Newsletter
Personal und Arbeit

AUSGABE 02 I 2016

VORWORT

Der zweite Newsletter des Jahres 2016 beschäftigt sich zunächst mit einer gesetzlichen Neuregelung, die zum 01. Oktober 2016 in Kraft tritt und bisher kaum Beachtung gefunden hat. Sie wird Einfluss haben auf die Vertragsgestaltung im Bereich der Ausschlussklauseln.

Des Weiteren gehen wir einmal mehr der Frage nach, welche Bedeutung das „betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) bei einer krankheitsbedingten Kündigung hat – die von der Rechtsprechung gesetzten Anforderungen steigen stetig. Sodann fragen wir uns, ob sich im Urlaub befindende Arbeitnehmer zurückgerufen werden können, wie eine Kündigung zu formulieren ist und ob ein Elternzeitverlangen per Fax oder E-Mail zulässig ist.

Neue Gesetzeslage: Gestaltung von Ausschlussfristen – Schriftform vs. Textform

Einführung

Ausschlussfristen (bzw. Verfallfristen) sind im Arbeitsrecht weit verbreitet und können sowohl in Arbeitsverträgen als auch in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen enthalten sein. Einstufige Ausschlussfristen führen zum Erlöschen von Ansprüchen, wenn diese nicht innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden. Sogenannte zweistufige Ausschlussfristen sehen zusätzlich vor, dass innerhalb einer bestimmten Frist nach der fristgerechten Geltendmachung eine klageweise Geltendmachung erforderlich ist, sofern der Schuldner die Leistung verweigert. Ausschlussfristen gehen in ihrer Wirkung damit wesentlich weiter als Verjährungsfristen, müssen von den Arbeitsgerichten von Amts wegen berücksichtigt werden und dienen so dem Rechtsfrieden und der Rechtssicherheit.

Ausgangslage

Zahlreiche Ausschlussfristen schreiben für eine fristwahrende Geltendmachung der Ansprüche die Schriftform vor. Grundsätzlich muss der Gläubiger seine Ansprüche also mittels eines eigenhändig unterzeichneten Schriftstückes gegenüber dem Schuldner geltend machen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird die in einer Ausschlussfrist vorgesehene Schriftform allerdings auch durch ein Telefax oder eine E-Mail ohne eigenhändige Unterschrift gewahrt, sofern die Ausschlussfrist nicht ausdrücklich etwas anderes vorschreibt. Begründet wird dies mit dem Sinn und Zweck einer Ausschlussfrist, wonach eine eigenhändige Unterschrift nicht erforderlich ist, und dem Umstand, dass die Vorschriften über Willenserklärungen auf die Geltendmachung von Ansprüchen als rechtsgeschäftsähnliche Handlung nicht direkt anwendbar sind.

Rechtslage ab dem 01. Oktober 2016

Bislang bestanden gegen das Schriftformerfordernis in Ausschlussfristen keine Bedenken. Dies ändert sich jedoch mit Inkrafttreten der Neufassung von § 309 Nr. 13 BGB am 01. Oktober 2016. Derzeit erklärt § 309 Nr. 13 BGB AGB-Klauseln für unwirksam, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die gegenüber dem Verwender oder einem Dritten abzugeben sind, an eine strengere Form als die Schriftform gebunden werden. Gemäß § 309 Nr. 13 b) BGB nF sind AGB-Klauseln unwirksam, durch die Anzeigen oder Erklärungen an eine strengere Form als die Textform gebunden werden.

Im Gegensatz zur Schriftform setzt die Textform kein eigenhändig unterzeichnetes Schriftstück voraus, sondern lässt bereits die Abgabe einer lesbaren Erklärung auf einem dauerhaften Datenträger, also auf Papier oder einem elektronischen Speichermedium genügen. Erforderlich ist aber, dass die Person des Erklärenden genannt wird und der Abschluss der Erklärung erkennbar ist.

Nach Art. 229 § 37 EGBGB gilt § 309 Nr. 13 b) BGB nF für alle Schuldverhältnisse, die nach dem 30. September 2016 entstehen. Da die Vereinbarung von Ausschlussfristen in Formulararbeitsverträgen der Inhaltskontrolle nach den §§ 307 ff. BGB unterliegt, dürfen ab dem 01. Oktober 2016 also keine formulararbeitsvertraglichen Ausschlussfristen mehr vereinbart werden, die eine schrift-

liche Geltendmachung vorsehen. Derartige Ausschlussfristen wären wegen Verstoßes gegen § 309 Nr. 13 b) BGB nF unwirksam. In Formulararbeitsverträgen enthaltene Ausschlussfristen dürfen die Geltendmachung von Ansprüchen deshalb nur noch an die Textform knüpfen.

