



AUSGABE 01 | 2010

Newsletter Personal und Arbeit



VORWORT

Die erste Ausgabe des Newsletters 2010 beschäftigt sich mit einer Reihe von Urteilen der Arbeitsgerichtsbarkeit, die teilweise weitreichende Wirkungen entfalten. Den Anfang macht eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu der Frage, ob die Vermutungswirkung eines Interessenausgleichs mit Namensliste auch außerordentliche Kündigungen erfasst. Weiter geht es dann mit einer erstinstanzlichen Entscheidung des Arbeitsgerichts Duisburg, die sich mit der Frage einer fristlosen Kündigung bei Raucherpausen ohne Ausstempeln auseinandersetzt. Von weitreichender praktischer Bedeutung ist sodann eine weitere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen. Das höchste Arbeitsgericht stellte fest, dass auch nach 30-jähriger Beschäftigung ausschließlich an Werktagen der Arbeitnehmer auch zur Sonntagsarbeit herangezogen werden kann, wenn dem Arbeitgeber eine behördliche Erlaubnis zur Sonntagsbeschäftigung erteilt wurde. Gleichfalls praktisch relevant ist eine Entscheidung des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz, die zu größeren Risiken bei der Beschäftigung von „freien Mitarbeitern“ führen kann, die nach rechtlicher Beurteilung durch die Sozialversicherungsträger rechtlich als Arbeitnehmer qualifiziert werden. Diese „Scheinselbständigkeit“ kann künftig für die Arbeitgeber erhebliche Mehrkosten verursachen. Den Abschluss bildet dann ein Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zu der Frage der so genannten „Tarifeinheit“, also dazu, ob in einem Betrieb mehrere Tarifverträge Anwendung finden können. Es deutet sich an, dass dies der Fall ist, wodurch sich die Tariflandschaft zu Lasten der Arbeitgeber erheblich verändern kann.

BUNDESARBEITSGERICHT ZUR REICHWEITE DER VERMUTUNGSWIRKUNG EINER NAMENSLISTE

LEITSATZ § 1 Abs. 5 KSchG findet keine Anwendung auf außerordentliche betriebsbedingte (Änderungs-) Kündigungen.

SACHVERHALT Der Kläger war seit über 20 Jahren für seinen Arbeitgeber tätig. Aufgrund tarifvertraglicher Vorschriften (BAT) war der Kläger ordentlich unkündbar. Der Arbeitgeber beschloss die Verlegung seines Sitzes von Bonn – wo auch der Kläger angestellt war – nach Berlin. In der Folge sollten die meisten Abteilungen verlegt werden. Im Zusammenhang mit dem Umzug vereinbarten der Arbeitgeber und der Betriebsrat einen Interessenausgleich, dessen Bestandteil auch eine Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 KSchG war. Auf der Namensliste befand sich auch der Name des Klägers. Die genannten Arbeitnehmer waren von der Verlagerung betroffen. Der Kläger erhielt daraufhin eine außerordentliche betriebsbedingte Änderungskündigung mit sozialer Auslaufzeit. Der Kläger nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an und erhob Änderungsschutzklage.

ENTSCHEIDUNG Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 28. Mai 2009, Az: – 2 AZR 844/07 –) gab der Klage in letzter Instanz statt. Da der Kläger tarifvertraglich unkündbar sei, müsse eine Prüfung nach dem Maßstab des § 626 BGB erfolgen. Das Gericht führte aus, dass ein wichtiger Grund nicht gegeben sei. Ein tarifvertraglich unkündbarer Arbeitnehmer könne nur im äußersten Ausnahmefall betriebsbedingt gekündigt werden. Ein solcher Ausnahmefall sei nicht gegeben, da am Standort Bonn weiterhin ein – wenn auch geringfügiger – Beschäftigungsbedarf bestand. Die Namensliste sei im Hinblick auf den Kläger ohne Bedeutung. Eine Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 KSchG finde nur Anwendung auf ordentliche Kündigungen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG. Nur dann werde kraft der Namensliste vermutet, dass eine Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei. Zwar gelte die Vermutungswirkung auch für Änderungskündigungen. Werde diese jedoch außerordentlich ausgesprochen – wie hier –, finde die Vermutungswirkung keine Anwendung. Denn anderenfalls hätten es die Betriebsparteien in der Hand, den tariflichen Sonderkündigungsschutz erheblich zu entwerten.

