschutz zu. Sie hatte ihren Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen, sondern nur drei Tage vor der Kündigung gestellt.

Judith Rackwitz

Rechtsprechung

Bei studentischen Aushilfen ist der Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit kein Kündigungsgrund BAG Urteil vom 18.01.2007, 2 AZR 731/05

„Studentische Hilfskräfte bzw. Werkstudenten“ sind in der Regel sozialversicherungsfrei und daher als preisgünstige Mitarbeiter geschätzt. Vertraglich wird mit ihnen regelmäßig vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Sozialversicherungsfreiheit an den Nachweis eines ordentlichen Studiums gebunden ist und mit der Exmatrikulation automatisch endet. Übersehen wird dabei, dass die Sozialversicherungsfreiheit daneben auch bei überlanger Studiendauer endet und der Arbeitgeber rückwirkend von der BfA zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen aufgefordert werden kann. Nach einer Verständigung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger aus dem Jahr 2002 kommt eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit ab dem 25. Studiensemester nicht mehr in Betracht.

Im entschiedenen Kündigungsschutzverfahren war der 46-jährige Kläger bei der beklagten Flughafengesellschaft seit 1990 als teilzeitbeschäftigte „studentische Aushilfe“ im Bereich Bodendienste beschäftigt. Zur Zeit der Entscheidung befand er sich im 41. Semester. In seinem Arbeitsvertrag war eine Sozialversicherungsklausel im o.g. Sinn enthalten. Nachdem die Beklagte im Jahr 2003 von der BfA rückwirkend zum 01.01.1998 zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen für den Kläger aufgefordert worden war, kündigte sie (neben der Verweigerung der Nachzahlung) das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ‚aus personenbedingten Gründen‘. Sie vertrat die Auffassung, dass die persönliche Eigenschaft des Klägers als sozialversicherungsfreier ordentlicher Studierender die Grundlage des Arbeitsvertrages gebildet habe. Sie drang damit nicht durch, denn die gegen die Kündigung gerichtete Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Das BAG befand, dass eine personenbedingte Kündigung nur dann in

Betracht kommt, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung oder die Fähigkeiten nicht mehr besitzt, um die geschuldete Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen. Diese Voraussetzung sei nicht erfüllt, wenn bei einer studentischen Aushilfe die Sozialversicherungsfreiheit wegen überlanger Studiendauer entfällt. Die Sozialversicherungsfreiheit stelle kein Eignungsmerkmal eines Arbeitnehmers dar. Daher kann ihr Wegfall auch keine personenbedingte Kündigung rechtfertigen.

Empfehlung:

Verträge mit studentischen Aushilfen sollten neben dem zitierten Sachgrund von § 14 Absatz 1 Nr. 6 TzBfG zusätzlich vorsehen, dass sie spätestens enden, wenn die Studiendauer des Arbeitnehmers 20 Semester überschreitet. Dabei sollte der Arbeitgeber einen Nachweis über die Gesamtstudiendauer und nicht nur über die Zahl der Fachsemester verlangen.

Ute Bilger-Jung

Rechtsprechung

Betriebsrat hat bei Versetzung und Eingruppierung von außertariflichen Angestellten mitzubestimmen

BAG Beschluss vom 12.12.2006, 1 ABR 13/06

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Eingruppierung (und damit der Vergütung) der Arbeitnehmer nach § 99 Absatz 1 Satz 1 BetrVG greift auch ein, wenn ein bisher außertariflicher Angestellter versetzt wird. In diesem Fall hat der Betriebsrat zu prüfen, ob der Arbeitnehmer nach seiner Versetzung weiterhin außertariflich einzugruppieren ist oder nunmehr unter die tarifliche Vergütungsordnung fällt.