Anders als formularmäßig vereinbarte arbeitsvertragliche Ausschlussfristen unterliegen tarifvertragliche Ausschlussfristen keiner Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 307 ff. BGB. Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB sind Tarifverträge, und somit auch die in ihnen enthaltenen Ausschlussfristen, einer Inhaltskontrolle nicht zugänglich.

Arbeitsvertraglich in Bezug genommene tarifvertragliche Ausschlussfristen unterliegen ebenfalls nicht der Inhaltskontrolle, sofern die Bezugnahmeklausel insgesamt auf einen einschlägigen Tarifvertrag verweist. Folglich sind tarifvertragliche Ausschlussfristen und arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln, die insgesamt auf einen einschlägigen Tarifvertrag verweisen, von der Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB nicht betroffen.

Sofern arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln aber auf einen nicht einschlägigen Tarifvertrag oder lediglich auf bestimmte Teile eines Tarifvertrages verweisen, unterliegen die in Bezug genommenen Ausschlussfristen der Inhaltskontrolle und sind somit auch am Maßstab von § 309 Nr. 13 b) BGB nF zu prüfen.

Folglich dürfen die in Bezug genommenen Ausschlussfristen keine strengere Form als die Textform vorschreiben. Andernfalls ist die Bezugnahmeklausel anzupassen oder die Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag selbst zu formulieren. Ausschlussfristen in Betriebsvereinbarungen unterliegen nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB – wie tarifvertragliche Ausschlussfristen – nicht der Inhaltskontrolle und bleiben somit von der Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB unberührt.

Fazit

Zusammenfasssend ist festzuhalten, dass formularmäßig vereinbarte arbeitsvertragliche Ausschlussfristen in Zukunft nur noch eine Geltendmachung in Textform, nicht mehr in Schriftform vorschreiben dürfen. Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln, die auf einen nicht einschlägigen Tarifvertrag oder lediglich auf bestimmte Teile eines Tarifvertrages verweisen, sollten entsprechend geändert werden.

Tarifvertragliche Ausschlussfristen, arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln, die insgesamt auf einen einschlägigen Tarifvertrag verweisen, Ausschlussfristen in Betriebsvereinbarungen und Formulararbeitsverträge, die vor dem 01. Oktober 2016 geschlossen wurden, sind von der Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB nicht betroffen.

Dr. Christoph J. Müller

Kündigung wegen Krankheit: vom Sinn und Unsinn des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Problematik

Die Messlatte für eine wirksame Kündigung wegen Krankheit liegt hoch. Damit eine krankheitsbedingte Kündigung im Kündigungsschutzstreit erfolgreich verteidigt werden kann, ist vor Ausspruch der Kündigung ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen (im Folgenden BEM): Ein Arbeitgeber muss, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, mit Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers die Möglichkeiten klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Da sich die gesetzlichen Vorgaben maßgeblich in dieser Aussage erschöpfen, sind die übrigen Anforderungen an die Durchführung eines BEM der umfangreichen Rechtsprechung zum BEM zu entnehmen. Teilweise überspannt die Rechtsprechung die Anforderungen allerdings derart, dass sich faktisch ein Kündigungsverbot ergibt.

Praxisrelevanz

Auf Grund der teilweise überzogenen Anforderungen der Rechtsprechung kann sich der Arbeitgeber Fehler bei der Durchführung des BEM nicht leisten.

Verfahren
Kern des BEM ist das BEM-Gespräch, zu dem der Arbeitnehmer schriftlich eingeladen werden muss. Das Einladungsschreiben sollte sorgfältig erstellt werden, u. a. ist über Datenschutzaspekte aufzuklären. Kleinste Fehler rächen sich. Das BEM ist als „ergebnisoffener Suchprozess“ durchzuführen. Das bloß formale Abhaken als Etappe vor Ausspruch der Kündigung reicht nicht aus, um der Kündigung wegen Krankheit zur Wirksamkeit zu verhelfen. Es muss vielmehr ernsthaft nach Lösungsmöglichkeiten gesucht werden. Über den Inhalt des BEM-Gespräches sollte ein ausführliches Protokoll erstellt werden, das bestenfalls vom Arbeitnehmer gegengezeichnet wird. Abhängig von den Umständen des Einzelfalles, z. B. wenn nach der Durchführung eines BEM-Gespräches eine Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt worden ist oder das BEM-Gespräch zum Zeitpunkt des Kündigungsentschlusses bereits einige Zeit zurückliegt, fordern Arbeitsgerichte sogar eine mehrmalige Durchführung des BEM.

