
Newsletter, 2. Quartal 2009

Arbeitsrecht

Personalabbau richtig planen und durchführen	Seite 2
Kehrtwende bei der Urlaubsabgeltung!	Seite 4
Betriebsübergang: Zweiter Frühling für „Christel Schmidt“ (EuGH vom 12. Februar 2009 – C 466/07 Klarenberg ./ . Ferrotron)	Seite 6
Änderungskündigung zur Lohnkostensenkung (BAG vom 26. Juni 2008 – 2 AZR 139/07)	Seite 7
Benachteiligung einer schwerbehinderten Bewerberin (BAG vom 16. September 2008 – 9 AZR 791/07)	Seite 8
Massenentlassungsanzeige: Kündigungserklärung nach Anzeige, keine Verlängerung der Sperrfrist (BAG vom 6. November 2008 – 2 AZR 935/07)	Seite 9
Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen (BAG vom 21. Mai 2008 – 8 AZR 84/07)	Seite 10
Aktuelle Veranstaltungen	Seite 13



Personalabbau richtig planen und durchführen

Die Finanz- und Wirtschaftskrise zwingt viele Unternehmen, nicht nur aus der Automobilindustrie und der Zuliefererbranche, Personal in erheblichem Umfang abzubauen. Der Zwang zur Kostenreduzierung ist durchaus ein ausreichender betriebsbedingter Kündigungsgrund, bei der Umsetzung sind aber zahlreiche Hürden zu überwinden. Das relativ schlichte Kündigungsschutzgesetz nennt nur einen Teil der Voraussetzungen, die für eine wirksame Kündigung beachtet werden müssen. Hinzu kommen weitere Spezialgesetze, wie etwa das Betriebsverfassungsgesetz oder das Sozialgesetzbuch IX. Nicht zu vernachlässigen ist die äußerst umfangreiche Rechtsprechung, insbesondere des Bundesarbeitsgerichtes, die auch ein sorgfältig handelnder Arbeitgeber nur schwer überschauen und berücksichtigen kann.

Personalabbau nur mit ausreichendem Konzept

Der Ausspruch von Kündigungen „ins Blaue“ führt in den meisten Fällen nicht zum Ziel. Nur wer sein Konzept gründlich erarbeitet, hat Chancen vor dem Arbeitsgericht zu bestehen. Der bloße Verweis auf krisenbedingte Umsatzrückgänge z.B. kann unzureichend sein, wenn der Personalabbau nicht die unausweichliche Folge dieses Rückgangs ist. Geschickter ist es, den Umsatzrückgang nur zum Anlass für eine freie unternehmerische Entscheidung zu nehmen und eine betriebliche Umstrukturierung durchzuführen, die zur Verkleinerung/Schließung einzelner Betriebsabteilungen führt. Durch die genaue Definition der wegfallenden Arbeitsplätze kann überdies die Sozialauswahl vorbestimmt und damit (ein wenig) nach Wunsch des Unternehmens gestaltet werden.

Ein durchdachtes Konzept umfasst einen langfristigen Zeitplan, der u.a. die Verhandlungen mit dem Betriebsrat um Interessenausgleich/Sozialplan, einen eventuellen Streik um einen Tarifsozialplan und die Verfahren zur Zustimmung zu Kündigungen von Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz einschließt.

Entscheidung über Arbeitsplatzabbau

Ausgangspunkt einer betriebsbedingten Kündigung muss die unternehmerische Entscheidung zum Arbeitsplatzabbau sein. Diese muss einerseits nachweisbar sein, z.B. durch einen Geschäftsführungsbeschluss. Andererseits muss im Hinblick auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen darauf geachtet werden, dass der

Beschluss noch keine definitive Entscheidung darstellt und dem Betriebsrat noch Einflussmöglichkeiten gelassen werden.

Werden Arbeitsplätze gestrichen, muss darlegbar sein, was mit der Arbeit passiert, die von den bislang dort beschäftigten Arbeitnehmern verrichtet wurde. Fallen die Arbeiten schlichtweg fort? Werden sie von Maschinen übernommen? Werden sie auf andere Arbeitnehmer verlagert?

Innerhalb von Unternehmen mit mehreren Betrieben, selbst wenn diese geografisch weit auseinander liegen, sollte immer geprüft werden, ob und welche freien Arbeitsplätze bestehen, gegebenenfalls auch nur öffentlich ausgeschrieben sind. Wegen des Vorrangs der Versetzung auf einen freien Arbeitsplatz wäre es nicht das erste Mal, dass eine unvorsichtigerweise „vergessene“ Stellenanzeige für einen Arbeitsplatz an einem anderen Standort zum Unterliegen in einem Kündigungsschutzprozess führt. Bestehen tatsächlich freie Arbeitsplätze, sind diese den zu kündigenden Arbeitnehmern anzubieten, regelmäßig sogar im Wege einer Änderungskündigung (vgl. BAG vom 21. April 2005 – 2 AZR 132/04).

Sozialauswahl

Die Sozialauswahl ist ein wahres Minenfeld. Klar ist, dass die Sozialauswahl nur innerhalb des Kreises der vergleichbaren Mitarbeiter durchzuführen ist. Wer vergleichbar ist, hängt einerseits von der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages, andererseits aber auch von den Kenntnissen und Fähigkeiten des jeweiligen Mitarbeiters ab. Bietet der Arbeitsvertrag weitläufige Einsatz- und Versetzungsmöglichkeiten, erfolgt auch die Sozialauswahl in diesem Umfang. Lassen allerdings die Qualifikationen des betroffenen Arbeitnehmers nur den Einsatz auf wenigen anderen Arbeitsplätzen zu, ist der Kreis enger zu ziehen. Letztendlich kann es dazu kommen, dass für jeden betroffenen Mitarbeiter der Kreis der vergleichbaren Mitarbeiter neu zu bestimmen ist.