Ein tarifvertraglich unkündbarer Arbeitnehmer könne nur im äußersten Ausnahmefall betriebsbedingt gekündigt werden.

ANMERKUNG Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts schafft Rechtsklarheit für künftige Restrukturierungsmaßnahmen. Bislang hatte es nur entschieden, dass die Vermutungswirkung sich auch auf Änderungskündigungen erstrecke. Inwieweit dies auch für außerordentliche (Änderungs-)Kündigungen gilt, war bislang höchststrichlich nicht entschieden. Die Entscheidung bestätigt zahlreiche Stimmen in der Literatur, die davor gewarnt haben, tarifvertraglich geschützte Arbeitnehmer leichtfertig auf eine Namensliste zu setzen. Damit steht fest, dass tarifvertraglich unkündbare Arbeitnehmer grundsätzlich nicht in eine Sozialauswahl mit einzubeziehen sind. Insofern gilt, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien bei Umstrukturierungsmaßnahmen vorrangig weniger geschützte Arbeitnehmer zu kündigen sind. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass sich die vorgenannte Entscheidung auf eine teilweise Betriebsverlagerung bezog. Unabhängig von der Vermutungswirkung der Namensliste wäre eine außerordentliche Änderungskündigung wohl gerechtfertigt gewesen, wenn der Arbeitgeber den Standort Bonn vollständig geschlossen und nach Berlin verlagert hätte. In derartigen Fällen dürfte ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zu bejahen sein.



ARBEITSGERICHT DUISBURG: GEFAHREN DES RAUCHENS... – ARBEITSZEITBETRUG

LEITSATZ Arbeitnehmer riskieren bei Raucherpausen ohne Ausstempeln eine fristlose Kündigung (ArbG Duisburg, 14.09.2009, 3 Ca 1336/09).

SACHVERHALT Die klagende Arbeitnehmerin war langjährig bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Sie hatte ihre Arbeit regelmäßig durch Raucherpausen unterbrochen. Im Beschäftigungsbetrieb gab es ein Zeiterfassungssystem. Betriebsintern wurde geregelt, dass im Falle von Raucherpausen „ausgestempelt“ werden müsse. Bereits im Jahre 2008 hatte die Klägerin mehrfach gegen diese Regelung verstoßen, weswegen sie eine Abmahnung erhielt. Trotz ihres Fehlverhaltens legte sie auch im Frühjahr 2009 an drei aufeinanderfolgenden Tagen Raucherpausen ein, ohne die entsprechenden Zeiten zu erfassen. Da sie auch keine Korrekturbelege zur Zeiterfassung nachgereicht hatte, erhielt sie schließlich eine fristlose Kündigung.

ENTSCHEIDUNG Das Arbeitsgericht Duisburg wies die Kündigungsschutzklage zurück. Die fristlose Kündigung sei aus einem wichtigen Grund gerechtfertigt gewesen (§ 626 BGB). Zunächst klärte das Arbeitsgericht, dass die betriebsinterne Regelung zum Ausstempeln bei Raucherpausen verbindlich sei und Anwendung auf das Arbeitsverhältnis finde. Gegen die Regelung habe die Klägerin mehrfach in beharrlicher Art und Weise verstoßen. Trotz der Abmahnung habe sie ihr Verhalten nicht geändert. Das Fehlverhalten sei gravierend. Aufgrund des Vertrauensverlustes sei eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar.

