



NEWSLETTER ARBEIT UND PERSONAL

III 2013

1. LÄNGER ALS DREI JAHRE ZURÜCKLIEGENDE VORBESCHÄFTIGUNG BEI BEFRISTETEM ARBEITSVERHÄLTNIS
2. CALLCENTER-BETRIEB AN SONNTAGEN IN HESSEN UNZULÄSSIG
3. VORSICHT BEI REGELMÄßIGEM EINSATZ FREMDER DIENSTLEISTER
4. BESTIMMTHEIT EINER ORDENTLICHEN KÜNDIGUNG - KÜNDIGUNGSFRIST
5. VERZICHT DES ARBEITNEHMERS AUF URLAUBSABGELTUNG
6. DIE NÄCHSTEN TURNUSMÄßIGEN BETRIEBSRATSWAHLEN STEHEN 2014 „VOR DER TÜR“ (01. MÄRZ BIS 31. MAI 2014). ES GILT FÜR ARBEITGEBER, RECHTZEITIG GESTALTUNGSSPIELRÄUME ZU NUTZEN!

1. LÄNGER ALS DREI JAHRE ZURÜCKLIEGENDE VORBESCHÄFTIGUNG BEI BEFRISTETEM ARBEITSVERHÄLTNIS

Eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist auch dann unzulässig, wenn eine Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers mehr als drei Jahre zurückliegt.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urt. v. 26.09.2013 – Az. 6 Sa 28/13 – (Pressemitteilung)

Der Kläger war im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen bei seinem Arbeitgeber in der Metall- und Elektroindustrie beschäftigt. Die erste Beschäftigung war befristet vom 27.08.2007 bis zum 30.11.2007. Im Anschluss daran war der Kläger vom 01.02.2011 mit zwischenzeitlicher Verlängerung der Befristung bis zum 31.01.2013 beschäftigt. Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages gewandt, da er der Auffassung ist, dass die letzte Befristung aufgrund des „zuvor“ bestandenen befristeten Arbeitsverhältnisses im Jahr 2007 unwirksam gewesen ist.

Aus dem Wortlaut des § 14 Abs. 3 S. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist eine sachgrund-lose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Aus dem Wortlaut der Vor-schrift aber ergibt sich nicht, ab wann ein in der Vergangenheit liegendes Beschäftigungsverhältnis zu lange her ist, um nicht mehr als „Zuvorbeschäftigung“ zu gelten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner neueren Rechtsprechung in einem Urteil aus dem Jahr 2011 das Tatbestandsmerkmal „bereits zuvor“ so ausgelegt, dass Vorbeschäftigungen bei demselben Arbeitgeber dann nicht zu berücksichtigen seien, wenn sie länger als drei Jahre zurücklägen. Damit knüpft das BAG an die regelmäßige Verjährungsfrist des § 195 BGB an.

Das LAG weicht mit seiner Entscheidung von der Rechtsprechung des BAG ab. Es hält die Auslegung der Norm des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG für nicht belegbar, da der eindeutige Wortlaut der Vorschrift einen solchen Auslegungsspielraum nicht zulasse. Nach Auffassung des LAG sei vom Gesetzgeber absichtlich keine Frist – und damit auch keine Drei-Jahres-Frist – in die Norm aufgenommen worden. Das LAG hat die Revision zum BAG zugelassen. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG das Bundesverfassungsgericht zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG anruft.

PRAXISTIPP:

Die Rechtsunsicherheit in Bezug auf die Wirksamkeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses bei einer lange zurückliegenden Vorbeschäftigung bleibt bestehen. Wir empfehlen daher, sich auch weiterhin nicht uneingeschränkt auf die neuere Rechtsprechung des BAG zu verlassen, da in der derzeit ungeklärten Situation auch bei einer lange zurückliegenden Vorbeschäftigung die sachgrundlose Befristung unwirksam sein kann.

