

NEWSLETTER

Arbeitsrecht | Ausgabe 5/2009



TÜRKISCH-DEUTSCHE
INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Opladener Straße 8 · 50679 Köln
Tel +49 221 540 22-00
Fax +49 221 540 22-01
eMail info@td-ihk.de
Web www.td-ihk.de

ARNECKE
SIEBOLD

ARNECKE SIEBOLD
Rechtsanwälte . Partnerschaftsgesellschaft
Hamburger Allee 4 · 60486 Frankfurt/Main
Tel +49 69 97 98 85-0
Fax +49 69 97 98 85-85
eMail Frankfurt@ArneckeSiebold.de
Web www.ArneckeSiebold.de

INHALT

Arbeitsrecht | Ausgabe 5/2009

- 1. Spätere Nachholung der wegen der Geburt eines zweiten Kindes vorzeitig beendeten Elternzeit möglich**
Seite 4
- 2. Rechtsweg: Kann der Vertreter einer juristischen Person (Werkleiter eines Eigenbetriebs) ausnahmsweise beim Arbeitsgericht klagen?**
Seite 5
- 3. Können Veräußerer und Erwerber eines Betriebs in dem Veräußerungsvertrag Regelungen treffen, auf die sich die Arbeitnehmer des Betriebs unmittelbar berufen können?**
Seite 6
- 4. Kündigungsschutzklage – Kein Beweisverwertungsverbot bei zufällig mitgehörtem Telefongespräch**
Seite 7
- 5. Begrenzte Informationspflichten bei Auslandsentsendung**
Seite 8
- 6. Freiwilligkeitsvorbehalt: Zulässig bei einer Jahressonderzahlung von mehr als 30 % der Jahresvergütung?**
Seite 10

7. Missbräuchliche Ausübung von Aktienoptionen nach außerordentlicher Kündigung?

Seite 11

8. Pflicht zur Rückgabe des Dienstwagens nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums

Seite 12

1. Spätere Nachholung der wegen der Geburt eines zweiten Kindes vorzeitig beendeten Elternzeit möglich

Eine Arbeitnehmerin kann die in Anspruch genommene Elternzeit grundsätzlich wegen der Geburt eines weiteren Kindes unterbrechen und den verbleibenden Anteil von bis zu zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum übertragen. Dieser Zeitraum muss zwischen Vollendung des dritten und des achten Lebensjahrs des Kindes liegen. Der Arbeitgeber muss zwar der Übertragung zustimmen, er ist dabei aber an billiges Ermessen gebunden. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. April 2009 (Az. 9 AZR 391/08).

Die Entscheidung betraf den Fall einer Reiseverkehrskauffrau, deren erstes Kind im Juli 2004 geboren wurde. Die Arbeitnehmerin nahm hierfür drei Jahre Elternzeit in Anspruch. Im Juli 2006 kam ihr zweites Kind zur Welt. Auch für dieses Kind nahm sie drei Jahre Elternzeit in Anspruch. Die Elternzeit für ihr erstes Kind sollte deshalb vorzeitig beendet und die verbleibende Zeit an die Elternzeit für das zweite Kind angehängt werden. Die Arbeitgeberin verweigerte ihre Zustimmung zur Übertragung der Elternzeit, weil die Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmerin aufgrund der längeren Abwesenheit noch mehr abnähmen und damit eine Wiederaufnahme der Tätigkeit immer schwerer werde.

Das BAG gab der Arbeitnehmerin Recht, ihre Arbeitgeberin müsse der begehrten Übertragung der Elternzeit zustimmen. Die Arbeitnehmerin habe die für ihr erstes Kind in Anspruch genommene Elternzeit wegen der Geburt des zweiten Kindes vorzeitig beenden können. Die Arbeitgeberin könne die vorzeitige Beendigung der Elternzeit aus diesem Grund nur aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Solche der Beendigung entgegenstehende dringende betriebliche Gründe habe sie aber nicht dargelegt.

Den durch die vorzeitige Beendigung der Elternzeit verbleibenden Anteil von bis zu zwölf Monaten könne die Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen. Die Arbeitgeberin könne zwar die Zustimmung zu dieser Übertragung der Elternzeit verweigern, sie müsse dabei aber billiges Ermessen anwenden.