Da die Sozialauswahl erreichen soll, dass die sozial Stärksten mit den besten Chancen am Arbeitsmarkt vorrangig entlassen werden, kann der Arbeitgeber gerade nicht frei entscheiden, wer das Unternehmen verlassen soll. Lediglich einzelne Leistungsträger, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt, dürfen von der Sozialauswahl ausgenommen werden (§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG). Dabei genügt aber nicht die bloße subjektive

Einschätzung des Arbeitgebers, wer seine Leistungsträger sind. Das Arbeitsgericht verlangt den Nachweis konkreter Qualifikationen oder Erfolge, um einen Mitarbeiter als Leistungsträger anzuerkennen (vgl. BAG vom 20. April 2005 – 2 AZR 201/04).

Schließlich bleibt noch die Möglichkeit, über die Bildung von Altersgruppen, innerhalb derer die Sozialauswahl durchgeführt wird, Einfluss auf die Zusammensetzung der zu kündigenden Mitarbeiter zu nehmen. Trotz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist die Altersgruppenbildung weiterhin anerkannt (so wohl BAG vom 6. November 2008 – 2 AZR 701/07).

Ob das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz die bislang akzeptierten Sozialpunkteschemata unberührt lässt, ist weiterhin nicht völlig geklärt. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in der bislang unveröffentlichten Entscheidung vom 6. November 2008 (2 AZR 701/07) das Anknüpfen an das Lebensalter im Rahmen des § 1 Abs. 3 KSchG weiterhin für zulässig erklärt. Die Diskussion um die Frage, in welchem Umfang das Lebensalter bewertet werden darf, wird damit aber kaum zu Ende sein.

Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten

Vor jeder Kündigung hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Auch nach der Sozialauswahl ist daher zu ermitteln, ob für den zur Kündigung vorgesehenen Arbeitnehmer, nicht doch im eigenen oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens (gegebenenfalls sogar innerhalb des Konzerns) ein freier Arbeitsplatz besteht. Dabei sind auch zumutbare Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Im Interesse von Rechtssicherheit ist daher die Geeignetheit eines freien Arbeitsplatzes großzügig zu beurteilen. Erst die definitive Ablehnung durch den Arbeitnehmer im Rahmen einer Änderungskündigung verschafft die nötige Sicherheit.

Mitarbeiter mit Sonderkündigungsschutz

Eine Reihe von Mitarbeitern genießt Sonderkündigungsschutz. Bekannt ist dies für die Arbeitnehmervertreter (§ 15 KSchG), schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte (§§ 85, 68 Abs. 3 SGB IX); Schwangere/junge Mütter (§ 9 MuSchG) und Mitarbeiter in Elternzeit (§ 18 BEEG). Neuerdings zählen dazu aber auch Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Pflegezeit ruht (§ 5 PflegeZG). Nicht zu vergessen ist der Ausschluss der ordentlichen Kündigung für ältere/langjährige Mitarbeiter, wie er oft in Tarifverträgen vorgesehen ist. Sofern der Alterskündigungsschutz aber zu sehr am Lebensalter ansetzt, dürfte er AGG-widrig und damit unwirksam sein. Schließlich kommen noch verschiedene Betriebsbeauftragte (z. B. der Datenschutzbeauftragte)

sowie unter Umständen befristet Beschäftigte und Altersteilzeitmitarbeiter hinzu.

Die Einhaltung der einzelnen Kündigungsverfahren und Einbindung unterschiedlicher Verwaltungsbehörden macht einen größeren Personalabbau nicht einfacher. Der unmittelbare und länger dauernde Kontakt mit den zuständigen Behörden erleichtert allerdings die Abwicklung dieser Verfahren.

Massenentlassungsanzeige

Erreicht der Personalabbau die Schwelle einer Massenentlassung (vgl. § 17 KSchG), ist vor Ausspruch der Kündigung eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten (mehr dazu auf den Seiten 9 und 10 in diesem Newsletter).

Ausspruch und Zugang der Kündigung

Vor Ausspruch der Kündigung ist sicherzustellen, dass ein Kündigungsberechtigter die Kündigung unterzeichnet. Das kann eine gemeinsame Unterschrift mit einem zweiten Unternehmensvertreter erfordern. Alternativ kann vorab der Unterzeichnende als zur Kündigung allein Bevollmächtigter gegenüber der Belegschaft bekannt gemacht werden. Nicht zu unterschätzen ist die richtige Zustellung der Kündigung, bei der häufig Fehler auftreten. Einfache Vorkehrungen verhindern, dass eine Kündigung erst verspätet zugeht und unter Umständen eine neue Quartalskündigungsfrist läuft. Gefährlich ist es z. B., Kündigungen per Übergabeinschreiben zuzustellen. Verweigert der Arbeitnehmer die Annahme oder holt er das Schreiben nicht bei der Post ab, ist die Kündigung nicht zugegangen.

Mitwirkung des Betriebsrates

Während der Arbeitgeber bei den vorgenannten Punkten das Heft weitgehend in der Hand hat, muss er in Betrieben mit Betriebsrat zusätzlich die Kooperation des Betriebsrates suchen. Handelt es sich beim Personalabbau um eine Betriebsänderung i. S. d. § 111 BetrVG, muss er vor Ausspruch der Kündigungen einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat in ausreichendem Umfang versuchen (§ 112 Abs. 2, 3 BetrVG). Das schließt die Einsetzung einer Einigungsstelle und Verhandlung in dieser ein. Dies verzögert das Kündigungsverfahren selbst in den meisten „ruhigeren“ Interessenausgleichsverhandlungen um erfahrungsgemäß zwei bis drei Monate. Im Worst Case, wenn der Betriebsrat keinerlei Kooperationsbereitschaft zeigt und die Einigungsstelle über zwei Gerichtsstufen erstritten werden muss, können mehr als sechs Monate Verzögerung eintreten. Eine Umsetzung ohne Interessenausgleich verursacht Nachteilsausgleichsansprüche der Arbeitnehmer. Zudem sind zahlreiche Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte bereit, Unterlassungsverfügungen auszusprechen, die Kündigungen für

mehrere Monate untersagen. Zu den Verweigerern einer solchen Unterlassungsverfügung zählten bislang insbesondere die Landesarbeitsgerichte Baden-Württemberg und München. Seitdem eine Kammer des LAG München mit Beschluss vom 22. Dezember 2008 (6 TaBVGa 6/08) einem Arbeitgeber die Durchführung von Versetzungen einstweilen untersagt hat, scheint jedoch auch diese Verweigererfront langsam zu bröckeln. Neben dem Versuch eines Interessenausgleichs ist mit dem Betriebsrat regelmäßig auch ein Sozialplan auszuhandeln.

