

Newsletter 4. Quartal 2005

Employment

Das betriebliche Eingliederungsmanagement – ein neues Instrument im Umgang mit kranken Mitarbeitern	Seite 1
Heilung steuerschädlicher Abfindungsklauseln noch bis 31. Dezember 2005 möglich!	Seite 3
Freistellung des Arbeitnehmers und Sozialversicherungspflicht	Seite 4
Überstunden-Abgeltungsklausel und Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag (BAG vom 28. September 2005 – 5 AZR 52/05)	Seite 4
Abfindung bei Verzicht auf Kündigungsschutzklage (BAG vom 31. Mai 2005 – 1 AZR 254/04)	Seite 5
Letzte Meldung	Seite 6
Aktuelle Veranstaltungen	Seite 7

In Association with  ERNST & YOUNG

Das betriebliche Eingliederungsmanagement – ein neues Instrument im Umgang mit kranken Mitarbeitern

Einführung

Seit dem 1. Mai 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, bei allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ durchzuführen. Eine Missachtung dieser Verpflichtung kann eine ansonsten zulässige krankheitsbedingte Kündigung unwirksam machen. Zudem können der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung die Durchführung eines Eingliederungsmanagements gerichtlich erzwingen. Es ist daher jedem Arbeitgeber anzuraten, sich mit dieser neuen Rechtspflicht zu befassen.

Was ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement?

Der Begriff des betrieblichen Eingliederungsmanagements bezeichnet ein Verfahren zur Verhinderung oder möglichst frühzeitigen Beendigung von Arbeitsunfähigkeit sowie zur Sicherung des Arbeitsplatzes leistungsgeminderter Arbeitnehmer (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Diese Ziele sollen mit allen verfügbaren Mitteln angestrebt werden, auf die der Betrieb Einfluss hat. In Betracht kommen unter anderem eine Veränderung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit, eine Änderung der Tätigkeit und eine Unterstützung bei der Wiedererlangung der Arbeitskraft, zum Beispiel durch eine stufenweise Wiedereingliederung.

Employment

Ablauf

Für den Ablauf des Eingliederungsmanagements enthält das Gesetz nur wenig Vorgaben. Die Einleitung obliegt dem Arbeitgeber. Er ist hierzu verpflichtet, sobald der Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank ist. Dabei muss es sich nicht um eine Dauererkrankung handeln; wiederholte Kurzerkrankungen reichen aus. Eine Schwerbehinderung ist nach umstrittener Auffassung nicht erforderlich. Der Arbeitgeber muss sich zunächst um die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Einleitung des Eingliederungsmanagements bemühen. Es steht dem Arbeitnehmer frei, die Zustimmung zu verweigern. Ist er hingegen einverstanden, so hat der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung den Einzelfall zu erörtern. Gegebenenfalls ist der Werkarzt oder Betriebsarzt hinzuzuziehen. Auch das Integrationsamt oder ein Rehabilitationsträger müssen vom Arbeitgeber beteiligt werden, wenn Sozialleistungen dieser Stellen in Betracht kommen.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats?

Da es sich bei dem Eingliederungsmanagement um ein mehrstufiges Verfahren mit zahlreichen Beteiligten handelt, empfiehlt es sich, einen standardisierten Verfahrensablauf zu entwickeln. Hierfür bietet sich zum Beispiel die so genannte Integrationsvereinbarung an, die ohnehin vom Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zur Eingliederung Schwerbehinderter am Arbeitsplatz zu treffen ist (§ 83 Abs. 2a Nr. 5 SGB IX).

Umstritten ist, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG zusteht, wenn der Arbeitgeber einen Verfahrensablauf festlegt. Die Festlegung in Form einer Betriebsvereinbarung bietet zumindest den Vorteil, dass der Betriebsrat in das Verfahren, an dessen Ende auch eine krankheitsbedingte Kündigung stehen kann, eingebunden ist und auch der Arbeitnehmer aus der Betriebsvereinbarung verpflichtet werden kann.

Folgen bei Missachtung

Die Missachtung der gesetzlichen Verpflichtung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement kann für den Arbeitgeber folgenreich sein. So ist es die Aufgabe des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung, die ordnungsgemäße Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu überwachen (§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX). Beide können im Streitfall das Arbeitsgericht zur Klärung anrufen (§ 84 Abs. 2 Satz 6 SGB IX).

