



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



MÄRZ 2024

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Außerordentliche Kündigung wegen Vortäuschen der Impfunfähigkeit	14.12.2023 - 2 AZR 55/23 -	<p>Ein in der Patientenversorgung eingesetzter Arbeitnehmer, der im Geltungsbereich von § 20a IfSG in der Fassung vom 10. Dezember 2021 wahrheitswidrig behauptet, aufgrund einer ärztlichen Untersuchung sei festgestellt worden, dass er vorläufig nicht gegen das Coronavirus Sars-CoV-2 geimpft werden könne, verletzt in erheblicher Weise eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht.</p> <p><i>Das hat der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts am 14. Dezember 2023 entschieden und jüngst die Entscheidungsgründe veröffentlicht.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob die Vorlage einer vorläufigen Impfunfähigkeitsbescheinigung aus dem Internet eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.</p> <p>Die Klägerin arbeitete als Pflegeassistentin bei der beklagten Arbeitgeberin. Die Beklagte informierte alle Mitarbeitenden darüber, dass sie nach § 20a Abs. 1 IfSG entweder einen Nachweis über einen vollständigen Impfschutz gegen das Coronavirus, einen Genesenenachweis oder eine Impfunfähigkeitsbescheinigung vorlegen müssen.</p> <p>Die Klägerin legte der Beklagten eine Bescheinigung einer vorläufigen Impfunfähigkeit vor, welche die Klägerin aus dem Internet gegen Zahlung einer Gebühr erworben hatte. Eine</p>

direkte persönliche, telefonische oder digitale Kommunikation mit der Ärztin, deren Unterschrift auf die Bescheinigung aufgedruckt ist, ist nicht erfolgt.

Aufgrund der Überzeugung der Beklagten von der Unrichtigkeit der vorgelegten Bescheinigung schaltete die Beklagte das Gesundheitsamt ein und kündigte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrats außerordentlich, hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslauffrist.

Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die außerordentliche Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Sie ist der Auffassung, dass kein außerordentlicher Kündigungsgrund vorliege.

Die Beklagte hat behauptet, die Klägerin habe durch Vorlage eines offensichtlich nicht auf einer ärztlichen Untersuchung beruhenden Dokuments über eine vermeintlich bestehende Impfunfähigkeit getäuscht. Durch dieses Verhalten sei das Vertrauensverhältnis unwiederbringlich zerstört.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab der Arbeitgeberin Recht und hat entschieden, dass die in Streit stehende außerordentliche fristlose Kündigung wirksam erfolgt ist.

Behaupte ein im Krankenhaus beschäftigter Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber wahrheitswidrig, dass in einer ärztlichen Untersuchung eine vorläufige Impfunfähigkeit festgestellt worden sei, verletzt der Arbeitnehmer erheblich eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Das beschriebene Verhalten sei geeignet, einen wichtigen Grund „an sich“ im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB darzustellen.

Dies gelte ungeachtet der Frage, ob der Arbeitnehmer laienhaft davon ausging, er sei tatsächlich vorläufig impfunfähig. Ebenso wenig komme es darauf an, ob der Arbeitnehmer sich wegen der Vorlage eines unrichtigen Gesundheitszeugnisses nach §§ 277 ff. StGB strafbar gemacht habe. Maßgebend sei vielmehr der mit der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung verbundene Vertrauensbruch.

Annahmeverzugsvergütung	24.01.2024	Das Unterlassen eines anderweitigen Erwerbs ist nicht nur dann böswillig, wenn der Arbeitnehmer in Kenntnis der objektiven Umstände, nämlich Arbeitsmöglichkeit, Zumutbarkeit der Arbeit und Nachteilsfolge für den Arbeitgeber, vorsätzlich untätig bleibt, sondern auch dann, wenn sich der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Zahlungspflicht des Arbeitgebers vorsätzlich mit einer zu geringeren Vergütung zufriedengibt.
Böswilliges Unterlassen von anderweitigen Verdiensten bei Übernahme einer unentgeltlichen Tätigkeit	- 5 AZR 331/22 -	

Das hat das Bundesarbeitsgericht am 24. Januar entschieden und jüngst die Entscheidungsgründe veröffentlicht.