Im entschiedenen Fall wendet der Arbeitgeber den Gehaltstarif seiner Branche an. Danach gelten Mitarbeiter, deren Gehalt die höchste Tarifgruppe (2003: € 4.117 brutto monatlich) übersteigt, als außertarifliche Angestellte. Zu diesen gehörte der als Assistent der Stabstelle Qualitätssicherung beschäftigte Arbeitnehmer A. Im Juli 2003 hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Versetzung des A auf die Stelle des stellvertretenden Leiters der Abteilung Plattenherstellung an. Ergänzend teilte er dem Betriebsrat mit, dass A mit einem Monatsgehalt von € 4.300 brutto zuzüglich einer Schichtzulage von € 200 weiterhin außertariflich bezahlt werden sollte. Der Betriebsrat stimmte darauf der Versetzung zu, verweigerte jedoch seine Zustimmung zur Eingruppierung mit der Begründung, dass A durch die außertarifliche Bezahlung benachteiligt werde. Das Gehalt läge zwar momentan noch über der höchsten Tarifgruppe. Dies werde sich jedoch in Kürze ändern, da eine Tariflohnerhöhung unmittelbar anstehe. Der Betriebsrat forderte insoweit die Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens.

Der Arbeitgeber lehnte dies ab, da seine Entscheidung, einen bereits außertariflichen Angestellten nach seiner Versetzung auch weiterhin außertariflich zu vergüten, keine Eingruppierung im Sinn von § 99 Absatz 1 BetrVG sei. Das daraufhin vom Betriebsrat eingeleitete Beschlussverfahren hatte vor dem BAG Erfolg.

Nach dem BAG hat der Arbeitgeber den A mit seiner Versetzung erneut eingruppiert. Eine Eingruppierung gemäß § 99 Absatz 1 BetrVG liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe zuordnet. Diese Beurteilung muss der Arbeitgeber nicht nur bei der Einstellung, sondern auch bei der Versetzung eines Arbeitnehmers vornehmen, da diese stets mit der Zuweisung eines neuen Arbeitsbereichs verbunden ist. Dies gelte auch dann, wenn ein AT-Angestellter nach seiner Versetzung im außertariflichen Vergütungsbereich verbleiben soll. Der außertarifliche Bereich sei ebenfalls Teil der betrieblichen Vergütungsordnung, die sich nicht auf die tarifliche Vergütungsordnung beschränke.

Fazit:

Selbst bei einer mit einer Versetzung verbundenen ‚Beförderung‘ eines AT-Angestellten ist die Zustimmung des Betriebsrats zur erneuten Eingruppierung erforderlich. Der Arbeitgeber muss diese gegebenenfalls gerichtlich ersetzen lassen.

Ute Bilger-Jung

Rechtsprechung

**Fehlende Sozialversicherungspflicht von Geschäftsführern auch ohne Kapitalbeteiligung
LSG Hessen Urteil vom 23.11.2006, L 1 KR 763/03**

Mit Urteil vom 23.11.2006 (Az.: L 1 KR 763/03) hat das Landessozialgericht Hessen festgestellt, dass ein GmbH-Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt, wenn besondere Umstände für eine selbständige Tätigkeit des Geschäftsführers sprechen.

1. Bisher galt für die Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern grundsätzlich, dass lediglich Geschäftsführer mit einer Kapitalbeteiligung von mindestens 50 % oder einer Sperrminorität basierend auf einer gesonderten Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, weil sie aufgrund ihrer Beteiligung das Unternehmerrisiko mit tragen bzw. einen beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft aufgrund der Sperrminorität ausüben können.
2. Gesellschaftergeschäftsführern, bei denen die Kapitalbeteiligung geringer ist, war bisher die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht nur unter

ganz besonderen Voraussetzungen möglich, nämlich dann, wenn die Indizien für eine selbständige, nicht weisungsgebundene Tätigkeit sprachen.

Dies sahen die Gerichte insbesondere dann als gegeben an, wenn der Einzelvertretungsberechtigte Geschäftsführer vom Selbstkontrahierungsverbot gem. § 181 BGB befreit war und keine Bindung an die Art, Zeit, Dauer und Ort der Arbeitsleistung vorlag.

Weitere Indizien sind grundsätzlich die vollkommene Weisungsunabhängigkeit des Geschäftsführers sowie auch die Tatsache, dass er als einziger Gesellschafter über die für die Führung des Betriebes notwendigen Fachkenntnisse verfügt. Auch in Fällen, in denen der Gesellschafter unabhängig von seiner geringen Kapitalbeteiligung ein erhebliches unternehmerisches Risiko aufgrund von Darlehen an die Gesellschaft oder die Übernahme von Bürgschaften trägt, sowie bei Geschäftsführern, die vor der Umwandlung Alleininhaber einer Einzelfirma waren, wurde die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht bestätigt.