Beteiligte
Am BEM zu beteiligen sind stets der betroffene Arbeitnehmer (ggfs. auch sein Rechtsbeistand) sowie Vertreter des Betriebsrates. Darüber hinaus ist die Einbeziehung des Betriebsarztes ratsam. Bei einem schwerbehinderten Arbeitnehmer sind darüber hinaus die Schwerbehindertenvertretung sowie das zuständige Integrationsamt einzubeziehen. Weitere Stellen, die ggfs. in das BEM-Verfahren einzubeziehen sind, sind der Integrationsfachdienst, der medizinische Dienst der Krankenkassen, die örtlichen gemeinsamen Servicestellen sowie die Berufsgenossenschaften.

Folgen fehlerhaften BEMs
Im Falle eines unterlassenen bzw. eines fehlerhaften BEM ist die krankheitsbedingte Kündigung nicht per se unwirksam. Allerdings stellen die Arbeitsgerichte in diesem Fall erheblich erhöhte Anforderungen an die

Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers, z. B. im Hinblick auf Anpassungsmöglichkeiten des bisherigen Arbeitsplatzes oder alternative Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen Arbeitsplatz. Dieser erhöhten Darlegungs- und Beweislast wird der Arbeitgeber nur selten gerecht werden können. Er kann sich ohne ein BEM nicht einfach auf pauschale Aussagen, wie z. B. dass es keine alternativen Einsatzmöglichkeiten gebe, zurückziehen.

Fazit

Selbst wenn der Arbeitgeber bereits alle denkbaren Lösungsmöglichkeiten erschöpfend geprüft hat und daher ein BEM als überflüssig erachtet, sollte vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung stets ein BEM durchgeführt werden. Angesichts der teilweise überzogenen Anforderungen der Rechtsprechung gilt hierbei der Grundsatz: lieber mehr als weniger.

Pia Pracht

Sommerzeit, Urlaubszeit – Rückrufrecht des Arbeitgebers?

Problematik

In der Sommerferienzeit kommt es regelmäßig auf Grund vermehrter urlaubsbedingter Abwesenheiten zu Personalengpässen. Arbeitgeber stehen vor dem Problem, wie sie dennoch das Arbeitsaufkommen bewältigen können, um Produktionsausfälle oder Schadensersatzforderungen ihrer Kunden wegen nicht termingerechter Leistung zu vermeiden. Zwar lässt sich dem grundsätzlich durch vorausschauende Urlaubsplanung seitens des Arbeitgebers entgegenwirken, allerdings stößt auch ein elaborierter Urlaubsplan im Falle unvorhergesehener Ereignisse, wie z. B. ein ungewöhnlich hoher Krankenstand oder ein unerwartet hohes Auftragsaufkommen, schnell an seine Grenzen. In dieser Situation erscheint es für viele Arbeitgeber naheliegend, Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückzurufen. Diese betriebliche Praxis ist aber nicht immer konform mit der tatsächlichen Rechtslage.

Praxisrelevanz

Kein Widerrufsrecht
Soweit der beantragte Urlaub einmal gewährt ist, ist ein einseitiger Widerruf grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, seinen Urlaub abzubrechen, lässt sich weder aus dem Bundesurlaubsgesetz noch aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht des Arbeitnehmers herleiten. Auch die vertragliche Vereinbarung eines Widerrufsrechts ist grundsätzlich unzulässig.

Notfälle
Laut Bundesarbeitsgericht soll allerdings ausnahmsweise bereits genehmigter Urlaub in Notfällen vom Arbeitgeber widerrufen werden können. Voraussetzung ist, dass es sich um zwingende Notwendigkeiten handelt, die einen anderen Ausweg nicht zulassen. Eine genauere Definition eines „Notfalles“ blieb das BAG jedoch bislang schuldig. Allerdings werden eine unerwartet starke Auftragslage oder ein ungewöhnlich hoher Krankenstand allein regelmäßig keinen Notfall im Sinne der Rechtsprechung darstellen.

Widerrufsrecht bei vertraglichem Mehrurlaub
Hingegen sollte hinsichtlich des über den gesetzlichen Mindestanspruch hinaus vertraglich gewährten Mehrurlaubs die Vereinbarung eines Widerspruchsrechts zulässig sein. Laut Bundesarbeitsgericht ist der Arbeitgeber hinsichtlich Regelungen des vertraglichen Mehrurlaubs grundsätzlich frei.