Wirksamkeitsvoraussetzung für krankheitsbedingte Kündigung?

Umstritten sind die Auswirkungen eines fehlenden betrieblichen Eingliederungsmanagements auf krankheitsbedingte Kündigungen. Eine krankheitsbedingte Kündigung setzt unter anderem voraus, dass eine negative Gesundheitsprognose gestellt werden kann und dass der Arbeitgeber die Beeinträchtigung durch die häufigen krankheitsbedingten Fehlzeiten billigerweise nicht weiter hinzunehmen hat. Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Kündigung „ultima ratio“ ist, also kein milderes Mittel zum Beispiel in Gestalt einer Versetzung auf einen leistungsgerechten Arbeitsplatz bestehen darf. Der Arbeitgeber, der kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführt, läuft Gefahr, nicht alle zumutbaren Mittel vor Ausspruch der Kündigung erkundet und ausgeschöpft zu haben. Außerdem können einer negativen Gesundheitsprognose im Einzelfall potenzielle Wiedereingliederungsmöglichkeiten durch ein bisher noch nicht durchgeführtes Eingliederungsmanagement entgegengehalten werden. Es besteht daher das Risiko, dass die Arbeitsgerichte die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zukünftig als regelmäßige Wirksamkeitsvoraussetzung einer krankheitsbedingten Kündigung ansehen werden, wenngleich diese Voraussetzung im Gesetz nicht erwähnt ist. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat dies vor einigen Monaten in seiner Entscheidung vom 29. März 2005 (1 Sa 1429/04) bereits angedeutet.

Fazit

Das betriebliche Eingliederungsmanagement steckt noch in den Kinderschuhen. Hierzu trägt bei, dass es an „versteckter“ Stelle im SGB IX platziert wurde, obwohl es keineswegs nur für schwerbehinderte Arbeitnehmer gilt. Es ist zu erwarten, dass die Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen,

denen kraft Gesetz die „Wächterrolle“ über die Durchführung des Eingliederungsmanagements zukommt, verstärkt ein Eingliederungsmanagement einfordern und ein Mitbestimmungsrecht reklamieren werden. Außerdem ist zu erwarten, dass zukünftig krankheitsbedingte Kündigungen ohne vorheriges Eingliederungsmanagement nur noch in Ausnahmefällen

wirksam sein werden. Die Einführung eines Verfahrens zum betrieblichen Eingliederungsmanagement ist ratsam.

Dr. Volker Schneider
volker.schneider@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (40) 36132-12195

Heilung steuerschädlicher Abfindungsklauseln noch bis 31. Dezember 2005 möglich!

Der überwiegende Teil der Versorgungszusagen in Deutschland wird im Wege der Direktzusage erteilt. Der Arbeitgeber sagt die Zahlung einer Pension für den Fall des Eintritts des Versorgungsfalls zu. Die Zusage finanziert der Arbeitgeber durch Pensionsrückstellungen. Steuerlich erfolgt der Ansatz der Rückstellungen mit dem Teilwert gemäß § 6a Abs. 1 EStG.

Das BMF-Schreiben vom 6. April 2005 greift das Thema Abfindungsklauseln in Pensionszusagen auf. Danach muss gewährleistet sein, dass die Abfindungsklausel für aktive Anwärter die Zahlung des Barwerts der künftigen Pensionsleistungen zum Zeitpunkt der Abfindung, sonst des Barwerts der künftigen Pensionsleistungen, vorsieht. Abweichende Vereinbarungen – z. B. die Abfindung zum Teilwert – sind steuerschädlich und haben die Auflösung der Rückstellung in der Steuerbilanz zur Folge. Erfasst werden nur einseitige Abfindungsklauseln.