Im Streitfall hatte die Arbeitgeberin nicht dargelegt, welche Nachteile ihr durch die Übertragung der Elternzeit entstehen. Die Verweigerung ihrer Zustimmung entsprach damit nicht billigem Ermessen.

2. Rechtsweg: Kann der Vertreter einer juristischen Person (Werkleiter eines Eigenbetriebs) ausnahmsweise beim Arbeitsgericht klagen?

Für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Vertreter einer juristischen Person, hier dem Werkleiter eines kommunalen Eigenbetriebs, und der Gemeinde sind gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3, § 5 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) die Gerichte für Arbeitssachen zuständig, wenn 1.) der Vertreter nur eine beschränkte Vertretungsmacht innehat, 2.) er lediglich die laufenden Geschäfte des Eigenbetriebs weisungsfrei führt und 3.) er den Arbeitgeber nicht im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG repräsentiert. So das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Beschluss vom 17. Dezember 2008 (Az. 5 AZB 69/08).

Es ging um einen Werkleiter, der in einer Gemeinde zunächst als Amtsleiter Kultur und Sport tätig war. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde er zum Ersten Werkleiter des Eigenbetriebs „Kultur und Sport“ bestellt. Im Juli 2007 schlossen die Parteien einen Altersteilzeitvertrag. Kurz darauf wurde der Werkleiter abberufen und sein Arbeitsverhältnis gekündigt. Der Eigenbetrieb wurde aufgelöst. Der Werkleiter erhebt Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Dieses hält die Zivilgerichte für zuständig, weil der Werkleiter kein Arbeitnehmer sei. Der Zuständigkeitsstreit geht bis zum BAG.

Das BAG bejahte die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers und somit die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag sei im Rahmen der Bestellung zum Werkleiter nicht aufgehoben, sondern in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt worden. Der Werkleiter sei auch kein gesetzlicher Vertreter der Beklagten. Die Gemeinde werde gemäß der Gemeindeordnung (GO) durch den Bürgermeister vertreten. Der Werkleiter wäre lediglich zur Führung der laufenden Geschäfte des Eigenbetriebs befugt. Im Übrigen wäre er den Weisungen des Bürgermeisters unterworfen und in seiner Vertretungsmacht beschränkt. Daher ver-

neinte das BAG mangels formaler Vertreterstellung eine Repräsentantenstellung des Klägers für die Gemeinde i.S.d. § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG und sah ihn als Arbeitnehmer an.

Anmerkung: Ob diese Entscheidung übertragen werden kann, etwa auf einen strikt weisungsunterworfenen Geschäftsführer einer GmbH, scheint zweifelhaft. Denn ein Eigenbetrieb einer Gemeinde lässt sich nicht ohne Weiteres mit dem gesetzlichen Vertreter einer Handelsgesellschaft vergleichen.

3. Können Veräußerer und Erwerber eines Betriebs in dem Veräußerungsvertrag Regelungen treffen, auf die sich die Arbeitnehmer des Betriebs unmittelbar berufen können?

Enthält der Veräußerungsvertrag auch Regelungen zu Gunsten der Arbeitnehmer des veräußerten Betriebs (hier: Beschäftigungsgarantie bis zur Rente und Gehaltserhöhung zu einem bestimmten Zeitpunkt), so können sich die Arbeitnehmer unmittelbar auf diese Regelungen berufen. Insofern handelt es sich um einen sog. Vertrag zugunsten Dritter. Das stellt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 9. Dezember 2008 (Az. 3 AZR 431/07) fest.

Es wird eine Steuerberatungspraxis veräußert. In dem Veräußerungsvertrag ist geregelt, dass eine bestimmte Arbeitnehmerin eine Beschäftigungsgarantie bis zum Rentenalter hat und sie ab einem bestimmten Zeitpunkt eine Gehaltserhöhung von DM 2.000 erhält. Später einigen sich die Arbeitnehmerin und der Erwerber der Steuerberatungspraxis auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. Wiederum einige Zeit später beansprucht die Arbeitnehmerin die Gehaltserhöhung von DM 2.000, und zwar bis zu ihrem Rentenalter, weil dies im Veräußerungsvertrag so geregelt sei.