Dem Betriebsrat steht ein weiteres Verzögerungsmittel zur Verfügung. Sofern die Sozialauswahl über ein Sozialpunkteschema durchgeführt werden soll, kann er seine Beteiligung an der Aufstellung des Schemas verlangen. Nach dem Beschluss des BAG vom 26. Juli 2005 (1 ABR 29/04) gilt bereits ein einmalig verwendetes Sozialpunkteschema als Auswahlrichtlinie i. S. d. § 95 BetrVG. Des Weiteren muss der Betriebsrat auch im Rahmen der Massenentlassungsanzeige beteiligt werden.

Vor Ausspruch der Kündigungen ist der Betriebsrat auch bei Massenentlassungen nach § 102 BetrVG anzuhören. Gerade unzureichende Betriebsratsanhörungen sind für ein angerufenes Arbeitsgericht ein ideales Argument, eine Kündigung für unwirksam zu erklären, ohne sich auf die Einzelheiten des materiellen Kündigungsgrundes einlassen zu müssen. Die sorgfältige Vorbereitung ist damit dringend anzuraten.

Fazit

Zahlreich sind die Stolpersteine, über die ein Arbeitgeber bei Planung und Durchführung von Personalabbau stolpern und gegebenenfalls auch stürzen kann. Aber durch eine gründliche Vorbereitung kann das Risiko von unwirksamen Kündigungen je nach Fall weitestgehend ausgeräumt werden.

Dr. Roman Frik

roman.frik@luther-lawfirm.com

Telefon +49 (711) 9338 12894

Kehrtwende bei der Urlaubsabgeltung!

Einem Paukenschlag glich die Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009 (C-350/06, „Schultz-Hoff“), welche die bisherige Rechtsprechung des BAG zur Urlaubsabgeltung bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit zu Makulatur werden ließ. Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr ist nur bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen möglich. Wird der Urlaub bis zum Ende des Übertragungszeitraums (Ende März) nicht genommen, erlischt er. Der für Urlaubsfragen zuständige neunte Senat des BAG hatte die Vorschrift bisher so ausgelegt, dass der Anspruch auf Urlaub auch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann. Der EuGH entschied nun nach Vorlage des LAG Düsseldorf, dass eine solche Auslegung nicht im Einklang mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG steht. Diese Vorschrift sieht vor, dass jedem Arbeitnehmer ein bezahlter Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr zusteht.

Der Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war im öffentlichen Dienst beschäftigt und ab September 2004 fortlaufend arbeitsunfähig erkrankt. Ende September 2005 schied er aus dem Arbeitsverhältnis aus. Ihm standen pro Jahr sieben Wochen Urlaub zu, vier Wochen gesetzlicher Erholungsurlaub, eine Woche gesetzlicher Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen und zwei Wochen tariflicher Mehrurlaub. Mit der Klage verlangte er gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG die Abgeltung des noch offenen Urlaubs aus den Jahren 2004 und 2005. Im Ergebnis (LAG Düsseldorf 2. Februar 2009, 12 Sa 486/06) obsiegte er in Bezug auf die gesetzlichen Urlaubstage.

Die Rechtsprechungsänderung

In der Entscheidung hat der EuGH klargestellt, dass es für den Urlaubsanspruch nicht darauf ankommt, dass der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr arbeitsfähig war. Im Übrigen stellt es einen Verstoß gegen den in der Richtlinie enthaltenen Anspruch auf Mindesturlaub dar, wenn Arbeitnehmern der Urlaub allein deshalb versagt wird, weil sie in dem vom Mitgliedstaat festgelegten Bezugs- oder

Übertragungszeitraum aufgrund Arbeitsunfähigkeit tatsächlich nicht gearbeitet haben.

Bereits am 24. März 2009 (9 AZR 983/07) hat das BAG seine bisherige Rechtsauffassung revidiert und der des EuGH angepasst. In dieser Entscheidung betont das BAG, dass der Abgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG unabhängig davon besteht, ob es sich um einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber handelt. Das BAG verneint außerdem einen Vertrauensschutz für Arbeitgeber. Spätestens mit Bekanntwerden des Vorabentscheidungsersuchens des LAG Düsseldorf mussten die Arbeitgeber mit einer Rechtsprechungsänderung rechnen. Ansprüche die zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen sind, können und müssen noch erfüllt werden.

Auswirkungen auf die Praxis

Die Rechtsprechungsänderung wird für viele Arbeitgeber zunächst bedeuten, dass sie mit erheblichen Fehlzeiten von Mitarbeitern rechnen müssen, die nach langer Erkrankung wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und dann ihren (kumulierten) Urlaubsanspruch geltend machen. Gleichzeitig müssen hohe Rückstellungen gebildet werden, um im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abgeltungsansprüche erfüllen zu können.

Es liegt auf der Hand, dass viele Arbeitgeber aufgrund der nunmehr drohenden Kosten Kündigungen langzeiterkrankter Mitarbeiter in Erwägung ziehen. Allerdings sollten die entsprechenden Wirksamkeitsvoraussetzungen sorgfältig geprüft werden, denn das LAG Düsseldorf hat in seiner Entscheidung angedeutet, dass betriebliche Schwierigkeiten, die durch Kumulierung von Urlaubsansprüchen oder die Verpflichtung zur Zahlung von Urlaubsentgelt verursacht werden, den Arbeitgeber nicht unzumutbar belasten. Es bleibt in diesem Zusammenhang die Rechtsprechung des BAG abzuwarten.

Gestaltungsmöglichkeiten

Da die Entscheidungen ausdrücklich nur den gesetzlichen Urlaub nach dem BUrlG bzw. § 125 SGB IX betreffen, empfiehlt es sich für Arbeitgeber, künftig arbeitsvertragliche Formulierungen aufzunehmen, die das Erlöschen von einzelvertraglich vereinbartem, übergesetzlichem Urlaub vorsehen. Außerdem sollte die Fälligkeit des gesetzlichen bzw. des einzelvertraglichen Urlaubs geregelt werden. So können die zu erwartenden Kosten jedenfalls begrenzt werden. Denn es ist unwahrscheinlich, dass die zukünftige Rechtsprechung für den Verfall von Urlaubsansprüchen auch ohne entsprechende Vereinbarung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglichem Mehrurlaub differenziert.