Das BMF-Schreiben erfasst Versorgungszusagen unabhängig von der betriebsrentenrechtlichen Zulässigkeit einer Abfindung. Im Anwendungsbereich des BetrAVG sind Abfindungen seit dem 1. Januar 2005 grundsätzlich verboten. Außer bei Bagatellansprüchen dürfen gesetzlich unverfallbare Versorgungsanswartschaften nur noch im bestehenden Arbeitsverhältnis abgefunden werden, nicht aber im zeitlichen Zusammenhang mit dessen Beendigung. Die Abfindung laufender Versorgungsleistungen setzt voraus, dass die erste Zahlung vor dem 1. Januar 2005 erfolgte. Verbotswidrige Abfindungen tilgen Versorgungsansprüche nicht.

Arbeitgeber haben bis zum 31. Dezember 2005 Zeit, steuerschädliche Abfindungsklauseln anzupassen. Jedem Arbeitgeber ist deshalb dringend zu raten, bestehende Versorgungszusagen zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. In einem ersten Schritt ist festzustellen, ob eine Versorgungszusage eine Abfindungsklausel enthält. In einem zweiten Schritt ist eine Abfindungsklausel dann auf ihre Steuerschädlichkeit hin zu überprüfen. Wird diese festgestellt, sind unverzüglich Schritte zur fristgemäßen Heilung einzuleiten.

Im Anwendungsbereich des BetrAVG empfiehlt sich wegen des Abfindungsverbots die ersatzlose Aufhebung bestehender Abfindungsklauseln. Außerhalb des Anwendungsbereichs des BetrAVG besteht aus Unternehmersicht häufig das Bedürfnis, Versorgungsansprüche abzufinden. Ein typischer Fall ist das Ausscheiden eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers anlässlich eines geplanten Verkaufs oder der Liquidierung des Unternehmens. Dann müssen steuerschädliche Zusagen fristgerecht bis Ende des Jahres geheilt werden. Dabei dürfte eine Konkretisierung der Abfindungshöhe beanstandungsfrei bleiben, die auf den Barwert der bis zum Ausscheidezeitpunkt erdienten Anwartschaft unter Berücksichtigung der für den letzten Bilanzstichtag relevanten steuerlichen Rechnungsgrundlagen abstellt. Eine weitere Gestaltungsoption ist in allen Fällen die Umwandlung in eine einvernehmliche Abfindung, die die Zustimmung des Versorgungsberechtigten erfordert.

Dr. Martin Kolmhuber
martin.kolmhuber@luther-lawfirm.com
Telefon + 49 (221) 2779-25751

Employment

Freistellung des Arbeitnehmers und Sozialversicherungspflicht

Im Rahmen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, gleich ob per Kündigung oder Aufhebungsvertrag, kommt es regelmäßig zur Freistellung von Arbeitnehmern unter Anrechnung von noch bestehenden Urlaubs- oder Zeitguthabenansprüchen. Was sich für den Arbeitnehmer oft zunächst vorteilhaft darstellt, kann je nach Sachverhaltskonstellation negative Auswirkungen auf die Sozialversicherung haben. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es, den Arbeitnehmer auf die möglichen negativen Folgen zumindest hinzuweisen.

In einem Besprechungsergebnis vom 5./6. Juli 2005 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger zur Frage des Bestehens eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei einvernehmlicher unwiderruflicher Freistellung des Arbeitnehmers Stellung genommen. Demnach endet das Beschäftigungsverhältnis, und damit die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung, wenn die Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich eine unwiderrufliche Freistellung vereinbaren. Für den Arbeitnehmer hat dies zur Folge, dass er nicht mehr versichert ist und eine freiwillige Versicherung abschließen sollte, soweit dies überhaupt möglich ist (Krankenversicherung). Gezahlte Beiträge können von der Sozialversicherung zurückgefordert werden. Der Arbeitgeber ist nicht zur Mitfinanzierung der freiwilligen Versicherung verpflichtet.

Eine Ausnahme besteht für den Fall, dass durch ein Arbeitsgerichtsurteil oder einen arbeitsgerichtlichen Vergleich die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt wird und für die Zeit zwischen tatsächlich letztem Arbeitstag und rechtlicher Beendigung das bisherige Arbeitsentgelt oder ein Teilarbeitsentgelt gezahlt wird. Gleiches gilt für eine

Freistellung im Rahmen der Insolvenz des Arbeitgebers. Die Versicherungspflicht bleibt außerdem bestehen, wenn die Freistellung einseitig durch den Arbeitgeber erklärt wird. Sollen dem Arbeitnehmer die Vorteile der Sozialversicherung erhalten bleiben, so ist von einer Freistellungsklausel im Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag (Vorsicht: Sperrzeit!) abzusehen und diese parallel einseitig durch den Arbeitgeber zu erklären.