Linda von Hoegen, Rechtsanwältin

2. CALLCENTER-BETRIEB AN SONNTAGEN IN HESSEN UNZULÄSSIG

Der Bedarfsgewerbeverordnung Hessen fehlt eine verfassungskonforme Ermächtigungsgrundlage. Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot auf Landesebene sind damit nicht möglich.

VGH Hessen, Urteil vom 12.09.2013 - 8 C 1776/12.N (Pressemitteilung)

Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) dürfen Arbeitnehmer an Sonntagen grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Neben wenigen gesetzlichen Ausnahmen insbesondere für die Grundversorgung der Bevölkerung und der Möglichkeit, für Einzelfälle Sondergenehmigungen zu beantragen, ist vor allem die Ermächtigungsregelung in § 13 ArbZG das Einfallstor für Ausnahmen. Danach kann die Bundesregierung eine Rechtsverordnung erlassen, die über die Fallgruppen des § 10 ArbZG hinaus Sonn- und Feiertagsarbeit zulassen. Eine wichtige Fallgruppe, für die danach Ausnahmen möglich sind, ist die Befriedigung täglicher oder besonders an Sonn- und Feiertagen auftretender Bedürfnisse der Bevölkerung. Sofern die Bundesregierung von ihrer Befugnis keinen Gebrauch macht, können bzgl. dieser Fallgruppe auch die Landesregierungen eine Rechtsverordnung erlassen. Dies haben die Bundesländer getan, in allen wurden sogenannte Bedarfsgewerbeverordnungen erlassen. Neben Blumengeschäften und Bäckereien sowie (nicht nur in Bayern!) Brauereien in den Sommermonaten erlauben diese u.a. auch den Callcenter-Betrieb an Sonn- und Feiertagen.

Der VGH Hessen hat die hessische Regelung nun u.a. bzgl. der Callcenter für unzulässig erklärt und Normenkontrollanträgen der Gewerkschaft ver.di sowie zweier Dekanate der Evangelischen Kirche in Hessen stattgegeben. Dabei stößt sich der VGH nicht etwa an der Bedarfsgewerbeverordnung, sondern an der Ermächtigungsgrundlage im ArbZG. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungs- wie auch des Bundesverwaltungsgerichts müsse der Gesetzgeber bei Eingriffen in Grundrechte (hier: Religionsfreiheit, aber auch Koalitionsfreiheit) die wesentlichen Regelungen selbst treffen. Dies sei bei der Ermächtigung im ArbZG nicht gewährleistet.

Ob die VGHS der anderen Bundesländer und das BVerwG dies ebenso sehen, ist offen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung wurde die Revision zum BVerwG zugelassen.

PRAXISTIPP:

Bevor das BVerwG nicht über die Revision entschieden hat, sollten keine vorschnellen Aktionen unternommen werden. Hessen empfiehlt sich derzeit jedoch nicht als neuer Callcenter-Standort. Andere Bundesländer könnten folgen. Callcenter-Betreiber sollten bei Neueinstellungen vorsichtig sein, ein Sonntagsarbeitsverbot würde den Arbeitskräftebedarf erheblich senken und zum Stellenabbau führen. Callcenter in Hessen stehen vor der Wahl, Mitarbeiter zu entlassen oder den Standort zu wechseln.

Christine Libor, Düsseldorf

3. VORSICHT BEI REGELMÄßIGEM EINSATZ FREMDER DIENSTLEISTER

Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit mit Fremddienstleistern kann verbotene Arbeitnehmerüberlassung sein.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 01.08.2013 - 2 Sa 6 /13