Des Weiteren könnte diese Entscheidung Auswirkungen auf die Anwendbarkeit tarifvertraglicher Ausschlussfristen haben. Bislang nahm das BAG an, Urlaubsabgeltungsansprüche könnten nicht entsprechend tarifvertraglicher Ausschlussfristen erlöschen. Die Frist des Übertragungszeitraumes gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG sei spezieller und vorrangig. Da nach der neuen Rechtsprechung die Frist nach § 7 Abs. 3 BUrlG nun bei Langzeiterkrankungen keine Anwendung mehr finden soll, wäre es nur konsequent, die tarifvertraglichen Fristen anzuwenden. Wie Arbeitsgerichte in künftigen Rechtsstreiten über die Abgeltung von kumulierten Urlaubsansprüchen, dieses Argument bewerten, bleibt abzuwarten.

Diana Illing
diana.illing@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (89) 23714 15608

Betriebsübergang: Zweiter Frühling für „Christel Schmidt“

(EuGH vom 12. Februar 2009 – C 466/07 Klarenberg ./ Fertron)

Der Fall

Dem EuGH-Urteil liegt ein beim LAG Düsseldorf anhängiges Berufungsverfahren zugrunde. Der Kläger macht einen Weiterbeschäftigungsanspruch im Rahmen eines Betriebsübergangs geltend. Die bisherige Arbeitgeberin, ein auf Automatisierung sowie Mess- und Regeltechnik spezialisiertes Unternehmen verkaufte an die Beklagte aus der Abteilung, die der Kläger leitete, Entwicklungs-Hardware und Inventar für bestimmte Produktlinien sowie eine Lieferanten- und Kundenliste. Neben den übernommenen Produkten entwickelt, fertigt und vertreibt die Beklagte weitere Produkte im Bereich der metallurgischen Messtechnik. Die Beklagte übernahm den stellvertretenden Abteilungsleiter sowie drei Ingenieure aus der Abteilung des Klägers, die sie in unterschiedliche Abteilungen eingliederte, wo sie Aufgaben im Zusammenhang mit den übernommenen sowie auch anderen Produkten wahrnehmen.

Das LAG Düsseldorf kam zu dem Schluss, dass es sich bei der vom Kläger geleiteten Abteilung um einen Betriebsteil im Sinne des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB handelt, der auf die Beklagte übergegangen sei. Es fragte sich jedoch, ob ein Übergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG vorliegt, denn der Betriebsteil bleibe beim Erwerber – wegen der Eingliederung der übernommenen Mitarbeiter in verschiedene Abteilungen und in eine andere Organisationsstruktur – nicht als organisatorisch selbstständiger Betriebsteil erhalten. Letzteres aber fordere das BAG für die Annahme eines Betriebsübergangs. Das LAG legte dem EuGH die Frage vor, ob der Übergang eines Betriebsteils auf einen anderen Inhaber im Sinne von Artikel 1 Nr. 1, Abs. a) und b) der Richtlinie 2001/23/EG nur angenommen werden könne, wenn der Betriebsteil bei dem neuen Inhaber als organisatorisch selbstständiger Betriebsteil fortgeführt werde.

Die Entscheidung

Der EuGH entschied, dass ein Betriebsübergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG auch dann vorliegen könne, wenn der übertragene Betriebsteil seine organisatorische Selbstständigkeit nicht bewahrt. Erforderlich sei allein, dass die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten werde und diese dem Erwerber erlaube, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer

gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen. Ob diese Voraussetzungen im zu entscheidenden Fall vorliegen, müsse von dem vorlegenden Gericht geprüft werden.

Seine Entscheidung begründet der EuGH einerseits mit dem Schutzzweck der Richtlinie, die Kontinuität von Arbeitsverhältnissen zu schützen, die den übergehenden wirtschaftlichen Einheiten zugehören. Ein Erwerber dürfe es nicht in der Hand haben, durch Organisationsmaßnahmen einen Betriebsübergang auszuschließen. Andererseits argumentiert der EuGH mit dem Wortlaut: Artikel 1 Abs. 1, Buchstabe b) der Richtlinie definiere die Identität der wirtschaftlichen Einheit als organisierte Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit. Damit würde nicht alleine das Merkmal der Organisation der übertragenen Einheit, sondern auch das der Verfolgung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit betont.

Unser Kommentar

Das BAG hatte bislang einen Betriebsübergang abgelehnt, wenn der Betriebsteil vom Erwerber vollständig in die eigene Organisationsstruktur eingegliedert wurde (vgl. BAG vom 14. August 2007 – 8 AZR 1043/06). Die dadurch geschaffene Abgrenzung zur sogenannten Tätigkeits- und Funktionsnachfolge scheint durch das neue Urteil des EuGH obsolet. Schon 1994 hatte der EuGH mit seinem Urteil zu „Christel Schmidt“ erhebliche Unruhe geschaffen, dass eine bloße Funktionsnachfolge einen Betriebsübergang auslösen könne. Im Jahre 1997 ruderte er jedoch mit seinem Urteil zu „Ayse Sützen“ zurück und stellte klar, dass die für den Betriebsübergang erforderliche Einheit nicht als bloße Tätigkeit zu verstehen ist. Nunmehr entsteht erneut Rechtsunsicherheit.

Zwar gibt der EuGH ein anderes Kriterium an die Hand, nämlich die „Beibehaltung der funktionellen Verknüpfung der übertragenen Produktionsfaktoren“. Im Unterschied zur „organisatorischen Selbstständigkeit“ ist dieses Merkmal jedoch eher diffus und bedarf der Konkretisierung durch die nationalen Gerichte.