ANMERKUNG Das Urteil erscheint auf den ersten Blick schlüssig und nachvollziehbar, entspricht es doch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitszeitbetrug. Gleichwohl sollte in jedem Einzelfall geprüft werden, ob Unregelmäßigkeiten bei der Zeiterfassung tatsächlich zum Ausspruch einer – fristlosen – Kündigung ausreichen. Im vorlie-

genden Fall war die Klägerin bereits einschlägig abgemahnt worden. In derartigen Fällen sollte vorsorglich – nach entsprechender Anhörung des Betriebsrats – auch eine ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden. Hätte eine Abmahnung nicht vorgelegen, wäre der Klage vermutlich stattgegeben worden. Überdies ist jeweils zu prüfen, ob Arbeitszeitaufzeichnungen tatsächlich für die Vergütung relevant sind. So hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einem akribisch begründeten Urteil vom 24. Juni 2009 der Klage eines Arbeiters stattgegeben, der die Arbeitszeit für eine halbstündige Kaffeepause unterbrochen hatte. Diese Unterbrechungen vermerkte er nicht in den Zeiterfassungsbögen. Diese dienen jedoch nur internen Zwecken und waren für seine Vergütung nicht relevant. Schließlich ist bei Arbeitszeitkontenmodellen zu prüfen, ob sich ein Arbeitszeitbetrug überhaupt zu Lasten des Arbeitgebers auswirken kann. Häufig ist in Betriebsvereinbarungen geregelt, dass Minderstunden am Ende einer Periode nicht ausgeglichen werden müssen. Vor diesem Hintergrund obsiegte ein Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Köln, der zwar sein Arbeitszeitkonto um eine Stunde manipuliert hatte, sich allerdings ganz erheblich im „Minus“ befand. Die Interessenabwägung ging hier zu Lasten des Arbeitgebers.



BUNDESARBEITSGERICHT ZUM WEISUNGSRECHT DES ARBEITGEBERS BEI SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

LEITZSATZ Arbeitgeber dürfen auch ohne ausdrückliche vertragliche Regelung Sonntagsarbeit anordnen (BAG 15.09.2009, 9 AZR 757/08).

SACHVERHALT Der beklagte Arbeitgeber betrieb einen Automobil-Zulieferbetrieb. Der Kläger war dort seit 1977 beschäftigt. Gemäß dem Arbeitsvertrag galt eine 40-Stunden-Woche im Schichtbetrieb. Eine nähere Konkretisierung war dem Arbeitsvertrag nicht zu entnehmen. Im Juli 2007 beantragte der Arbeitgeber beim zuständigen Landratsamt für eine befristete Zeit eine Ausnahmegenehmigung für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen. Nach Stattgabe dieses Antrags wurde der Kläger zu Arbeiten an Feiertagen und Wochenenden herangezogen. Im Herbst 2008 brachen schließlich die Aufträge weg, so dass Kurzarbeit angeordnet wurde. Gleichwohl klagte der Arbeitnehmer auf Feststellung, dass er nicht verpflichtet sei, an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten. Der Arbeitgeber beharrte – eine entsprechende Genehmigung vorausgesetzt – auf seinem Recht.

Sofern arbeitsvertraglich nichts anderes geregelt ist, gilt als betriebsübliche Arbeitszeit [...] auch das Wochenende, sofern eine Ausnahmegenehmigung nach dem Arbeitszeitgesetz vorliegt.

ENTSCHEIDUNG Wie bereits die Vorinstanzen wies auch das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 15. September 2009 die Feststellungsklage zurück. Es stellte klar, dass bei Vorliegen einer entsprechenden Ausnahmegenehmigung der Behörde im Wege des Direktionsrechts die Arbeit an Sonn- und Feiertagen angeordnet werden dürfe. Dies ergebe sich aus § 106 GewO. Danach könne ein Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen und vertraglichen Grenzen die Arbeitszeit im Rahmen des billigen Ermessens festlegen. Etwas anderes gelte nur, wenn vertraglich die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ausgeschlossen worden sei. Sofern dies nicht der Fall sei, müsse betriebsüblich gearbeitet werden. Im entschiedenen Fall sei dies eben auch für einen begrenzten Zeitraum an Sonn- und Feiertagen der Fall gewesen.