Fast jedes Unternehmen beschäftigt nicht nur eigene Arbeitnehmer sondern lässt z.B. IT-Dienstleistungen durch Werkunternehmer erbringen. Ist das IT-Unternehmen regelmäßig tätig, kennt es nicht nur die unternehmensspezifischen Gegebenheiten seines Auftraggebers, sondern auch dessen Mitarbeiter, so wie diese umgekehrt auch ihn und seine Arbeitnehmer kennen. Dies hat oft zur Folge, dass die Mitarbeiter des beauftragenden Unternehmens selbst und unmittelbar dem IT-Unternehmer Aufträge erteilen, so dass die Aufträge nicht mehr gebündelt werden und dann von einem Ansprechpartner des Unternehmens dem Ansprechpartner des IT-Unternehmens übergeben werden. Damit wird die Zusammenarbeit immer enger, die fremden Arbeitnehmer immer mehr eingegliedert. Denkbar sind solche Fallgestaltungen nicht nur bei IT-Dienstleistungen sondern auch mit anderen Werkdienstleistern bzw. grundsätzlich all den Unternehmen, derer man sich als Unternehmen bedient, wenn man hierfür nicht eigene Arbeitnehmer vorrätig halten will.

In einem solchen Fall hat nun das LAG Baden-Württemberg auf Folgendes hingewiesen:

„Ein zwischen einem Werkunternehmen (hier: IT-Dienstleister) und dem Dritten vereinbartes Ticketsystem (EDV-spezifische Aufträge von Arbeitnehmern des Dritten werden nach Eröffnung eines Tickets vom Dritten bearbeitet) ist unproblematisch dem Werkvertragsrecht zuzuordnen.

Wenn allerdings Arbeitnehmer des Dritten außerhalb dieses Ticketsystems in größerem Umfang Beschäftigte des Werkunternehmens direkt beauftragen und unter zeitlichen- örtlichen Vorgaben auch personenbezogene Anweisungen erteilen, spricht dies für Arbeitnehmerüberlassung.“

Das Damoklesschwert der Arbeitnehmerüberlassung ist für den Auftragnehmer doppelt gefährlich:

1. Er haftet für Sozialversicherungsbeiträge neben dem eigentlichen Arbeitgeber des überlassenen Arbeitnehmers, § 10 Abs. 3 AÜG
2. Es kann zwischen überlassenen Arbeitnehmer und dem beauftragendem Unternehmen unmittelbar ein Arbeitsverhältnis zustande kommen, wenn, wie dies die Regel ist, der Werkunternehmer keine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis hat, § 10 Abs. 1 AÜG.

Virulent wird das Problem meist dann, wenn der Dienstleister nicht länger beauftragt werden soll, er deswegen seinen Angestellten betriebsbedingt kündigen muss und diese sich nun darauf besinnen, dass sie doch noch einen Arbeitgeber haben, nämlich das beauftragende Unternehmen.

PRAXISTIPP:

Achten Sie bei der Beauftragung von Werkunternehmern, die in Ihrem Unternehmen arbeiten, unbedingt darauf, dass nicht jeder befugt ist, den Mitarbeitern des beauftragten Unternehmens Anweisungen und Aufträge zu erteilen. Vermeiden Sie es, die Arbeitnehmer des beauftragten Dienstleisters bei sich einzugliedern und ihnen unmittelbar Weisungen zu erteilen.

4. BESTIMMTHEIT EINER ORDENTLICHEN KÜNDIGUNG – KÜNDIGUNGSFRIST

Eine ordentliche Kündigung, in der bezüglich der Kündigungsfrist auf § 622 BGB und § 113 InsO hingewiesen wird, genügt dem Bestimmtheitsgebot.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2013 - 6 AZR 805/11