Besonderes Augenmerk wird künftig auf die im Vorfeld zu klärende Frage zu legen sein, ob die übernommenen

Faktoren überhaupt einen eigenen Betriebsteil bilden. Nur was vor dem Übergang als Einheit anzusehen ist, kann bei einem Übergang die Rechtsfolgen des § 613a BGB auslösen. Im Übrigen sind Veräußerer und Erwerber bis zur Herausbildung einer gefestigten Rechtsprechung gut beraten, bei einer geplanten Eingliederung vorsorglich Regelungen zu einem etwaig stattfindenden Betriebsübergangs treffen.

Kerstin Gröne
kerstin.groene@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (221) 9937 22660

Änderungskündigung zur Lohnkostensenkung

(BAG vom 26. Juni 2008 – 2 AZR 139/07)

Der Fall

Der Arbeitgeber befand sich im Jahr 2005 in finanziellen Schwierigkeiten, die zur Abwendung der Insolvenz Sanierungsmaßnahmen erforderlich machten. Er schloss deshalb mit der Gewerkschaft ver.di einen Sanierungstarifvertrag (SanierungsTV), gültig vom 1. November 2005 bis zum 31. März 2008. Dieser sah zusätzliche unentgeltliche Tätigkeiten der Arbeitnehmer von 145 Stunden innerhalb des Geltungszeitraumes sowie die Streichung von Sonderzuwendungen vor. Im Gegenzug verzichtete der Arbeitgeber auf Kündigungen. Zur Umsetzung des SanierungsTV gegenüber den Arbeitnehmern, bedurfte es der individualvertraglichen Vereinbarung mit jedem einzelnen Arbeitnehmer.

Von 447 Arbeitnehmern stimmten 439 der Änderung ihrer Arbeitsbedingungen zu. Der klagende Arbeitnehmer gehört zu den acht, die ihre Zustimmung verweigerten.

Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und bot die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den im SanierungsTV vorgesehenen verschlechterten Bedingungen an. Der Kläger nahm die Änderungskündigung unter Vorbehalt an, machte jedoch klageweise geltend, die Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial ungerechtfertigt, weil das Sanierungsziel durch die Zustimmung von 97 % der Mitarbeiter bei Ausspruch der Kündigung bereits erreicht gewesen sei.

Die Entscheidung

Das BAG hat die Klage abgewiesen. Eine Änderungskündigung gemäß § 2 KSchG allein zur Absenkung der Vergütung könne unter gewissen Voraussetzungen zuläs-

sig sein. Die Arbeitnehmer müssten die Änderungskündigung billigerweise hinnehmen, wenn durch die Reduzierung der Personalkosten die Stilllegung des Betriebes oder die Reduzierung der Belegschaft verhindert werden könne. Die vom Arbeitgeber vorgetragene betrieblichen Erfordernisse müssten dringend sein, d.h. bei Aufrechterhaltung der bisherigen Kostenstruktur müsse es in absehbarer Zeit zu den genannten Folgen kommen. Alle milderer Mittel zur Kostensenkung müssten zudem ausgeschöpft sein. Außerdem bedürfe es zur Umsetzung der neuen Kostenstruktur eines umfassenden Sanierungsplanes. Darin seien die Finanzlage, die Personalkosten und die Auswirkungen der beabsichtigten Kostensenkung detailliert darzustellen.

Das Argument des Klägers, dass sein Sanierungsbeitrag nicht nötig sei, um das Sanierungsziel zu erreichen, greife nicht. Das bestehende Sanierungskonzept sehe die Beteiligung aller vor. Ihm liege der Gedanke zu Grunde, die Sanierungslast auf viele Schultern zu verteilen.

Unser Kommentar

Eine solche Argumentation wird häufig von Arbeitnehmern vorgebracht, die eine Beteiligung am Sanierungskonzept verweigern. Das BAG hat nun zu Recht entschieden, dass diese Begründung fehl geht. Maßgeblich ist, ob der einzelne Beitrag des Arbeitnehmers als Teil des Gesamtkonzeptes geeignet und erforderlich war.

Im Übrigen wiederholt das BAG klar, dass Änderungskündigungen allein zur Lohnkostensenkung möglich sind. Dieses Signal ist gerade in der gegenwärtigen Krise wichtig. Arbeitgeber können auf diesem Wege Lohnkosten senken, ohne

sich von ihrem gut eingearbeiteten Personal und qualifizierten Fachkräften trennen zu müssen.

Der Sanierungsplan sollte jedoch mit besonderer Sorgfalt vorbereitet werden. Vom BAG werden hohe Anforderungen an die Begründung seiner Erforderlichkeit und die Kalkulation der konkreten Maßnahmen gestellt. Es muss dargestellt werden, dass bei Fortführung der bisherigen Kostenstruktur der Bestand des Unternehmens in Gefahr ist. Der Umfang der Lohnreduzierung darf außerdem das Maß des Erforderlichen nicht überschreiten. Insofern sollte der Sanierungsplan durch ein wirtschaftsprüferliches Gutachten unterstützt werden.

Schließlich ist die personalpolitische und strategische Behandlung der Arbeitnehmer entscheidend. Eine überzeugende

Kommunikation der geplanten Maßnahmen ist erforderlich, um von vorneherein möglichst viele zur freiwilligen Zustimmung zu den geänderten Arbeitsbedingungen zu bewegen. Mit der Entscheidung des BAG im Rücken wird es dem Arbeitgeber möglicherweise leichter gelingen, näher an eine 100%ige Zustimmung zum Sanierungsplan zu gelangen.

Erika Stander
erika.stander@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (711) 9338 24741

Benachteiligung einer schwerbehinderten Bewerberin

(BAG vom 16. September 2008 – 9 AZR 791/07)

Der Fall

Die Klägerin bewarb sich auf eine beim Freistaat Sachsen ausgeschriebene Stelle in der Verwaltung der Beklagten, einer Fortbildungsakademie. In ihrem Bewerbungsschreiben wies die Klägerin auf ihren Status als Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von 80 hin. Alle Bewerber wurden in einer Aufstellung erfasst, die auch eine Spalte enthielt, in der eine mögliche Schwerbehinderung oder Gleichstellung einzutragen war. Da die zuständigen Mitarbeiter der Beklagten den Hinweis auf die Schwerbehinderung übersahen, wurde die Klägerin in der Aufstellung versehentlich nicht als schwerbehindert erfasst und die Schwerbehindertenvertretung über die eingegangene Bewerbung nicht unterrichtet. Die Klägerin wurde auch nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Nachdem die Klägerin eine Absage erhalten hatte, klagte sie erfolgreich auf Zahlung einer Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung.