Zunächst bestätigt das BAG, dass sich die Arbeitnehmerin unmittelbar auf sie begünstigende Regelungen im Veräußerungsvertrag berufen kann. Zwar sei sie nicht Vertragspartei, aber es handele sich insofern um einen sog. Vertrag zugunsten Dritter (§ 328 Bürgerliches Gesetzbuch). Im Ergebnis lehnt das BAG die Klage der Arbeit-

nehmerin allerdings ab. Denn die betreffende Regelung in dem Veräußerungsvertrag sei so auszulegen, dass die Gehaltserhöhung nur zu zahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis besteht.

4. Kündigungsschutzklage – Kein Beweisverwertungsverbot bei zufällig mitgehörtem Telefongespräch

Für heimlich mitgehörte Telefonate besteht zwar grundsätzlich ein Beweisverwertungsverbot. Der Mithörende kann aber dann als Zeuge zum Gesprächsinhalt vernommen werden, wenn das Zuhören „zufällig“ geschah, der Angerufene also nichts dazu beigetragen hat, dass der Dritte das Telefongespräch mithören konnte. Das kommt zum Beispiel in Betracht, wenn der Angerufene weder den Raumlautsprecher des Telefons angestellt noch das Gerät absichtlich vom Ohr weggehalten hat. So hat es das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Urteil vom 23. April 2009 (Az. 6 AZR 189/09) entschieden.

Das Unternehmen kündigt der Arbeitnehmerin innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses. Zum Zeitpunkt der Kündigung war die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig erkrankt und zu Hause. Sie hält die Kündigung für sittenwidrig und macht geltend, sie sei unmittelbar vor der Kündigung von der Personaldisponentin angerufen worden; diese habe ihr mitgeteilt, sie solle trotz der Erkrankung zur Arbeit kommen, anderenfalls müsse sie mit einer Kündigung rechnen. Eine Freundin habe das Telefongespräch ungewollt mit angehört, da das Mobiltelefon versehentlich auf maximale Lautstärke geschaltet gewesen sei.

Sollte die Personalreferentin wirklich die behauptete Aussage gemacht haben, würde die Kündigung eine nach § 612 a Bürgerliches Gesetzbuch unzulässige Maßregelung darstellen und wäre unwirksam. Danach darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht wegen zulässiger Ausübung seiner Rechte (hier: Fernbleiben von der Arbeit wegen Arbeitsunfähigkeit) benachteiligen.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht (LAG) wiesen die Klage ab, ohne die Freundin der Arbeitnehmerin als Zeugin zu vernehmen. Dies sei nicht möglich, da

sie das Telefongespräch „heimlich“ mitgehört habe; insofern bestünde ein Beweisverwertungsverbot.

Das BAG sieht das anders. Das heimliche, von einem der Gesprächsteilnehmer zielgerichtet ermöglichte, Mithören von Telefongesprächen durch Dritte verletzt das Persönlichkeitsrecht des anderen Gesprächsteilnehmers. Diese Rechtsverletzung hat nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Folge, dass der Mithörende nicht als Zeuge zum Inhalt des Gesprächs vernommen werden darf.

Ein Beweisverwertungsverbot scheidet aber aus, wenn der Angerufene nichts dazu beigetragen hat, dass der Dritte das Telefongespräch mithören konnte. In diesem Fall muss das Interesse des Anrufers am Schutz seines Persönlichkeitsrechts hinter dem Interesse des Angerufenen an der Durchsetzung seiner Rechte im gerichtlichen Verfahren und dem Interesse der Allgemeinheit an einer funktionsfähigen Rechtspflege zurücktreten. Nach diesen Grundsätzen durfte im Streitfall eine Vernehmung der Zeugin nur unterbleiben, wenn die Arbeitnehmerin es ihr zielgerichtet ermöglicht hat, das Telefongespräch mitzuhören, dies also nicht zufällig geschah. Die Sache wurde zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das LAG zurückverwiesen.