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hatte im Zusammenhang mit Annahmeverzugslohnansprüchen darüber zu entscheiden, ob in der Übernahme einer unentgeltlichen Tätigkeit ein böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensten zu sehen ist.

Die Klägerin war bei der beklagten Arbeitgeberin bis zu ihrer Abberufung als Geschäftsführerin, nach Abberufung unter Beibehaltung der entgeltlichen Bedingungen als Arbeitnehmerin, tätig.

Die Beklagte sprach mehrere fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigungen aus und wurde zum 01. Mai 2014 von der Arbeit freigestellt. Nach der Freistellung wurde die Klägerin als Geschäftsführerin einer anderen Gesellschaft tätig, ohne dafür aber ein Entgelt zu erhalten. Nach rechtskräftiger Entscheidung des Landesarbeitsgericht Thüringen wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien lediglich durch die zuletzt ausgesprochene Kündigung zum 01. Oktober 2014 beendet.

Aus diesem Grund macht die Klägerin Annahmeverzugsansprüche für den Zeitraum Mai bis September 2014 geltend. Auf die Annahmeverzugsansprüche habe sie sich keinen anderweitigen Erwerb anzurechnen. Während des maßgeblichen Zeitraums sei sie zwar als Geschäftsführerin für ein anderes Unternehmen tätig gewesen. Für diese Geschäftsführertä-

tigkeit habe sie aber unstreitig keine Vergütung erhalten. Nach der vertraglichen Vereinbarung stehe ihr lediglich eine Gewinnbeteiligung zu. Aufgrund von Anlaufverlusten sei aber bislang keine Ausschüttung erfolgt.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Klägerin keine Ansprüche auf Annahmeverzugslohn zustehen. Die Klägerin habe es böswillig unterlassen eine Gegenleistung für ihre Fremdgeschäftsführertätigkeit beim Konkurrenzunternehmen anzunehmen.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Zwar konnte der 5. Senat nicht final über die Revision der Arbeitgeberin entscheiden, weshalb das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen wurde. Dennoch lassen sich dem Urteil wertvolle Hinweise entnehmen:

Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass die Grundsätze der sekundären Darlegungs- und Beweislast anzuwenden seien, wenn eine Geschäftsführerin für ihre Tätigkeit kein Entgelt, sondern nur eine Gewinnbeteiligungszusage erhalte, sofern eine Verknüpfung der Kommanditistenbeteiligung mit der Geschäftsführertätigkeit in Betracht komme.

Weiter ist der 5. Senat der Ansicht, dass das Unterlassen eines anderweitigen Erwerbs im Sinne von § 11 Nr. 2 KSchG auch dann böswillig sei, wenn sich der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Zahlungspflicht des Arbeitgebers vorsätzlich mit einer zu geringen Vergütung zufriedengebe. Die Absicht einer Schädigung sei dabei nicht erforderlich. Es genüge das vorsätzliche Außerachtlassen einer dem Arbeitnehmer bekannten Gelegenheit zur Erwerbsarbeit. Fahrlässiges, auch grob fahrlässiges Verhalten reiche allerdings nicht aus.

**Kündigung wegen „Austritts“ aus
der katholischen Kirche**

01.02.2024

- 2 AZR 196/22 -

Vorlage an den EuGH

Das Bundesarbeitsgericht hat den Gerichtshof der Europäischen Union um die Auslegung des Unionsrechts zu der Frage ersucht, ob ein der katholischen Kirche zugeordneter Arbeitgeber, der von den bei ihm tätigen Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören, das Arbeitsverhältnis allein aufgrund der Beendigung der Mitgliedschaft zur katholischen Kirche kündigen darf, wenn der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche austritt.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Pressemitteilung vom 01. Februar 2024 mitgeteilt.

Sachverhalt

In Streit steht die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung nach einem „Kirchenaustritt“.

Die Klägerin war bei dem beklagten Verein zuletzt in dessen Schwangerschaftsberatung tätig. Während ihrer Elternzeit trat sie aus der katholischen Kirche aus. Nach Rückkehr aus der Elternzeit kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich, weil die Klägerin einen Wiedereintritt in die katholische Kirche ablehnte.