Die Klägerin war seit 1987 bei der Schuldnerin als Industriekauffrau beschäftigt. Im Mai 2010 wurde der Beklagte zum Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin bestellt. Im Vorfeld hatte die Geschäftsführung der Schuldnerin mit Zustimmung des Beklagten die vollständige Betriebsstilllegung beschlossen und den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung aller Arbeitsverhältnisse angehört. Mit Schreiben vom 03.05.2010 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“. Des Weiteren erläuterte das Schreiben mögliche gesetzliche Kündigungsfristen nach § 622 BGB und § 113 InsO sowie solche nach dem Arbeitsvertrag und nach dem nicht bezeichneten Tarifvertrag ohne Bezug auf den Streitfall. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben der Klage statt. Das Landesarbeitsgericht vertrat die Auffassung, die Kündigungserklärung sei zu unbestimmt. Ihr könne nicht entnommen werden, von welcher Kündigungsfrist und von welchem Kündigungstermin der Beklagte für das Arbeitsverhältnis der Klägerin ausgehe.

Das Bundesarbeitsgericht hielt die Klage dagegen für unbegründet. Es vertrat die Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Ablauf des 31. August 2010 geendet habe. Die Kündigungserklärung sei hinreichend bestimmt. Sie enthalte im Hinblick auf den Kündigungstermin nicht nur den Hinweis „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“, sondern auch einen Hinweis auf die für die Berechnung der Kündigungsfrist maßgeblichen Vorschriften. Die Klägerin hätte auf Grundlage dieser Hinweise dem Kündigungsschreiben unter Beachtung ihrer Betriebszugehörigkeit entnehmen können, dass gem. § 113 InsO die Kündigungsfrist für sie drei Monate beträgt. Eine Nennung des konkreten Beendigungszeitpunkts in der Kündigungserklärung sei daher nicht erforderlich gewesen.

PRAXISTIPP:

Eine Kündigungserklärung muss, um Wirksamkeit zu entfalten, hinreichend bestimmt sein. Dies bedeutet, dass der Gekündigte der Erklärung entnehmen können muss, ob und zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Die Nennung des Beendigungstermins ist nicht erforderlich, wenn dem Gekündigten die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn bestimmbar ist. Eine ordentliche Kündigung sowie eine gleichzeitig mit einer außerordentlichen Kündigung erklärte hilfsweise ordentliche Kündigung sollte trotzdem vorsorglich stets mit der Formulierung „fristgemäß zum ...“ den errechneten (hilfsweisen) Beendigungstermin benennen.

Dr. Marco Wenderoth, Frankfurt am Main

5. VERZICHT DES ARBEITNEHMERS AUF URLAUBSABGELTUNG

Ein Arbeitnehmer ist berechtigt, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seinen nach § 7 BUrlG bestehenden Anspruch auf Urlaubsabgeltung zu verzichten.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14.05.2013 - 9 AZR 844/11

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem Jahr 1987 als Lader beschäftigt. Im Jahr 2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem seit Januar 2006 arbeitsunfähigen Kläger ordentlich um 30.06.2009. Im anschließenden Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien am 29.06.2010 einen Vergleich, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Zahlung einer Abfindung zum Gegenstand hatte. Zudem beinhaltete der Vergleich folgende Klausel: "Mit Erfüllung des vorliegenden gerichtlichen Vergleichs sind wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt."

Mit Schreiben vom 29.07.2010 verlangte der Kläger von der Beklagten erfolglos für die Jahre 2006 bis 2008 Urlaubsabgeltung in Höhe von 10.656,72 Euro. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das LAG gab der Klage teilweise statt und verurteilte die Beklagte zur Zahlung von Urlaubsabgeltung i.H.v. 6.543,60 Euro. Zur Begründung führte es aus, der Kläger hätte aufgrund der Regelung in § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG nur auf die Abgeltung von vertraglich begründeten, nicht aber auf die von gesetzlich begründeten Urlaubsansprüchen verzichten können.

Die Revision der Beklagten vor dem BAG hatte Erfolg. Das BAG vertrat die Auffassung, dass die im gerichtlichen Vergleich enthaltene Erledigungsklausel den nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers erfasse. § 13 I 3 BUrlG stünde einer solchen vertraglichen Regelung nicht entgegen. Zwar könne gem. § 13 I 3 BUrlG von der Regelung in § 7 IV, wonach der Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Dies beziehe sich aber nur auf einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen verhinderten. Es verstoße weder gegen das nationale Urlaubsrecht noch gegen das Unionsrecht wenn ein Arbeitnehmer auf einen bereits entstandenen Urlaubsabgeltungsanspruch verzichte.