Bei der Formulierung der Arbeitsvertragsklausel ist darauf zu achten, sauber zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und darüber hinausgehendem vertraglichen Mehrurlaub zu differenzieren, um dem vereinbarten Widerrufsrecht im Hinblick auf den vertraglichen Mehrurlaub zur Wirksamkeit zu verhelfen. Im Übrigen ist bei der Urlaubsgewährung eine Tilgungsbestimmung zu empfehlen, d. h. bei der Urlaubsgewährung klarzustellen, ob der gewährte Mehrurlaub dem gesetzlichen Mindesturlaub oder dem vertraglichen Mehrurlaub zugeordnet werden soll.

Fazit

Die Urlaubsplanerstellung sollte mit äußerster Sorgfalt erfolgen und, sofern möglich, eine ausreichende Personalreserve vorsehen, da regelmäßig ein Widerruf einmal gewährten Urlaubs nicht möglich ist. Allerdings besteht

die Möglichkeit, mit dem Arbeitnehmer eine freiwillige Vereinbarung zu treffen und Anreize für die vorzeitige Rückkehr aus dem Urlaub zu schaffen (z. B. Übernahme von Stornierungskosten, Kompensationsleitungen). Hierbei ist lediglich zu berücksichtigen, dass ein Verzicht des Arbeitnehmers auf den bereits genehmigten, aber abgebrochenen Urlaub unzulässig ist. Der freiwillig abgebrochene Urlaub ist zu einem späteren Zeitpunkt zu gewähren.

Pia Pracht

Elternzeitverlangen per Fax oder E-Mail ist unwirksam

Wer Elternzeit beantragen will, muss dies schriftlich verlangen. Ein Fax oder eine E-Mail genügen nicht.

Entscheidung

Das BAG hatte mit Urteil vom 10.05.2016 (Az. 9 AZR 145/15) darüber zu entscheiden, ob ein Fax der in § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG vorgesehen Schriftform genügt und den Sonderkündigungsschutz des § 18 Abs. 1 S. 1 BEEG auslöst.

In dem zugrunde liegenden Sachverhalt hatte die Arbeitnehmerin nach der Geburt ihres Kindes nur per Fax mitgeteilt, dass sie Elternzeit in Anspruch nehmen werde.

Nach Ablauf der Mutterschutzfristen kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne die Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde gem. § 18 Abs. 1 S. 4 BEEG einzuholen. Der Arbeitgeber berief sich darauf, dass mit dem Fax kein wirksames Elternzeitverlangen vorlag und deshalb der Sonderkündigungsschutz des § 18 Abs. 1 S. 1 BEEG nicht bestand.

Die Vorinstanzen entschieden gegen den Arbeitgeber und stellten fest, dass mit dem Fax ein formwirksames Elternzeitverlangen nach § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG vorlag. In der Folge wurde ein Sonderkündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 S. 1 BEEG angenommen und die Kündigung als unwirksam angesehen (ArbG Frankfurt a. M., Urteil vom 27.05.2014, Az. 10 Ca 8834/13 und LAG Hessen, Urteil vom 08.01.2015, Az. 9 Sa 1079/14).

Das BAG hingegen gab dem Arbeitgeber recht. Es stellte fest, dass ein Telefax oder eine E-Mail die von § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht wahrt.

Nach Ansicht des BAG sei ein per Fax oder E-Mail zugesandtes Elternzeitverlangen nichtig. Damit hatte die Arbeitnehmerin nicht wirksam Elternzeit verlangt. In der Folge bestand kein Sonderkündigungsschutz, und die vom Arbeitgeber erklärte Kündigung war wirksam.

Einschränkend führt das BAG nur aus, dass der Arbeitgeber unter besonderen Umständen treuwidrig handeln könnte, wenn er sich auf das Schriftformerfordernis des § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG beruft, sah aber vorliegend in dem Verhalten des Arbeitgebers keine Treuwidrigkeit.

Praxisrelevanz

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Sie schafft für Arbeitgeber Klarheit über die Auslegung des § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG: Für ein wirksames Elternzeitverlangen ist eine schriftliche Erklärung notwendig, mithin eine eigenhändig unterschriebene Erklärung des Arbeitnehmers. Elternzeitverlangen per Fax oder E-Mail sind formunwirksam und lösen keinen Sonderkündigungsschutz aus.

Die Entscheidung des BAG ist auch konsequent und macht deutlich, dass ein Arbeitgeber nicht treuwidrig handelt, wenn er auf ein formunwirksames Elternzeitverlangen zunächst nicht reagiert und arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreift – insb. eine Kündigung auspricht –, wenn der Arbeitnehmer während der vermeintlichen Elternzeit nicht zur Arbeit erscheint.

Dr. Josef Toma

Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“?