ANMERKUNG Der Fall spiegelt anschaulich die wirtschaftliche Entwicklung der letzten drei Jahre wider. Das Arbeitszeitmodell ähnelt einer Achterbahnfahrt. Nach Auftragspitzen mit Wochenendarbeit fiel der Arbeitgeber nur ein Jahr später in ein Auftragsloch und musste Kurzarbeit anordnen. Auch vor diesem Hintergrund ist das Urteil aus Arbeitgebersicht zu begrüßen. Es schafft im Hinblick auf die Arbeitszeitverteilung Klarheit darüber, wie weit das Direktionsrecht reicht. Insbesondere gibt es Arbeitgebern Sicherheit im Hinblick auf die notwendige Flexibilität in derartigen Situationen. Sofern arbeitsvertraglich nichts anderes geregelt ist, gilt als betriebsübliche Arbeitszeit somit auch das Wochenende, sofern eine Ausnahmegenehmigung nach dem Arbeitszeitgesetz vorliegt. Erfreulich deutlich hat das Bundesarbeitsgericht in dem entschiedenen Fall auch eine Konkretisierung der Arbeitszeit auf Werktage verneint. Obwohl der Kläger 30 Jahre nie sonntags gearbeitet hatte, verneinte das Bundesarbeitsgericht eine Konkretisierung der Arbeitspflicht auf Werktage. Die bloße Beschäftigungsdauer von 30 Jahren sei nicht ausreichend. Vielmehr müssten weitere Umstände hinzutreten.

LANDESSOZIALGERICHT RHEINLAND-PFALZ ZUR „ILLEGALEN BESCHÄFTIGUNG“ AUCH OHNE VERSCHULDEN DES ARBEITGEBERS

LEITZSATZ Eine illegale Beschäftigung im Sinne von § 14 Abs. 2 SGB IV setzt allein einen objektiven Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften voraus. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitgeber hierbei schuldhaft, d.h. vorsätzlich oder fahrlässig, gehandelt hat (LSG Rheinland-Pfalz, 29.07.2009, LGR 105/09).

SACHVERHALT Der Inhaber eines Lagerbetriebes hatte einen Baggerfahrer als selbständigen Dienstleister beschäftigt und für diesen keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt. Bei einer Betriebsprüfung stellte der Sozialversicherungsträger jedoch fest, dass tatsächlich ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorlag und zog den Inhaber des Lagerbetriebes zur Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge heran. Dabei bewertete der Sozialversicherungsträger die Beschäftigung als „illegal“ im Sinne von § 14 Abs. 2 SGB IV, weshalb er für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge die Vergütungsabrede der Parteien als Nettolohnabrede behandelte und hieraus einen fiktiven Bruttolohn hochrechnete. Der Inhaber des Baggerbetriebes wandte sich gegen die Berechnung der nachzuzahlenden Sozialversicherungsbeiträge. Er sei gutgläubig davon ausgegangen, dass eine selbständige, nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vorliege. Da er die Beitragspflichten weder vorsätzlich noch fahrlässig verletzt habe, könne keine „illegale Beschäftigung“ vorliegen, weshalb die tatsächlich gezahlte Vergütung als Bruttoentgelt für die Berechnung zugrunde zu legen sei.

PROBLEM Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag errechnet sich grundsätzlich aus dem vereinbarten Bruttoentgelt. Handelt es sich aber um eine „illegale Beschäftigung“ im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IV wird das Entgelt sanktionsweise als „Nettoentgelt“ behandelt und hieraus der sich ergebende Bruttobetrag hochgerechnet, so dass sich deutlich höhere Sozialversicherungsbeiträge ergeben. Das Gesetz lässt offen, ob eine „illegale Beschäftigung“ schon dann vorliegt, wenn die Pflicht zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge objektiv verletzt wird, oder ob diese Pflichtverletzung zudem schuldhaft sein muss. Von einigen Stimmen in der Literatur wird das Eingreifen der Sanktionsvorschrift des § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IV nur dann für sachgerecht gehalten, wenn der Arbeitgeber den Pflichtverstoß auch fahrlässig oder vorsätzlich zu verschulden hat. Bei bloß laienhaften Fehlbeurteilungen sei die Fiktion einer Nettolohnabrede hingegen unverhältnismäßig.