Die Beklagte unterliegt der kirchlichen Aufsicht des Diözesanbischofs. Nach den bei ihm für die Schwangerschaftsberatung geltenden Richtlinien ist deren Ziel der Schutz des ungeborenen Kindes und das Bemühen, die Frau zur Fortsetzung der Schwangerschaft zu ermutigen. Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung beschäftigte die Beklagte in der Schwangerschaftsberatung vier katholische und zwei evangelische Arbeitnehmerinnen.

Gegen die ausgesprochene Kündigung wehrt sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie hat geltend gemacht, dass sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung unwirksam seien, da sie diese unrechtmäßig aus Gründen der Religion benachteiligt werde.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat keine Entscheidung in der Sache getroffen, sondern das Verfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung des Unionsrechts ersucht.

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat zu klären, ob die Ungleichbehandlung der Klägerin mit Arbeitnehmern, die niemals Mitglied der katholischen Kirche waren, vor dem Hintergrund des durch Unionsrecht gewährleisteten Schutzes vor Diskriminierungen unter anderem wegen der Religion gerechtfertigt sein kann.

<p>Massenentlassungsanzeige</p> <p>Unwirksamkeit der Kündigung als Sanktion bei Verstoß gegen die Verpflichtung aus § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG</p> <p>Vorlage an den EuGH</p>	<p>01.02.2024</p> <p>- 2 AS 22/23 (A) -</p> <p>Vorgehend</p> <p>- 6 AZR 157/22 (B) -</p>	<p>Im Dezember hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts beim 2. Senat angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhält, dass eine im Rahmen einer Massenentlassung erklärte Kündigung nichtig ist, wenn im Zeitpunkt ihres Zugangs keine oder eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 1 und Abs. 3 KSchG vorliegt.</p> <p>Der 2. Senat hat das Anfrageverfahren nun ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung der den §§ 17 ff. KSchG zugrundeliegenden Massenentlassungsrichtlinie ersucht.</p>
		<p><i>Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit <u>Pressemitteilung vom 01. Februar 2024</u> mitgeteilt.</i></p>
		<p><u>Sachverhalt</u></p>
		<p>Die Parteien streiten maßgeblich über die Rechtsfolge von Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG.</p>
		<p>Der Kläger wurde neben 10 weiteren Arbeitnehmern betriebsbedingt gekündigt, nachdem über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Zum Zeitpunkt des Insolvenzantrags beschäftigte die Arbeitgeberin 25 Arbeitnehmer.</p>
		<p>Der Kläger ist der Auffassung, dass die Kündigung unwirksam sei, weil die Arbeitgeberin die erforderliche Massenentlassungsanzeige nicht vorgenommen habe.</p>
		<p><u>Die Entscheidung des 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts</u></p>
		<p>Der 2. Senat hat das Anfrageverfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof verschiedene Fragen zur Auslegung der Massenentlassungsrichtlinie vorgelegt. Primär möchte der 2. Senat wissen, ob eine Kündigung im Rahmen einer anzeigepflichtigen Massenentlassung das Arbeitsverhältnis eines betroffenen Arbeitnehmers erst beenden kann, wenn die Entlassungssperre abgelaufen ist.</p>

Freistellung einer Personalvertretung von den Kosten einer Präsenzschiilung

07.02.2024

- 7 ABR 8/23 -

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebsräte Anspruch auf für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungen, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Davon können Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein auswärtiges Präsenzseminar auch dann erfasst sein, wenn derselbe Schulungsträger ein inhaltsgleiches Webinar anbietet.

*Das hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.
- Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 07. Februar 2024 -*

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Freistellung von Übernachtungs- und Verpflegungskosten für die Teilnahme an einer Präsenzschiilung. Insbesondere hat das Bundesarbeitsgericht zu klären, ob sich der Betriebsrat im Rahmen einer gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG notwendigen Schulungen auf ein mögliches Webinar verweisen lassen müsse.

Die bei der Arbeitgeberin gebildete Personalvertretung informierte die Arbeitgeberin darüber, dass sie beabsichtige zwei Mitglieder der Personalvertretung zu einem Seminar zum Betriebsverfassungsrecht in Binz/Rügen zu entsenden. Die Arbeitgeberin verwies aus Kostengründen auf ein Seminar in der Nähe oder ein Webinar, welches sogar im gewählten Zeitraum angeboten wurde.