Das BAG hatte mit Urteil vom 20.1.2016 (6 AZR 782/14) über die Wirksamkeit einer neben der außerordentlichen Kündigung hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“ zu entscheiden. Der Kläger war bei der Beklagten, die einen im Bereich des Anlagenbaus tätigen Kleinbetrieb betreibt, als Lüftungsmonteurhelfer beschäftigt.

In dem zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsvertrag war eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Monatsende geregelt. Sofern sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen verlängere, solle – so der Arbeitsvertrag – diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer gelten.

Eine Bezugnahme auf tarifliche Regelungen enthielt der Arbeitsvertrag nicht. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis wegen angeblicher Pflichtverletzungen des Klägers außerordentlich fristlos sowie hilfsweise ordentlich „zum nächstzulässigen Termin“.

Während das ArbG der Kündigungsschutzklage des Klägers hinsichtlich der außerordentlichen Kündigung stattgab und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung unter Wahrung der gesetzlichen Kündigungsfrist feststellte, erachtete das LAG auch die hilfsweise ordentliche Kündigung für unwirksam (vgl. dazu Newsletter-Beitrag von Herrn Jens Völksen vom 31.8.2015).

Das BAG urteilte nun, dass das Arbeitsverhältnis durch die allein noch streitgegenständliche hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung unter Wahrung der gesetzlichen Kündigungsfrist beendet worden ist. Die Kündigung sei nicht mangels hinreichender Bestimmtheit unwirksam. Eine Kündigung müsse als empfangsbedürftige Willenserklärung so bestimmt sein, dass der Empfänger Klarheit über die Absichten des Kündigenden erhalte. Der Kündigungsadressat müsse erkennen können, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis aus Sicht des Kündigenden beendet sein solle. Im Falle einer ordentlichen Kündigung genüge in der Regel die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist.

Eine Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“ sei dann möglich, wenn dem Erklärungsempfänger die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn bestimmbar sei. Jedenfalls sei eine solche Kündigung dann ausreichend, wenn die rechtlich zutreffende Frist für den Kündigungsadressaten leicht feststellbar sei und nicht umfassende tatsächliche Ermittlungen oder die Beantwortung schwieriger Rechtsfragen erforderlich seien.

Im streitgegenständlichen Fall könne dahinstehen, ob die rechtlich zutreffende Kündigungsfrist für den Kläger leicht feststellbar gewesen sei, da die ordentliche Kündigung hilfsweise für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen fristlosen Kündigung ausgesprochen worden sei.

In diesem Fall solle die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Vorstellung des Kündigenden offensichtlich mit Zugang der fristlosen Kündigung erfolgen, so dass der Kündigungsempfänger nicht über den gewollten Beendigungszeitpunkt im Unklaren bleibe.

Praxisrelevanz

Die Entscheidung des BAG ist im Hinblick auf die Möglichkeit der Umdeutung einer außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung zum nächstzulässigen Termin nur folgerichtig. So hat das BAG ausgeführt, dass das Abstellen auf die Erklärung der fristlosen Kündigung einen Wertungswiderspruch zur Möglichkeit der genannten Umdeutung vermeide, da auch bei einer Umdeutung die ordentliche Kündigung nicht mangels Angabe der Kündigungsfrist bzw. des Kündigungstermins unwirksam wäre.

Trotz dieser erfreulichen Entscheidung empfehlen wir weiterhin – wie bereits im Newsletter-Beitrag vom 31.08.2015 – folgende Formulierung: „Hilfsweise kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich nach Maßgabe der auf Ihr Arbeitsverhältnis anwendbaren [gesetzlichen, vertraglichen, tariflichen] Kündigungsfrist. Dies ist nach unseren Berechnungen der [Beendigungszeitpunkt].“

Dr. Christoph J. Müller

„Hilfsweise kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich nach Maßgabe der auf Ihr Arbeitsverhältnis anwendbaren [gesetzlichen, vertraglichen, tariflichen] Kündigungsfrist.“

Inhaltsverzeichnis

2 Neue Gesetzeslage: Gestaltung von Ausschlussfristen – Schriftform vs. Textform
4 Kündigung wegen Krankheit: vom Sinn und Unsinn des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
6 Sommerzeit, Urlaubszeit – Rückrufrecht des Arbeitgebers?
8 Elternzeitverlangen per Fax oder E-Mail ist unwirksam
9 Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“?

Hinweis

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 jmoeltgen@goerg.de.

Bildnachweis

Bildagentur Fotolia:
Seite 1: © BillionPhotos.com, Seite 7: © anyaberkut.

Bildagentur iStock:
Seite 5: © Sezeryadigar.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN
Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN
Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN
Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG
Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN
Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN
Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90