Eine weitere Möglichkeit scheint darin zu bestehen, die Freistellung nur widerruflich zu vereinbaren. Hierzu haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger jedoch noch nicht Stellung genommen.

Trotz einseitiger Freistellung liegt allerdings Beschäftigungslosigkeit im Sinne des SGB III vor. Dies hat zur vorteilhaften Konsequenz, dass eine eventuell verhängte Sperrzeit schon während der Freistellungsphase läuft. Da der Anspruch auf Arbeitslosengeld außerdem schon mit Beginn der Freistellung besteht, lediglich während der Fortzahlung des Arbeitsentgelts ruht, fällt der Arbeitnehmer bei Freistellung und Arbeitslosmeldung vor dem 1. Februar 2006 noch unter die alte Regelung der (bis zu 32 Monate dauernden) Bezugsdauer. Vorschnelle Freistellungen sollten dennoch nicht vorgenommen werden. Die Freistellungszeit zählt nicht als Anwartschaftszeit zur Feststellung des Bestehens eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Die Freistellung könnte somit dazu führen, dass der Arbeitnehmer überhaupt keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat.

Dr. Roman Frik LL.M.
roman.frik@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (221) 2779-25744

Überstunden-Abgeltungsklausel und Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag

(BAG vom 28. September 2005 – 5 AZR 52/05)

Der Fall

Der im Jahre 2003 als Fleischermeister mit wöchentlich 40 Stunden beschäftigte Kläger begehrte Vergütung für Überstunden, die er über die gesetzliche Höchstarbeitszeit

von 48 Wochenstunden hinaus erbracht hatte. Nach dem Formulararbeitsvertrag sollten Überstunden durch das gezahlte Bruttogehalt abgegolten sein. Die vereinbarte Ausschlussfrist von zwei Monaten für die schriftliche

Geltendmachung des Anspruches hatte der Kläger verstreichen lassen.

Die Entscheidung

Das BAG gibt der Klage statt. Die Abgeltungsklausel betreffe nach ihrem Sinn und Zweck nur die gesetzlich zulässigen Überstunden. Darüber hinausgehende Überstunden seien daher zu vergüten. Der Anspruch sei auch nicht verfallen. Gemäß den §§ 305 ff. BGB benachteilige eine Ausschlussfrist von weniger als drei Monaten in einem vorformulierten Arbeitsvertrag den Arbeitnehmer unangemessen und falle daher ersatzlos weg.

Unser Kommentar

Das BAG legt die Überstunden-Abgeltungsklausel unter Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes aus, indem es den Parteien eine gesetzestreue Herangehensweise bei Vertragsschluss unterstellt. Das BAG ließ in der Pressemitteilung ausdrücklich offen, ob Überstunden bis zur Grenze der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit von 48 Wochenstunden durch die Vergütung wirksam abgegolten werden können. Nach dem vorausgehenden Urteil des LAG Hamm dürfte eine zur Unwirksamkeit der Klausel führende unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 BGB in der Regel vorliegen, es sei denn, dass eine nur geringfügige – unter der gesetzlichen Höchstarbeitszeit liegende – Überschrei-

tung der regelmäßigen Arbeitszeit mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten ist. Da das Arbeitszeitgesetz für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG nicht gilt, dürfte diese Aussage hier zu relativieren sein. Zu beachten sind in jedem Falle das Gegenseitigkeitsverhältnis der vertraglichen Leistungen und das Transparenzgebot. Dem Arbeitgeber ist zu empfehlen, in der Klausel die wöchentlichen Überstunden, die mit dem Gehalt (oder einer Pauschale) durchschnittlich abgegolten sein sollen, zu beziffern und hierbei auf ein ausgewogenes Verhältnis zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zu achten. Ergänzend kann geregelt werden, darüber hinausgehende Überstunden bis zu insgesamt zehn Arbeitsstunden werktäglich (gesetzlich zulässig, wenn ein Ausgleich erfolgt) durch Freizeit innerhalb des Ausgleichszeitraums für die wöchentliche Arbeitszeit auszugleichen. Verfallfristen schützen den Arbeitgeber nur dann vor einer entsprechend verspäteten Inanspruchnahme auf Überstundenvergütung, wenn sie wirksam sind. Hierfür ist neben der Länge der Frist – nicht unter drei Monaten – entscheidend, dass sie ausgewogen und graphisch klar erkennbar gestaltet ist.