Die Entscheidung

Nach Auffassung des BAG ergibt sich ein Entschädigungsanspruch der Klägerin aus § 81 Abs. 2 SGB IX a.F. Eine Benachteiligung der Klägerin wegen ihrer Behinderung sei zu vermuten, da die Beklagte entgegen der für sie als öffentliche Arbeitgeberin bestehenden Pflichten den Eingang

der Bewerbung der Klägerin weder der Schwerbehindertenvertretung mitgeteilt noch die Klägerin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hatte. Der Beklagten sei es nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen.

Insbesondere könne die Vermutung nicht mit dem Hinweis widerlegt werden, dass die mit der Erfassung der Bewerberdaten befassten Mitarbeiter der Beklagten die Schwerbehinderung versehentlich nicht in der Aufstellung erfassten und die Beklagte somit subjektiv keine Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft der Klägerin hatte. Entscheidend für die Beurteilung des Vorliegens einer Benachteiligung sei die objektive Rechtslage. Es komme daher nicht darauf an, ob der Arbeitgeber eine Benachteiligung behinderter Bewerber beabsichtige, sondern es genüge, dass die unterlassenen Maßnahmen objektiv dazu geeignet seien.

Die für den Arbeitgeber handelnden Mitarbeiter seien dazu verpflichtet, die Bewerbungsschreiben vollständig zu lesen und zur Kenntnis zu nehmen. Diese Pflicht beruhe auf den gesetzlichen Förderungspflichten gegenüber schwerbehinderten Bewerbern, welche sich aus § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX a.F. und – für öffentliche Arbeitgeber – aus § 82 SGB IX ergeben. Kommen die Mitarbeiter dieser Pflicht nicht nach,

so müsse dem Arbeitgeber dieser Pflichtverstoß zugerechnet werden, ohne dass es auf ein Verschulden der handelnden Mitarbeiter ankomme. Allein bei der Bestimmung der für die Benachteiligung angemessenen Höhe der Entschädigung sei die Schwere des Verstoßes, z.B. die Frage nach einem fahrlässigen oder vorsätzlichen Pflichtverstoß, zu berücksichtigen. Dies entspreche auch der durch die europarechtliche Gleichbehandlungsrichtlinie vorgegebenen Beweislastverteilung, nach der es dem Beklagten obliegt das Nichtvorliegen einer Benachteiligung zu beweisen, wenn der Kläger zuvor Tatsachen glaubhaft machen konnte, die eine Diskriminierung vermuten lassen.

Unser Kommentar

Die für den vorliegenden Fall einschlägige Anspruchsgrundlage des § 81 Abs. 2 SGB IX a.F. enthält in seiner nunmehr geltenden Fassung einen direkten Verweis auf die Regelungen des AGG. Auch nach Inkrafttreten des AGG hat die Entscheidung jedoch nichts von ihrer Bedeutung eingebüßt und ist – obwohl sie einen öffentlichen Arbeitgeber betrifft – auch für private Arbeitgeber von Interesse, da auch der private Arbeitgeber bei der Bewerbung Schwerbehinderter bestimmte Verfahrensvorschriften einzuhalten hat und

Verstöße gegen diese Regelungen bereits ein Indiz für eine Benachteiligung darstellen können.

Die vom BAG aufgestellten Grundsätze zur Zurechnung von Pflichtverstößen der Mitarbeiter bei unterlassener Kenntnisnahme der Schwerbehinderteneigenschaft dürften auch für zukünftige Entschädigungsansprüche nach dem AGG gelten und damit zu einem erheblichen Haftungsrisiko des Arbeitgebers führen. Da nach dem BAG bereits das fahrlässige Versäumnis eines Mitarbeiters dem Arbeitgeber als benachteiligendes Verhalten zugerechnet wird, ist in der Praxis dafür Sorge zu tragen, solche Fehler zu vermeiden. Daher sollten – z.B. durch Neugestaltung der eingesetzten Formulare – die Erfassung der Bewerberdaten sowie die interne Kommunikation optimiert werden.

Nadine Ochs

nadine.ochs@luther-lawfirm.com

Telefon +49 (6196) 592 24795

Massenentlassungsanzeige: Kündigungserklärung nach Anzeige, keine Verlängerung der Sperrfrist

(BAG vom 6. November 2008 – 2 AZR 935/07)

Der Fall

Der Kläger war seit 1992 als Kraftfahrer bei der Beklagten, einem Fuhrunternehmen, als einer von 27 Mitarbeitern beschäftigt. Im April 2006 beschlossen die Gesellschafter der Beklagten die Stilllegung des Betriebs zum 30. September 2006 und zeigten der Agentur für Arbeit am 26. April 2006 die beabsichtigte Massenentlassung der 27 Mitarbeiter an. Die Sperrfrist des § 18 Abs. 1 KSchG lief demnach vom 27. April 2006 bis zum 26. Mai 2006. Am 27. April 2006 ging dem Kläger die Kündigung – unter Ablauf der Kündigungsfrist am 30. September 2006 – zu. Er ist der Ansicht, die Kündigung könne das Arbeitsverhältnis frühestens einen Monat nach Ablauf der regulären Kündigungsfrist auflösen, weil die Sperrfrist nicht in die Kündigungsfrist einzurechnen sei.

Die Entscheidung

Die Kündigungsschutzklage des Klägers hatte zunächst vor dem Arbeitsgericht Erfolg, wurde jedoch in der Berufung abgewiesen. Auch die Revision des Klägers vor dem BAG blieb erfolglos. Das BAG konstatierte, das LAG habe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2006 zu Recht festgestellt. Aus der Sperrfrist des § 18 Abs. 1 KSchG, wonach anzeigepflichtige Massenentlassungen ohne Zustimmung der Agentur für Arbeit erst nach Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige wirksam werden, resultiere weder eine Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfristen, noch hindere sie den Ausspruch einer Kündigung nach Anzeige der Massenentlassung bei der Agentur für Arbeit.