PRAXISTIPP:

Einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen, sind unwirksam. Der Arbeitnehmer kann aber nach Ablauf der Kündigungsfrist auf bereits entstandene Urlaubsabgeltungsansprüche verzichten. Anders ist die Rechtslage nur bei tarifvertraglichen Abgeltungsansprüchen. Nach § 4 Abs. 4 S. 1 TVG ist ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig.

Dr. Marco Wenderoth, Frankfurt am Main

6. DIE NÄCHSTEN TURNUSMÄßIGEN BETRIEBSRATSWAHLEN STEHEN 2014 „VOR DER TÜR“ (01. MÄRZ BIS 31. MAI 2014). ES GILT FÜR ARBEITGEBER, RECHTZEITIG GESTALTUNGSSPIELRÄUME ZU NUTZEN!

1. Gestaltungsmöglichkeiten nutzen

Ein Arbeitgeber kann in gewissen Grenzen steuern, für welche Teile des Unternehmens bzw. des Konzerns Betriebsräte gebildet werden. So können Arbeitgeber beispielsweise **gemeinsame Betriebe** bilden, in denen dann auch gemeinsame Betriebsräte gewählt werden gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Dies bietet sich an, wenn ein Arbeitgeber lieber weniger Betriebsräte haben will, allerdings sollten Sie sich dann auch über die weiteren Rechtsfolgen informieren. Solche Änderungen der Organisationsstruktur sind rechtzeitig zu implementieren und auch bekanntzugeben, z.B. durch Herausgabe neuer Organigramme und Vertretungsregeln. Arbeitgeber können des Weiteren auch die **Gestaltungsmöglichkeiten gemäß § 3 BetrVG** nutzen. Danach kann u.a. **durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung** eine andere Beteiligungsstruktur gewählt werden; es können **z.B. unternehmenseinheitliche Betriebsräte oder Spartenbetriebsräte** gebildet, **Betriebe zusammengefasst oder andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen (z.B. in Regionalbetriebsräte)** gebildet werden. Besteht kein Tarifvertrag und kein Betriebsrat, kann ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gemäß § 3 Abs. 3 BetrVG auch auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft mit Stimmenmehrheit gewählt werden.

Beachten Sie aber die gesetzlichen Voraussetzungen und die neueste Rechtsprechung. So ist z.B. grundsätzlich die Bildung von Regionalbetriebsräten aufgrund eines Tarifvertrages nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG möglich, allerdings nur, solange diese Organisationsstruktur auch tatsächlich gelebt wird, sonst ist die Wahl anfechtbar (BAG, Beschluss vom 13.03.2013, 7 ABR 70/11). Bei der Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG hat das BAG mit Beschluss vom 24.04.2013, 7 ABR 71/11 entschieden, dass den Betriebsparteien grundsätzlich ein überprüfbarer Beurteilungs- und Ermessensspielraum zusteht; zuständig ist der Gesamtbetriebsrat ohne Vetorecht der örtlichen Betriebsräte. Die Arbeitsgerichte prüfen aber, ob die Betriebsparteien ihren Ermessensspielraum überschritten haben und nicht eine Zusammenfassung von Betrieben sachgerechter ist. Für einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat spricht z.B. eine Unternehmensstruktur, bei der die Entscheidungskompetenzen zentral auf Unternehmensebene angesiedelt sind, z.B. bei einer zentralen Personalabteilung. Eine zu große räumliche Entfernung zwischen unternehmenseinheitlichem Betriebsrat und Arbeitnehmern kann gegen diese Lösung sprechen.