Dagmar Stabernack
 dagmar.stabernack@luther-lawfirm.com
 Telefon +49 (341) 2526-500

Abfindung bei Verzicht auf Kündigungsschutzklage

(BAG vom 31. Mai 2005 – 1 AZR 254/04)

Der Fall

Anlässlich einer Betriebsänderung vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan, der Abfindungszahlungen für die Arbeitnehmer vorsah. Ergänzend dazu wurde eine gesonderte Betriebsvereinbarung geschlossen, die im Wesentlichen die Zahlung einer zusätzlichen Abfindung von einem Bruttomonatsgehalt vorsah, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von sieben Tagen auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet („Turboprämie“). Der Kläger erhob erfolglos Kündigungsschutzklage und machte dennoch Anspruch

auf die zusätzliche Abfindung geltend. Die Klage wurde abgewiesen.

Die Entscheidung

Das BAG bestätigte zunächst seine Rechtsprechung aus dem Jahr 1983, wonach Leistungen in Sozialplänen nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden dürfen. Ein Sozialplan sei eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern bei einer Betriebsänderung entstehen. Werde eine finanzielle Leistung

Employment

von dem Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage abhängig gemacht, so diene dies dazu, rasch Rechtssicherheit zu schaffen. Gerade dies aber habe mit den auszugleichenden wirtschaftlichen Nachteilen nichts zu tun.

Im Anschluss daran befasste sich das BAG mit der Frage, ob die Betriebsparteien in einer gesonderten Betriebsvereinbarung die Möglichkeit haben, eine zusätzliche Abfindungszahlung von dem Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig zu machen.

Nach Auffassung des BAG sind derartige Vereinbarungen grundsätzlich zulässig. Der Arbeitgeber habe ein anerkanntes Interesse an alsbaldiger Rechtssicherheit. Demzufolge sei es nicht sachwidrig oder gar willkürlich, den Anspruch auf eine zusätzliche Abfindung mit dem Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu verbinden.

Um einen Missbrauch zu vermeiden, betont das BAG zugleich, dass durch eine derartige zusätzliche Betriebsvereinbarung selbstverständlich nicht das Verbot umgangen werden dürfe, Sozialplanabfindungen von einem Klageverzicht abhängig zu machen. Daher müsse der eigentliche Sozialplan eine angemessene Abmilderung der wirtschaftlichen Nachteile vorsehen. In keinem Fall dürften dem Sozialplan Mittel

entzogen werden, um das freigewordene Finanzvolumen im „Bereinigungsinteresse“ des Arbeitgebers einzusetzen.

Unser Kommentar

Entgegen ersten Pressemeldungen nach Verkündung des Urteils gestattet es das BAG nach wie vor nicht, Sozialplanabfindungen von dem Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig zu machen. Dennoch gibt der Erste Senat einen Weg vor, wie der Arbeitgeber sein Ziel, nämlich Rechtssicherheit, erreichen kann.

Die „Turboklausel“ darf schlichtweg nicht Teil des Sozialplanes sein, sondern muss in einer gesonderten Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Dabei ist darauf zu achten, dass der Sozialplan eine gewisse Mindestdotierung aufweist. Das BAG hat kürzlich Anhaltspunkte für entsprechende finanzielle Grenzen vorgegeben (BAG vom 24. August 2004 – 1 ABR 23/03). Zudem sollte die zusätzliche Betriebsvereinbarung erst nach Unterzeichnung des Sozialplanes geschlossen werden, um auch nach außen zu dokumentieren, dass es sich um einen zusätzlichen finanziellen Anreiz handelt.