ENTSCHEIDUNG Das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz wies mit Urteil vom 29. Juli 2009 die gegen die Festsetzung der Sozialversicherungsbeiträge gerichtete Klage ab, da ein Verschulden des Arbeitgebers zur Feststellung einer „illegalen Beschäftigung“ nicht erforderlich sei. Schon die bloße Nichtzahlung der geschuldeten Steuern und Abgaben und die fehlende Meldung zur Sozialversicherung bewirke die Gesetzeswidrigkeit des Beschäftigungsverhältnisses. Die Sanktionsvorschrift des § 14 SGB IV bezwecke, jeglichen volkswirtschaftlichen Schaden zu vermeiden, der durch Nichtabführung von Sozialabgaben entsteht. Dabei sei es unerheblich, ob der Arbeitgeber die Sozialversicherungspflicht fahrlässig oder vorsätzlich verkannt hat oder gutgläubig von der Sozialversicherungsfreiheit ausgegangen ist.

EMPFEHLUNG Nach dem Urteil des LSG Rheinland-Pfalz soll jede fehlerhafte Bewertung der Sozialversicherungspflichtigkeit zu einer illegalen Beschäftigung und damit der Fiktion einer Nettolohnabrede mit entsprechend erhöhten Nachzahlbeträgen führen. Vor diesem Hintergrund sollten Arbeitgeber bei Begründung eines freien Arbeitsverhältnisses die Sozialversicherungsfreiheit gründlich prüfen. Das aus den nachzu-entrichtenden Sozialversicherungsbeiträgen resultierende enorme Haftungsrisiko kann durch die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV rechtssicher gemildert werden. Im Rahmen eines solchen Verfahrens kann eine verbindliche Feststellung des Sozialversicherungsträgers über die Sozialversicherungspflichtigkeit oder -freiheit erreicht werden.



REVOLUTION IM TARIFVERTRAGSRECHT?

ALLGEMEINES Die Öffentlichkeit bemerkt es schon seit Jahren: Das über Jahrzehnte stabile Tarifgefüge ist ins Wanken geraten. Immer häufiger kommt es im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge zu Streiks der sogenannten Berufseliten. Immer häufiger gehen Streiks nicht von den großen DGB-Gewerkschaften aus, allen voran ver.di und die IG-Metall, sondern von Sparten-Gewerkschaften. Angefangen von den Ärztestreiks im Jahre 2006 über den Lokführerstreik im Herbst 2007 bis zu den jüngsten Arbeitsniederlegungen der Lufthansa-Piloten. Sieht man sich die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, kommt man zu dem Ergebnis, dass die Streiks „eigentlich“ rechtswidrig waren. Denn bislang galt das Prinzip der Tarifeinheit. Demzufolge soll in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten. Geltung soll stets derjenige Tarifvertrag haben, der räumlich, fachlich und persönlich am einschlägigsten ist. Regelmäßig sind dies die Tarifwerke, die mit den großen DGB-Gewerkschaften geschlossen wurden. Eine Abkehr vom Prinzip der Tarifeinheit wurde bereits durch das Urteil des Landesarbeitsgericht Sachsen vom 02. November 2007 (vgl. Newsletter 01/2008) eingeleitet. Damit wurde der Lokführer-

streik für rechtmäßig erklärt. An dieses Urteil knüpft – was eine „Revolution“ im Deutschen Tarifgefüge einleiten könnte – der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar 2010 an. Der 4. Senat hat in einem sogenannten gerichtsinternen Divergenzbeschluss angekündigt, das Prinzip der Tarifeinheit kippen zu wollen. In Anlehnung an die Argumentation des Landesarbeitsgerichts Sachsen wurde zur Begründung ausgeführt, dass der Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ der verfassungsrechtlichen Koalitionsfreiheit zuwider laufe. Die Rechte kleinerer Gewerkschaften würden in unzulässiger Weise beeinträchtigt.