Vor Ablauf der Sperrfrist kann eine Kündigung wirksam erklärt werden, so das BAG. Die Wirksamkeit der Rechtsfolgen der Kündigung, d.h. der Vollzug der Entlassung, trete jedoch frühestens mit Ablauf der Sperrfrist ein. Einzig in dem Fall, dass die Kündigungsfrist kürzer als die Monatsfrist des § 18 KSchG sei, verlängere die Sperrfrist den Ablauf der Kündigungsfrist.

Der Ansicht des Klägers, die Kündigungsfrist werde erst mit Ablauf der Sperrfrist in Gang gesetzt, trat das BAG entgegen. Die Sperrfrist habe keine schwebende Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge. § 18 Abs. 1 KSchG diene vorrangig dem arbeitsmarktpolitischen Zweck, der Arbeitsverwaltung ausreichend Zeit zur Vermeidung von Belastungen des Arbeitsmarkts sowie zur Suche anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten der Entlassenen einzuräumen.

Nach Auffassung des BAG steht dieser Auslegung auch nicht § 18 Abs. 4 KSchG entgegen, wonach eine erneute Entlassungsanzeige zu stellen ist, wenn der Arbeitgeber die Entlassungen nicht innerhalb von 90 Tagen nach Ablauf der Sperrfrist durchgeführt hat. Er sei lediglich verpflichtet, Kündigungen innerhalb von 90 Tagen zu erklären.

Unser Kommentar

Die insoweit bestehende Rechtsunsicherheit, ob die Sperrfrist des § 18 Abs. 1 KSchG den Beginn der Kündigungsfrist hinausschiebt, ist nunmehr beseitigt. Sie ist vielmehr als eine Mindestkündigungsfrist zu verstehen, führt aber in der Regel nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist, da diese zumeist mehr als einen Monat beträgt. Lediglich bei der Kündigung von Probearbeitsverhältnissen mit einer nach

§ 622 Abs. 3 BGB vereinbarten Kündigungsfrist von zwei Wochen hat die Sperrfrist eine fristverlängernde Wirkung.

Für die Praxis folgt aus diesem Urteil, dass Kündigungen künftig unmittelbar nach der Anzeige der Massenentlassung ausgesprochen werden können.

Das Urteil des BAG deutet darüber hinaus eine Auslegung der Frist nach § 18 Abs. 4 KSchG an, deren Bedeutung bislang ungeklärt war. Der Arbeitgeber muss die Kündigung innerhalb dieser Frist von 90 Tagen erklären. Wann die Kündigungsfrist dann abläuft, ist nicht mehr entscheidend.

Trotz dieser aus Arbeitgebersicht zu begrüßenden Entscheidung, bleibt das Massenentlassungsanzeigeverfahren ein bürokratischer Aufwand. Leider handelt es sich nicht um eine bloße Formalie, sondern um eine sorgfältig zu beachtende Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kündigungen. Müssen die Kündigungen Monate später wegen gerichtlich festgestellter Unwirksamkeit wiederholt werden, drohen Lohnnachzahlungen von erheblichem Umfang.

Tina Saß, MLE.

tina.sass@luther-lawfirm.com

Telefon +49 (201) 9220 24025

Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen

(BAG vom 21. Mai 2008 – 8 AZR 84/07)

Der Fall

Der Kläger war seit 1979 bei den Rechtsvorgängerinnen der Beklagten beschäftigt. Im April 2005 wurde beschlossen, das Unternehmen zum 31. Dezember 2005 aufzulösen. Nach Unterrichtung des Betriebsrats und Abhaltung der Betriebsversammlung erstattete die Beklagte am 12. April 2005 Massenentlassungsanzeige bei der Bundesagentur

für Arbeit. Der Betriebsrat erklärte am 21. April 2005 schriftlich gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, dass er sich „den angezeigten Entlassungen anschließe“. Am 20. Mai 2005 vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. Kurz darauf kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aus betrieblichen Gründen ordentlich zum 31. Dezember 2005.

Der Kläger beruft sich auf die Unwirksamkeit seiner Kündigung wegen nicht ordnungsgemäß durchgeführter Massenentlassungsanzeige. Das Arbeits- und Landesarbeitsgericht Berlin wiesen die Kündigungsschutzklage ab.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision des Klägers zurück und erachtete die Kündigung für formell ordnungsgemäß. Es setzte sich erneut mit den Voraussetzungen einer wirksamen Massenentlassungsanzeige auseinander. Im Fokus der Entscheidung stand dabei das sogenannte Konsultationsverfahren. Das BAG stellte insoweit klar, dass Gegenstand des Konsultationsverfahrens alleine die Information und Beratung mit dem Betriebsrat sei. Demgegenüber sei nicht erforderlich, dass eine Einigung mit dem Betriebsrat vor der Durchführung der Massenentlassungsanzeige erzielt werde. Folglich müssten im vorliegenden Fall vor der Anzeige weder die Verhandlungen zu einem Interessenausgleich bzw. Sozialplan abgeschlossen noch ein Einigungsstellenverfahren eingeschaltet worden sein. Ein vor der Entlassung abgeschlossener Interessenausgleich erfülle jedenfalls die Beratungspflicht nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG. Eine darüber hinausgehende Pflicht zur Verständigung ergäbe sich hingegen weder aus nationalem Recht oder Art. 2 der Europäischen Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie – MERL) noch aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG. Auch nach der Rechtsprechungsänderung durch die „Junk“-Entscheidung, die unter Entlassung nicht mehr die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist, sondern den Ausspruch der Kündigung selbst versteht, sei aus der Konsultationspflicht nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG keine Pflicht zur Einigung abzuleiten.

Daneben darf nicht unerwähnt bleiben, dass das BAG mit dieser Entscheidung eine weitere Unsicherheit im Anzeigungsverfahren bei Massenentlassungen behoben hat. Es hält fest, dass die erforderliche Stellungnahme des Betriebsrats zwar gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG nachgereicht werden kann, die Massenentlassungsanzeige aber auch erst nach Eingang der Stellungnahme bei der Bundesagentur für Arbeit vollständig und damit wirksam ist.