Daraufhin entschied sich die Personalvertretung für ein Seminar in Potsdam, welches gleich hohe Seminargebühren verursachte wie nähere Präsenzseminare oder Webinare. Nach Teilnahme an dem Seminar in Potsdam stellte der Seminarträger der Personalvertretung Übernachtungs- und Verpflegungskosten in Rechnung, deren Ausgleich die Arbeitgeberin ablehnte.

Mit ihrem Antrag begehrt die Personalvertretung die Freistellung von den Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Sie ist der Ansicht, dass sie sich wegen der gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG notwendigen Schulungen ihrer Mitglieder nicht auf ein Webinar verweisen lassen müsse, weil der Lernerfolg bei Webinaren nicht so gut sei, wie in Präsenzveranstaltungen.

Die Arbeitgeberin hält dem entgegen, dass der Lerneffekt eines Webinars höher sei, weil sich die Teilnehmer online eher trauten, Fragen zu stellen und mit anderen Teilnehmern auszutauschen. Bessere Möglichkeiten zum Networking auf einem Präsenzseminar müssten außer Betracht bleiben, da dies nicht unmittelbar der Durchführung der gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung diene. Zudem sei im Betrieb der Arbeitgeberin zur dienstlichen Weiterbildung „Online-Learning“ üblich.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts gab der Personalvertretung recht. Bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen die Personalvertretung ihre Mitglieder entsendet, habe diese ebenso wie ein Betriebsrat einen gewissen Spielraum. Dieser umfasse grundsätzlich auch das Schulungsformat.

Auch wenn bei einem Präsenzseminar aufgrund von Übernachtung und Verpflegung regelmäßig höhere Kosten anfielen, als bei einem Webinar, könne die Arbeitgeberin die Personalvertretung nicht auf das Webinar verweisen.

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/ AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Entgeltfortzahlung aufgrund einer Infektion mit dem Corona-Virus und behördlicher Quarantäne-Anordnung	20.03.2024 - 5 AZR 235/23 -	<p>In Streit steht, ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch dann besteht, wenn aufgrund einer Infektion mit dem Corona-Virus behördlich eine häusliche Quarantäne angeordnet wird, der Arbeitnehmer aber keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt hat.</p> <p>Der Kläger war im Jahr 2021 aufgrund einer Infektion mit dem Corona-Virus arbeitsunfähig erkrankt. Einer Schutzimpfung gegen das Corona-Virus hatte er sich nicht unterzogen. Für die ersten 5 Tage der Arbeitsunfähigkeit legte der Kläger eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Der Kläger erhielt sodann eine behördliche Quarantäne-Anordnung für 12 Tage. Weil der Kläger als Produktionsmitarbeiter bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt war, war eine Beschäftigung im Home-Office nicht möglich. Der Arzt lehnte die Ausstellung einer Folge-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit der Begründung ab, das Testergebnis und die Absonderungsanordnung würden zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ausreichen.</p> <p>Für den Zeitraum der behördlichen Quarantäne erhielt der Kläger keine Entgeltfortzahlung, die er nun gerichtlich geltend macht. Er vertritt die Auffassung, der geltend gemachte Anspruch ergebe sich aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Er habe seine Arbeitsleistung nicht erbringen können, da er erkrankt gewesen sei. Zudem sei es ihm objektiv nicht zumutbar gewesen, seinen Arbeitsplatz aufzusuchen, da er in diesem Fall andere in Gefahr gebracht hätte, ebenfalls zu erkranken. Hilfsweise stehe dem Kläger ein Anspruch aus § 56 IfSG zu.</p>

Insbesondere führe allein das Unterlassen einer Impfung nicht schon zu einem Anspruchsausschluss nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG, da hierdurch eine Infektion mit dem Corona-Virus nicht hätte vermieden werden können.

Die Beklagte ist der Ansicht, der Kläger habe keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, weil er für den Streitzeitraum keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt habe. Eine symptomlose Infektion begründe keinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Jedenfalls treffe den Kläger wegen der unterlassenen Impfung ein Verschulden im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG, sodass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgeschlossen sei. Ein Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG scheidet ebenso mangels Impfung des Klägers gegen das Corona-Virus aus.