ANMERKUNG Sollte die Divergenzfrage im Sinne des 4. Senats entschieden werden, würde dies das Tarifgefüge in der Bundesrepublik Deutschland auf eine neue Grundlage stellen. Das – gesetzlich nicht normierte – Prinzip der Tarifeinheit hätte ausgedient. Die Folge wäre eine erhebliche „Verkomplizierung“ im Personalwesen. Arbeitgeber sähen sich gegebenenfalls den Forderungen mehrerer Gewerkschaften ausgesetzt. Der Bildung von Splittergewerkschaften würde Vorschub geleistet. Weitere Funktionseliten – über Lokführer, Piloten und Ärzte hinaus – könnten sich zu Gewerkschaften zusammenschließen und ihre Positionen im Wege eines Streiks erkämpfen. Es ist zu befürchten, dass der durch das Prinzip der Tarifeinheit geschaffene soziale Frieden im Verhältnis zu anderen Staaten durch eine neue Streikkultur ins Wanken gerät. Auf Basis des geltenden Rechts spricht rechtsdogmatisch einiges für die geänderte Rechtsauffassung des 4. Senats. Es wird gegebenenfalls die Aufgabe des Gesetzgebers sein, etwaige Fehlentwicklungen im Tarifvertragsrecht zu korrigieren.

KURZ NOTIERT: NEUE URTEILE ZUM DISKRIMINIERUNGSRECHT

ANMERKUNG Bereits im letzten Newsletter haben wir Ihnen zwei neuere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgestellt. Zwischenzeitlich sind zwei weitere Entscheidungen ergangen. Daraus wird deutlich, dass das Bundesarbeitsgericht nicht vorschnell eine Diskriminierung annimmt, sondern stets umfassend die Umstände des Einzelfalls würdigt.

1. Ist ein Arbeitnehmer nicht in der Lage, in deutscher Sprache gefasste Arbeitsanweisungen zu lesen, so kann eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Dies stellt keine nach § 3 Abs. 2 AGG verbotene mittelbare Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft dar. Dies gilt jedenfalls dann, wenn Deutschkenntnisse im Beruf notwendig sind und dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben wurde, die Sprachkenntnisse zu erwerben (BAG, Urteil vom 28.01.2010, – 2 AZR 764/08–).
2. Nimmt der Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer aus einem Personenkreis aus, dem er im Rahmen einer Personalabbaumaßnahme den Abschluss von Aufhebungsverträgen gegen eine Abfindung anbietet, liegt darin keine Diskriminierung wegen Alters. Das Gericht hat bereits eine Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG verneint, denn älteren Arbeitnehmern bleibt ihr Arbeitsplatz erhalten. Sie werden also nicht weniger günstig als jüngere Arbeitnehmer behandelt. Es hat auch einen Anspruch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung verneint (BAG, Urteil vom 25.02.2010, – 6 AZR 911/08 –).

UNSERE STANDORTE

BERLIN

Klingelhöferstraße 5
D-10785 Berlin

ESSEN

Alfredstraße 220
D-45131 Essen

FRANKFURT/M.

Neue Mainzer Str. 69-75
D-60311 Frankfurt/M.

KÖLN

Sachsenring 81
D-50677 Köln

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22
D-80538 München

WWW.GOERG.DE

IHRE ANSPRECHPARTNER

BERLIN

— Dr. Axel Dahms
adahms@goerg.de / Tel +49 – 30 – 88 45 03-122

FRANKFURT/M.

— Dr. Christian Pabst
cpabst@goerg.de / Tel +49 – 69 – 17 00 00-140
— Dr. Lars Nevian
lnevian@goerg.de / Tel +49 – 69 – 17 00 00-210

KÖLN

— Dr. Ralf Hottgenroth
rhottgenroth@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-504
— Dr. Thomas Bezani
tbezani@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-544
— Dr. Christoph J. Müller
cmueller@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-524
— Dr. Marcus Richter
mrichter@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-534

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden. Sollten Sie den Bezug dieses Newsletters nicht mehr wünschen, bitten wir um entsprechende Mitteilung per E-Mail an kbuettnner@goerg.de