3. Die Fälle, in denen der Geschäftsführer keine Beteiligung an dem Unternehmen besitzt, waren bisher höchst umstritten. Grundsätzlich wurde angenommen, dass diese abhängig beschäftigt sind und somit der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Das Landessozialgericht Hessen hatte in der neuen Entscheidung vom 23.11.2006 einen Fall zu beurteilen, in dem der Geschäftsführer zunächst keine Kapitalbeteiligung an der Gesellschaft besaß, die gesamte Gründung jedoch auf seiner Idee basierte. Ihm fehlte lediglich das Startkapital für die neu zu gründende GmbH, welches die anderen Gesellschafter zur Verfügung gestellt hatten. Aufgrund eines engen Vertrauensverhältnisses, das durch jahrelange gemeinsame Tätigkeit in einem andern Unternehmen gewachsen war und aufgrund der Tatsache, dass er im Wesentlichen das Konzept für die Firma entwickelt und umgesetzt hatte, weil er als einziger über das notwendige Fachwissen verfügte, konnte der Geschäftsführer in der Firma frei schalten und walten.

Faktisch unterlag der Geschäftsführer weder in organisatorischer, finanzieller noch administrativer Hinsicht einem Weisungsrecht, da er aufgrund seines alleinigen Fachwissens beispielsweise im Bereich Anlagenberatung allein zuständig war. Der Kläger hatte glaubhaft vorgetragen, dass er in dem Fall, in dem die Gesellschafter Beschlüsse gefasst hätten, die seinen Absichten entgegenstanden, er aus der Gesellschaft ausgeschieden wäre und in diesem Fall der Bereich Anlagenberatung „weggebrochen“ wäre, was wieder für den beherrschenden tatsächlichen Einfluss des Klägers auf das Unternehmen auch in dessen Gründungsphase spricht. Auch sah das Landessozialgericht ein bedeutsames Indiz darin, dass er neben seinem über die vertraglichen Arbeitszeiten hinausgehenden Engagement für die

Firma den vertraglich vereinbarten Jahresurlaub ohne Ausgleich nur zum Teil genommen und teilweise sogar auf das vertraglich vereinbarte Gehalt verzichtet hatte.

Aufgrund der Gesamtwürdigung der tatsächlichen Verhältnisse kam das Landessozialgericht Hessen somit zu dem Urteil, dass der GmbH-Geschäftsführer, obwohl er zunächst über keine Kapitalbeteiligung verfügte, faktisch selbständig tätig war und somit der Sozialversicherungspflicht nicht unterlag.

4. Für die Praxis bedeutet dies, dass somit künftig für Geschäftsführer, die über keine Kapitalbeteiligung verfügen, in besonderen Fällen eine Befreiung von der Sozialversicherungspflicht erreicht werden kann, wenn diese faktisch weder in organisatorischer, finanzieller noch in administrativer Hinsicht einem Weisungsrecht unterliegen, so dass ihre Tätigkeit insgesamt als selbständige Tätigkeit mit beherrschendem Einfluss auf die Gesellschaft angesehen werden kann.

Aus diesem Grund empfiehlt es sich für GmbH-Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung, deren Tätigkeit jedoch die vorgenannten Merkmale aufweist, ihren Sozialversicherungsstatus überprüfen zu lassen.

Claudine Krüger

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 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 Dr. Harald Guha, LL.M, D.E.Ar
Pollux, 28. OG
Platz der Einheit 2
60327 Frankfurt / Main
Tel.: 069/15242-0
Fax: 069/15242-111

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
Friedrichstr. 14
70174 Stuttgart
Tel. +49-711-22840-186
Fax. +49-711-22840-111
ute.bilger-jung@heussen-law.de

Prof. Dr. Renate Dendorfer, 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

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

Sven-Erik Niedderer, Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht
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

Judith Rackwitz, Rechtsanwältin
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH München
Brienner Str. 9
80333 München
Tel. +49-89-29097-221
Fax +49-89-29097-200
judith.rackwitz@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: Georg-René Lubinski / Christian Weinheimer

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: renate.dendorfer@heussen-law.de, claudine.krueger@heussen-law.de oder 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>