Das Arbeitsgericht hat der Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG Hamm, Urt. v. 24.08.2023 – 15 Sa 1033/22) hat ihr teilweise stattgegeben. Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Fachkräfteeinwanderung: Stufe 2 mit Erleichterungen für Berufserfahrene und für befristetes Personal für Spitzenzeiten	20.02.2024	<p>Am 1. März tritt die zweite Stufe des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in Kraft. Das teilte die Bundesagentur für Arbeit in zwei Pressemitteilungen mit (Pressemitteilungen der BA Nr. 7 und 8 vom 20.02.2024).</p> <p><u>Folgende Erleichterungen gelten ab März 2024:</u></p> <p>Ausweitung der Regelungen für Berufserfahrene</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personen mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen können künftig auch dann in Deutschland eine qualifizierte Tätigkeit ausüben, wenn sie über einen im Ausland erworbenen anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss und eine mindestens zweijährige Berufserfahrung verfügen. ▪ Das gilt in nicht-reglementierten Berufen auch dann, wenn dieser noch nicht in Deutschland anerkannt ist. ▪ Bei Berufsabschlüssen ist eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren erforderlich. Zudem muss das Jahresgehalt nach aktueller Beitragsbemessungsgrenze bei mindestens 40.770 Euro (2024) liegen, sofern der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist. <p>Anerkennungspartnerschaft ermöglicht Beginn des Anerkennungsverfahrens nach Einreise</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mit der Anerkennungspartnerschaft wird ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine weitere Möglichkeit eröffnet, ihr Anerkennungsverfahren komplett im Inland durchzuführen. ▪ Arbeitgeber und die angehende Fachkraft verpflichten sich, nach der Einreise die Anerkennung zu beantragen und das Verfahren aktiv zu betreiben.

-
- Grundvoraussetzungen für die Anerkennungspartnerschaft sind ein Arbeitsvertrag und eine im Ausbildungsstaat anerkannte, mindestens zweijährige Berufsqualifikation oder ein Hochschulabschluss. Darüber hinaus sind deutsche Sprachkenntnisse auf Niveau A2 erforderlich.

Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung

- Die neue Regelung gibt Arbeitgebern die Möglichkeit, für Engpässe in Spitzenzeiten, etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe oder an Flughäfen, ausländische Arbeitnehmer für bis zu acht Monate einzustellen.
 - Eine Berufsausbildung oder ein Studium sind nicht erforderlich.
 - Voraussetzungen sind unter anderem eine inländische Beschäftigung von mindestens 30 Stunden pro Woche, die Bindung des Arbeitgebers an einen Tarifvertrag und eine Vergütung zu den geltenden tariflichen Bestimmungen, sowie die Übernahme der Reisekosten durch den Arbeitgeber.
-

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier
Leiter Arbeitsrecht
 Prinzregentenstraße 22
 80538 München
 T: +49 89 3090667 62
 ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 544
 tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Partner
 Kantstraße 164
 10623 Berlin
 T: +49 30 884503 122
 adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA
Partner
 Alter Wall 20 – 22
 20457 Hamburg
 T: +49 40 500360 755
 bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 159
 dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 504
 rhottgenroth@goerg.de



Dr. Martin Hörtz
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: 49 69 170000 165
 mhörtz@goerg.de



Dr. Alexander Insam, M.A.
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 160
 ainsam@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 524
 cmueller@goerg.de



Dr. Lars Nevian
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 210
 lnevian@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 508
 fwilke@goerg.de



Dr. Hanna Jansen

Counsel

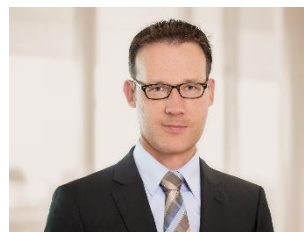
Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
hjansen@goerg.de



Pia Pracht

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 524
ppracht@goerg.de



Jens Völksen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
jvoelksen@goerg.de



Rolf-Alexander Markgraf

Assoziierter Partner

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49 40 500360 755
rmarkgraf@goerg.de



Phillip Raszawitz

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 544
praszawitz@goerg.de



Meganush Schiller

Assoziierte Partnerin

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
mschiller@goerg.de



Sebastian Schäfer

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
sebschaefer@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de