Thorsten Walther
thorsten.walther@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (911) 3958-16091

Letzte Meldung

Nach dem Koalitionsvertrag CDU/CSU/SPD sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer künftig vereinbaren können, dass der Kündigungsschutz erst nach Ablauf von 24 Monaten Beschäftigung einsetzt. Im Gegenzug soll die Möglichkeit

sachgrundloser Befristungen grundsätzlich wegfallen. Über die genaue Ausgestaltung werden wir berichten, sobald sich das Gesetzgebungsverfahren konkretisiert.

Redaktion

Dr. Roman Frik, LL.M., Köln, Telefon +49 (221) 2779-25744

Haftungsausschluss

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

Aktuelle Veranstaltungen

Thema/Referent	Termin	Ort
Entgeltabrechnung (Dietmar Heise); Veranstalter: DGFP	11. Januar 2006	Stuttgart
Missbrauch von Kommunikations- und IT-Systemen – Arbeitsrechtlicher Teil (Dr. Volker Schneider); Veranstalter: Ernst & Young, Luther	19. Januar 2006	Hamburg
Praxiswissen Recht für Führungskräfte – Arbeitsrecht (Dr. Thomas Thees); Veranstalter: F.A.Z.-Institut/WSF	1. Februar 2006	Eschborn/ Frankfurt a. M.
Arbeitsrechtlicher Workshop (Thorsten Walther); Veranstalter: IHK Coburg	7. Februar 2006	Coburg
Rechte und Pflichten des Prokuristen (Hans-Christian Ackermann); Veranstalter: WSF	7. Februar 2006	Hamburg
Workshop Arbeitnehmerentsendung (Thorsten Walther); Veranstalter: IHK Regensburg	2. März 2006	Regensburg
Einführung in das Spanische Arbeitsrecht (Stefanie Radtke); Veranstalter: DGFP	3. März 2006	Düsseldorf
Arbeitsrecht für Manager (Axel Braun, Hans-Christian Ackermann); Veranstalter: WSF	14. – 15. März 2006	Oberursel/ Frankfurt a. M.
Rechte und Pflichten des Prokuristen (Hans-Christian Ackermann); Veranstalter: WSF	15. März 2006	Düsseldorf
Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst (Axel Braun, Kerstin Stöltzing); Veranstalter: DGFP	22. März 2006	Düsseldorf
Rechte und Pflichten des Prokuristen (Martina Buhr); Veranstalter: WSF	4. – 5. April 2006	Düsseldorf
Betriebsverfassungsrecht (Axel Braun); Veranstalter: F.A.Z.-Institut	4. – 5. April 2006	Düsseldorf
Einführung in das Arbeitsrecht (Dietmar Heise); Veranstalter: DGFP	5. – 7. April 2006	Stuttgart
Rechte und Pflichten des Prokuristen (Martina Buhr); Veranstalter: WSF	28. April 2006	Stuttgart

Ansprechpartner

In Association with  ERNST & YOUNG

Berlin

Dr. Robert von Steinau-Steinrück
Telefon +49 (30) 25471-500

Hamburg

Dr. Volker Schneider
Telefon +49 (40) 36132-500

München

Dr. Karsten Umuß
Telefon +49 (89) 14331-500

Düsseldorf

Hans-Christian Ackermann
Telefon +49 (211) 9352-500

Hannover

Sebastian Fedder
Telefon +49 (511) 8508-500

Nürnberg

Thorsten Walther
Telefon +49 (911) 3958-500

Eschborn/Frankfurt a. M.

Dr. Thomas Thees
Telefon +49 (6196) 996-27160

Köln

Axel Braun
Telefon +49 (221) 2779-500

Stuttgart

Dietmar Heise
Telefon +49 (711) 9881-500

Essen

Stefanie Radtke
Telefon +49 (201) 2421-500

Leipzig/Dresden

Dagmar Stabernack
Telefon +49 (341) 2526-500

Ihre Ansprechpartner erreichen Sie per E-Mail unter: vorname.nachname@luther-lawfirm.com

Bei der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH arbeiten rund 230 Rechtsanwälte an 13 Standorten in Deutschland. Sie unterstützen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand in allen Fragen des Wirtschaftsrechts. Außerdem bietet Luther in Zusammenarbeit mit Ernst & Young multidisziplinäre Beratung an. Bei internationalen Mandaten greift Luther auf ein weltweites Netz enger Kooperationskanzleien zurück.