Unser Kommentar

Der EuGH hatte 2005 entschieden, der Arbeitgeber dürfe gemäß der MERL Kündigungen im Rahmen von Massenentlassungen erst „nach Ende des Konsultationsverfahrens“ aussprechen. Seither gingen die Meinungen darüber auseinander, wann das Konsultationsverfahren beendet ist und wann der Arbeitgeber kündigen darf. Das BAG hat zwar zwischenzeitlich bereits mehrfach entschieden, dass mit der Konsultationspflicht nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG

keine Pflicht zur Verständigung über Umfang und Folgen der Massenentlassungen verbunden ist (zuletzt BAG vom 13. Juli 2006 – 6 AZR 198/06). Besondere Aktualität erlangte die Frage nach dem Abschluss des Konsultationsverfahrens jedoch erneut durch einen entsprechenden Vorlagebeschluss des Arbeitsgerichts Berlin an den EuGH.

Da eine Einigungspflicht nicht Voraussetzung für eine wirksame Massenentlassungsanzeige ist und ein Interessenausgleich bzw. Sozialplan deswegen nicht bereits zum Zeitpunkt der Erstattung geschlossen sein muss, kann zumindest der Punkt „Massenentlassungsanzeige“ frühzeitig „abgehakt“ werden. Wie weit das Interessenausgleichsverfahren durchgeführt und versucht wird, kann dann unabhängig von der Massenentlassungsanzeige entschieden werden. Gerade im Zuständigkeitsbereich derjenigen Landesarbeitsgerichte, die eine Unterlassungsverfügung zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen (noch) ablehnen, mag der Arbeitgeber im Einzelfall Nachteilsausgleichsansprüche in Kauf nehmen wollen, wenn dadurch immerhin die Maßnahme umgesetzt werden kann.

Elisabeth Höller
elisabeth.hoeller@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (211) 5660 10581

Aktuelle Veranstaltungen

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
04.05.2009	Umgang mit insolventen Geschäftspartnern und Erwerb insolventer Unternehmen (Dr. Volker Schneider)	Luther Rechtsanwalts- gesellschaft mbH Hamburg
05.05.2009	Rechte und Pflichten des Prokuristen (Christian Dworschak)	WSF Wirtschaftsseminare München
06.05. 2009	Flashmob und kein Ende? (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	HDE Landau
13.05.2009	Aktuelle Änderungen und Rechtsprechung im Arbeitsrecht (Axel Braun)	DGFP Düsseldorf
14.05.2009	Interessenausgleich und Sozialplan bei betriebsbedingten Kündigungen regeln und umsetzen (Hans-Christian Ackermann)	DGFP Düsseldorf
14.05.2009	Korruptionsstrafrecht und Arbeitsrecht (Dr. Robert von Steinau-Steinrück, Dr. André Große Vorholt)	Luther Rechtsanwalts- gesellschaft mbH Berlin
08./09.06.2009	Workshop Kündigungsrecht (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	GDA Bad Driburg
10./11.06.2009	Aktuelles zum Kündigungsschutz (Sebastian Fedder, Dr. Henning-Alexander Seel, Christian Possienke)	Luther Rechtsanwalts- gesellschaft mbH Hannover
15.06.2009	Internet-/E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz (Dietmar Heise)	IHK Region Stuttgart Stuttgart
16.06.2009	Rechte und Pflichten des Prokuristen (Hans-Christian Ackermann)	WSF Wirtschaftsseminare Düsseldorf
23.06.2009	Rechte und Pflichten des Prokuristen (Christian Dworschak)	WSF Wirtschaftsseminare Nürnberg
01.07.2009	Expert Briefing: Arbeitsrechtliche Antworten auf die Krise (Dr. Kathrin Pietras)	American Chamber of Commerce in Germany e.V. Frankfurt am Main

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 (221) 9937 0, Telefax +49 (221) 9937 110, contact@luther-lawfirm.com

Vi.S.d.P.: Dr. Roman Frik, LL.M., Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Augustenstraße 7, 70178 Stuttgart, Telefon +49 (711) 9338 12894, Telefax +49 (711) 9338 110, roman.frik@luther-lawfirm.com

Grafische Gestaltung/Art Direction: Vischer & Bernet GmbH, Agentur für Marketing und Werbung, Mittelstraße 11/1, 70180 Stuttgart, Telefon +49 (711) 23960 0, Telefax +49 (711) 23960 49, contact@vischer-bernet.de

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme.

Haftungsausschluss

Obgleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

Ansprechpartner

Berlin

Dr. Robert von Steinau-Steinrück
robert.steinrueck@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (30) 52133 0

Düsseldorf

Hans-Christian Ackermann
hans-christian.ackermann@
luther-lawfirm.com
Telefon +49 (211) 5660 0

Eschborn/Frankfurt a. M.

Dr. Thomas Thees
thomas.thees@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (6196) 592 0

Essen

Stefanie Prehm
stefanie.prehm@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (201) 9220 0

Hamburg

Dr. Volker Schneider
volker.schneider@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (40) 18067 0

Hannover

Sebastian Fedder
sebastian.fedder@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (511) 5458 0

Köln

Axel Braun
axel.braun@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (221) 9937 0

Leipzig/Dresden

Dagmar Stabernack
dagmar.stabernack@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (341) 5299 0

München/Nürnberg

Christian Dworschak
christian.dworschak@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (89) 23714 0

Stuttgart/Mannheim

Dietmar Heise
dietmar.heise@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (711) 9338 0

Als zentraler Ansprechpartner für allgemeine Anfragen zum Arbeitsrecht steht Ihnen Axel Braun, Telefon +49 (221) 9937 25744, zur Verfügung.

www.luther-lawfirm.com

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH beschäftigt in Deutschland rund 280 Rechtsanwälte und Steuerberater und berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Luther unterhält Büros an 13 deutschen Standorten sowie in Brüssel, Budapest, Istanbul, Shanghai und Singapur und gehört dem internationalen Kanzleiverbund PMLG sowie Taxand, dem weltweiten Netzwerk unabhängiger Steuerberatungspraxen, an.

Berlin, Dresden, Düsseldorf, Eschborn/Frankfurt a. M., Essen, Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart | Brüssel, Budapest, Istanbul, Shanghai, Singapur