5. Begrenzte Informationspflichten bei Auslandsentsendung

Ein Arbeitgeber muss einen Arbeitnehmer, mit dem er einen Arbeitsvertrag über einen Einsatz im Ausland schließt, bei Vertragsabschluss grundsätzlich nicht von sich aus darauf hinweisen, dass ab einer bestimmten Aufenthaltsdauer in einem ausländischen Staat dort eine Verpflichtung zur Abführung von Einkommens-/Lohnsteuer entstehen kann. Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 22. Januar 2009 (Az. 8 AZR 161/08).

Der Arbeitnehmer war als Reisetechner für das Unternehmen tätig, mit Einsätzen im In- und Ausland; er war überwiegend in der Tschechischen Republik eingesetzt. Zuletzt hielt er sich projektbezogen fast ganzjährig in der Tschechischen Republik auf und befand sich an mehr als 183 Tagen/Jahr dort. Deshalb bestand für ihn für 2 Jah-

re dort Steuerpflicht. Die Arbeitgeberin hatte in Deutschland Lohnsteuer bereits abgeführt.

Der Arbeitnehmer meint, das Unternehmen hätte die einbehaltene Lohnsteuer nicht an die deutschen Steuerbehörden abführen dürfen. Vielmehr hätte er ihn entweder über seine Steuerpflicht in der Tschechischen Republik aufklären oder die einbehaltene Lohnsteuer unmittelbar an die tschechischen Finanzbehörden abführen müssen. Er verlangt Freistellung von der Pflicht zur Zahlung einer Steuerstrafe in der Tschechischen Republik in Höhe von ca. € 8.600 wegen Verletzung der Aufklärungspflicht.

Das BAG verneint einen Schadensersatzanspruch. Der Arbeitgeber sei nicht zur Aufklärung über eine Besteuerung des Arbeitseinkommens in der Tschechischen Republik verpflichtet gewesen.

Die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers kann sich allenfalls auf Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beziehen. Die Frage, inwieweit während eines Auslandseinsatzes Einkommenssteuern an ausländische Finanzbehörden abgeführt werden müssten, betrifft jedoch nicht unmittelbar Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Es besteht auch keine allgemeine Aufklärungs- und Hinweispflicht auf sämtliche für den Zweck des Arbeitsverhältnisses bedeutsame Umstände. Mithin war das Unternehmen nicht zur steuerlichen Beratung und Aufklärung verpflichtet.

Hinweis: Der Arbeitnehmer, der vorübergehend im Ausland eingesetzt wird, muss sich grundsätzlich auch selbst über den Umfang seines Krankenversicherungsschutzes während der Auslandstätigkeit unterrichten, vgl. Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 4. September 1995 (Az. 16 Sa 215/95).

6. Freiwilligkeitsvorbehalt: Zulässig bei einer Jahressonderzahlung von mehr als 30 % der Jahresvergütung?

Auch eine Jahressonderzahlung, die mehr als 30 % der Jahresvergütung ausmacht, kann unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden. So sieht es das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 18. März 2009 (Az. 10 AZR 289/08).

Der Arbeitnehmer erhält eine Jahresvergütung von ca. € 55.000. Dazu zahlt der Arbeitgeber von 2001 bis 2005 eine jährliche Sonderzahlung zwischen € 20.000 und € 30.000. Diese Sonderzahlungen erfolgen jeweils mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass sie freiwillig erfolgen und keine zukünftigen Ansprüche begründen. Im Jahr 2006 zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine Jahressonderzahlung. Dieser klagt und macht u.a. geltend, dass angesichts der Höhe der Sonderzahlungen der Freiwilligkeitsvorbehalt unwirksam sei.

Das BAG sieht das anders. Zwar könne ein so genannter **Widerrufsvorbehalt** (Arbeitsvertrag begründet Anspruch auf die Leistung, diese kann jedoch aus bestimmten Gründen widerrufen werden) nur vereinbart werden, wenn die Leistung nicht mehr als 25 bis 30 % der Gesamtvergütung ausmacht. Diese Begrenzung könne aber nicht auf einen **Freiwilligkeitsvorbehalt** übertragen werden. Denn bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt bestehe von vornherein kein Anspruch des Arbeitnehmers. Das bedeutet: Eine Jahressonderzahlung kann unabhängig vom Anteil an der Gesamtvergütung unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden.