2. Wahlvorschläge – Wahlvorstand – Kontrolle der Wahlabläufe und Formalien

Zwar kann ein Arbeitgeber von sich aus keine Wahlvorschläge für den Betriebsrat einreichen, er kann aber rechtzeitig versuchen, mit ihm genehmen Mitarbeitern zu reden und darauf hinzuwirken, dass diese sich zur Wahl stellen. Auch die Zusammensetzung des Wahlvorstandes entzieht sich der Einflussnahme der Arbeitgeberseite. Wenn es hier aber unverzichtbare Mitarbeiter gibt, dann empfiehlt es sich, mit den Mitarbeitern rechtzeitig zu reden, damit diese nicht ausgerechnet diese unverzichtbaren Mitarbeiter in den zeitaufwändigen Wahlvorstand berufen. Die Wahl sollte von Anfang an kontrolliert und Beweise gesichert werden, wenn von Anfechtungsmöglichkeiten ausgegangen wird oder von Nichtigkeitsmöglichkeiten, und dies nicht pragmatisch hingenommen werden soll, sondern bestimmte Betriebsräte vermieden werden sollen. Eine Wahlanfechtung muss gemäß § 19 Abs. 2 BetrVG innerhalb von zwei Wochen nach dem Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen.

Dr. Alexandra Henkel, MM, Berlin

ANSPRECHPARTNER	TELEFON	E-MAIL
BERLIN		
Monika Birnbaum MM Wirtschaftsmediatorin, Fachanwältin für Arbeitsrecht	+49 30 88 59 27 39	birnbaum@fps-law.de
Dr. Alexandra Henkel MM Wirtschaftsmediatorin, Fachanwältin für Arbeitsrecht	+49 30 88 59 27 39	henkel@fps-law.de
Katharina Strauss Rechtsanwältin	+49 30 88 59 27 39	strauss@fps-law.de
Tim-Bastian Ditscher Rechtsanwalt	+49 30 88 59 27 39	ditscher@fps-law.de
DÜSSELDORF		
Christine Libor Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht	+49 211 30 20 15 0	libor@fps-law.de
Tobias Törnig Rechtsanwalt	+49 211 30 20 15 0	toernig@fps-law.de
Reinhard Meierrose Rechtsanwalt	+49 211 30 20 15 0	meierrose@fps-law.de
Linda von Hoegen Rechtsanwältin	+49 211 30 20 15 0	vonhoegen@fps-law.de
FRANKFURT AM MAIN		
Volker Serth Fachanwalt für Arbeitsrecht	+49 69 95 95 70	serth@fps-law.de
Wolfgang Mautz Notar, Fachanwalt für Arbeitsrecht	+49 69 95 95 70	mautz@fps-law.de
Amelie Bernardi Fachanwältin für Arbeitsrecht	+49 69 95 95 70	bernardi@fps-law.de
Dr. Marco Wenderoth Fachanwalt für Arbeitsrecht	+49 69 95 95 70	wenderoth@fps-law.de
Dr. Hans-Peter Müller Rechtsanwalt	+49 69 95 95 70	hpmueller@fps-law.de

HINWEIS

Der Newsletter kann die Rechtsentwicklungen und Urteile nur komprimiert wiedergeben. Für Missverständnisse und Informationslücken, die sich insbesondere auch daraus ergeben können, dass die ungekürzte Entscheidung nicht eingesehen wird, können wir keine Haftung übernehmen. Wir bitten zu bedenken, dass letztlich immer der Einzelfall maßgebend und entscheidend ist. Unsere Informationen sollen Ihnen helfen, die tägliche Arbeit zu erleichtern. Die persönliche Beratung können sie jedoch nicht ersetzen. Wir stehen Ihnen natürlich jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Haben Sie Fragen zu unserem Newsletter, rufen Sie uns gerne an.