Anmerkung: Ein Freiwilligkeitsvorbehalt ist nur wirksam, wenn er glasklar formuliert ist. Missverständlich und deshalb unwirksam sind etwa Formulierungen, die Freiwilligkeitsvorbehalt und Widerrufsvorbehalt miteinander vermischen. Das kommt öfter vor, als man denkt.

7. Missbräuchliche Ausübung von Aktienoptionen nach außerordentlicher Kündigung?

Löst der Geschäftsführer einer GmbH fällige Aktienoptionen nach Erhalt einer fristlosen außerordentlichen Kündigung ein, liegt darin kein zur weiteren außerordentlichen Kündigung berechtigender wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Jedenfalls gilt das dann, wenn die zunächst erklärte außerordentliche Kündigung voraussichtlich unwirksam war. So das Oberlandesgericht (OLG) München I in seinem Urteil vom 25. März 2009 (Az. 7 U 4774/08).

Der Kläger schloss mit dem beklagten Unternehmen im Jahr 2005 einen Geschäftsführerdienstvertrag. Neben einem Festgehalt sollte er eine aktienorientierte Vergütung erhalten. Es sollten die Richtlinien des Aktienoptionsplans 2001 gelten. Vor Ausspruch der ersten Kündigung standen dem Kläger Optionen der Tranchen 2003, 2004 und 2005 zu. Aufgrund strafrechtlicher Vorwürfe erfolgten in der ersten Hälfte des Jahres 2007 umfangreiche Vernehmungen durch die Ermittlungsbehörden. Daraufhin kündigte die Beklagte dem Kläger erstmalig Anfang Dezember 2007 fristlos. Am Tag des Zugangs der Kündigung übte der Kläger seine Aktienoptionen aus und überwies den Erlös auf ein Treuhandkonto. Noch im Dezember kündigte die Beklagte dem Kläger erneut außerordentlich wegen „missbräuchlicher“ Ausübung der Aktienoptionsrechte. Der Kläger wendet sich gegen die Kündigungen. Das Landgericht (LG) hat der Klage stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der Berufung. Diese blieb ohne Erfolg.

Nach Ansicht des OLG war die Ausübung der Aktienoptionen nicht rechtsmissbräuchlich. Die Aktienoptionen betrafen Bezugsrechte vergangener Tranchen und stellten bereits vollständig verdiente Gehaltsbestandteile dar. Außerdem durfte der Kläger berechnete Zweifel an der Wirksamkeit der ersten Kündigung haben. Es war fraglich, ob die zweiwöchige Frist zum Ausspruch der Kündigung des § 626 Abs. 2 BGB von der Beklagten eingehalten worden war, da diese bereits im Sommer 2007 Einsicht in die Ermittlungsakten hatte, die Kündigung aber erst Monate später Anfang Dezember 2007 erfolgte.

Es habe keine Gefahr eines endgültigen Verlustes des Erlöses bestanden, da dieser auf ein Treuhandkonto überwiesen worden war. Im Fall der Feststellung der Wirksamkeit der ersten Kündigung hätte die Beklagte einen Schadensersatzanspruch gegen den Kläger geltend machen können.

Schließlich habe für den Kläger keine Treuepflicht bestanden, mit der Ausübung der Aktienoptionen zu warten. Eine derartige Pflicht fand sich weder im Anstellungsvertrag noch im Aktienoptionsplan. Somit konnte die zunächst rechtmäßige Ausübung der Aktienoptionen kein „wichtiger Grund“ im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB sein, um eine erneute außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

8. Pflicht zur Rückgabe des Dienstwagens nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums

Die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung stellt einen Teil der Arbeitsvergütung dar. Da der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen keinen Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung hat, ist ihm nach diesem Zeitraum auch kein Dienstwagen zur privaten Nutzung zu überlassen. Der Arbeitgeber kann vielmehr den Dienstwagen nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums zurückfordern. Dies hat das Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart mit Urteil vom 25. Februar 2009 (Az. 20 Ca 1933/08) entschieden.