IMPRESSUM

FPS Fritze Wicke Seelig Partnerschaft von Rechtsanwälten
Partnerschaftsgesellschaft
Sitz und Registrierung: Frankfurt am Main, AG Frankfurt am Main, PR 1865
Umsatzsteueridentifikationsnummer: DE219074277
Vertretungsberechtigt und verantwortlich für redaktionelle Gestaltung und Inhalte: Rechtsanwältin Monika Birnbaum,
E-Mail: birnbaum@fps-law.de

Um den Newsletter abzubestellen, senden Sie uns bitte eine E-Mail oder informieren Sie Ihren Ansprechpartner in der Kanzlei.

RECHTSANWÄLTE

Alle Rechtsanwälte sind in der Bundesrepublik Deutschland als Rechtsanwälte zugelassen und gehören der Rechtsanwaltskammer (RAK) des jeweiligen Standortes an:

Berlin: RAK Berlin, Littenstraße 9, 10179 Berlin – www.rak-berlin.de

Düsseldorf: RAK Düsseldorf, Freiligrathstraße 25, 40479 Düsseldorf – www.rechtsanwaltskammer-duesseldorf.de

Frankfurt am Main: RAK Frankfurt a. M., Bockenheimer Anlage 36, 60322 Frankfurt a. M. – www.rechtsanwaltskammer-ffm.de

Hamburg: RAK Hamburg, Bleichenbrücke 9, 20354 Hamburg – www.rechtsanwaltskammerhamburg.de

Die berufsrechtlichen Vorschriften BRAO (Bundesrechtsanwaltsordnung), BORA (Berufsordnung für Rechtsanwälte), Fachanwaltsordnung, RVG (Rechtsanwaltsvergütungsgesetz), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft (CCBE), Gesetz über die Tätigkeit europäischer Rechtsanwälte in Deutschland (EuRAG) v. 9. 3. 2000 (BGBl. I S. 182), Law Implementing the Directives of the European Community pertaining to the professional law regulating the legal profession können über die Website der Bundesrechtsanwaltskammer unter www.brak.de und der Rubrik "Informationspflichten gemäß § 5 TMG" eingesehen werden.

NOTARE

Alle Rechtsanwälte, die zudem als Notar bezeichnet sind, sind in der Bundesrepublik Deutschland als Notare zugelassen und gehören der Notarkammer des jeweiligen Standorts an:

Berlin: Notarkammer Berlin, Littenstr. 10, 10179 Berlin – www.berliner-notarkammer.de

Frankfurt am Main: Notarkammer Frankfurt a. M., Bockenheimer Anlage 36, 60322 Frankfurt a. M. – www.notarkammer-ffm.de

Die berufsrechtlichen Vorschriften Bundesnotarordnung, Beurkundungsgesetz, Richtlinien der Notarkammern, Dienstordnung für Notarinnen und Notare, Kostenordnung, Europäischer Kodex des notariellen Standesrechts können über die Website der Bundesnotarkammer unter www.bnotk.de und der Rubrik "Berufsrecht" eingesehen werden.

Weitere Informationen zu FPS finden Sie unter www.fps-law.de.

BERLIN

Kurfürstendamm 220
10719 Berlin
T +49 30 88 59 27-0
F +49 30 88 22 26-0
berlin@fps-law.de

DÜSSELDORF

Königsallee 60 C (KÖ-Höfe)
40212 Düsseldorf
T +49 211 30 20 15-0
F +49 211 30 20 15-90
duesseldorf@fps-law.de

FRANKFURT AM MAIN

Eschersheimer Landstr. 25–27
60322 Frankfurt am Main
T +49 69 95 957
F +49 69 95 957-455
frankfurt@fps-law.de

HAMBURG

Große Theaterstr. 42
20354 Hamburg
T +49 40 37 89 01-0
F +49 40 36 62 98
hamburg@fps-law.de

FPS
Ihre Kanzlei, Ihr Partner. 