Die Entscheidung betraf einen Bauleiter, dem von seiner Arbeitgeberin im Arbeitsvertrag das Privatnutzungsrecht an einem Dienstwagen eingeräumt wurde. Vom 3. März 2008 bis zum 15. Dezember 2008 war der Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Nachdem der Leasingvertrag für den Dienstwagen abgelaufen war, forderte die Arbeitgeberin ihn zur Rückgabe des Fahrzeugs auf. Der Arbeitnehmer kam diesem Verlangen unter dem Vorbehalt der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen nach. Ausgehend von dem für die Privatnutzung versteuerten Betrag verlangt er Schadensersatz für die fehlende Nutzungsüberlassung für den Zeitraum vom 13. November 2008 bis zum 17. Dezember 2008 in Höhe von € 327,60.

Nach Ansicht des ArbG Stuttgart steht ihm kein Schadensersatzanspruch zu. Die Überlassung des Dienstwagens zur privaten Nutzung stelle – ebenso wie das zu zahlende Arbeitsentgelt – die Gegenleistung zur Arbeitspflicht dar. Nach dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ entfällt dementsprechend der Anspruch auf die Nutzungsüberlassung, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt keine Arbeitsleistung erbringt. Zwar hat der Arbeitnehmer bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dieser Anspruch besteht aber nur für die Dauer von sechs Wochen. Nach Ablauf dieses Entgeltfortzahlungszeitraums könne der Arbeitgeber daher von dem Arbeitnehmer die Herausgabe des Dienstwagens verlangen.

Für weitere Informationen zu den Themen dieses Newsletters oder für sonstige rechtliche Fragen stehen Ihnen unsere Kollegen der Fachgruppe gerne zur Verfügung.

Dieser Newsletter fasst höchstrichterliche Rechtsprechung und andere Rechtsfragen abstrakt zusammen und gibt keinen Rechtsrat zu einem konkreten Sachverhalt oder Problem. Soweit Urteile dargestellt werden, betrifft die Darstellung immer nur die konkrete Entscheidung des jeweiligen Gerichts, ungeachtet deren späteren Aufhebung oder einer anderweitig eingetretenen Rechtsänderung. Bei konkreten Fragen sollten Sie einen der Spezialisten aus unserer Sozietät konsultieren. Dieser wird Ihre Fragen gerne beantworten.

DR. JOACHIM WICHERT

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel +49 69 97 98 85-254

Joachim.Wichert@ArneckeSiebold.de

PETER KIESGEN

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel +49 69 97 98 85-452

Peter.Kiesgen@ArneckeSiebold.de

ZVI TIROSH

Rechtsanwalt

Tel +49 69 97 98 85-355

Zvi.Tirosh@ArneckeSiebold.de

SCHAHIN HAGHANI

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel +49 69 97 98 85-253

Schahin.Haghani@ArneckeSiebold.de

DR. DEDE KAYA

Rechtsanwalt

Tel +49 69 97 98 85-253

Dede.Kaya@ArneckeSiebold.de

JULIA ZANGE, LL.M.

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel +49 69 97 98 85-257

Julia.Zange@ArneckeSiebold.de

STEFANIE HAHN

Rechtsanwältin

Tel +49 69 97 98 85-254

Stefanie.Hahn@ArneckeSiebold.de

**TÜRKISCH-DEUTSCHE
INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER**
Opladener Straße 8 · 50679 Köln
Tel +49 221 540 22-00
Fax +49 221 540 22-01
eMail info@td-ihk.de
Web www.td-ihk.de

ARNECKE SIEBOLD
Rechtsanwälte . Partnerschaftsgesellschaft
Hamburger Allee 4 · 60486 Frankfurt/Main
Tel +49 69 97 98 85-0
Fax +49 69 97 98 85-85
eMail Frankfurt@ArneckeSiebold.de
Web www.ArneckeSiebold.de