

*Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,*

manche Dinge werden auch durch ständige Wiederholung nicht besser. Vielmehr können sie zu Rechtsunsicherheiten wegen der begründeten Gefahr der Nichtaufrechterhaltung fester Grundsätze führen. Diesmal bleibt das BAG – und dies ist positiv zu vermerken – in wesentlichen Eckpunkten noch berechenbar und vollzieht die angekündigte Rechtsprechungsänderung. Thematisiert wird das weite Feld der „gefahr geneigten Tätigkeit“ eines Geschäftsführers.

Wir wünschen auch dieses Mal eine angenehme und erhellende Lektüre.

Die Herausgeber

Ü b e r b l i c k :

A. Urteilsbesprechungen:

1. **Keine Durchbrechung der Grundsätze der eingeschränkten Erwerberhaftung für Insolvenzforderungen aufgrund § 25 HGB**
BAG vom 20.09.2006 (Az.: 6 AZR 215/06)
2. **Zur Haftung des Insolvenzverwalters gegenüber Arbeitnehmern**
LAG Nürnberg vom 09.01.2007 (Az.: 7 Sa 135/05)
3. **Vorformulierte Versetzungsklausel ist unwirksam, weil keine Eingrenzung auf gleichwertige Tätigkeit erfolgt ist**
LAG Köln vom 09.01.2007 (Az.: 9 Sa 1099/06)
4. **Eine mit dem Zusatz „i.A.“ unterzeichnete Kündigung ist regelmäßig nichtig**
ArbG Hamburg vom 08.12.2006 (Az.: 27 Ca 21/06)
5. **Verdachtsunabhängige Suchtmittelkontrollen zur Überprüfung der Arbeitsfähigkeit sind zulässig**
ArbG Hamburg vom 01.09.2006 (Az.: 27 Ca 136/06) – (Berufung zugelassen)

B. Thema:

Haftung des Geschäftsführers – Insolvenz als zusätzliches Risiko

C. Meldungen:

1. **Rechtsprechungsänderung zu arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln auf einen Tarifvertrag vollzogen**
BAG vom 18.04.2007 (Az.: 4 AZR 652/05), BAG-Pressemitteilung Nr. 25/07
2. **Kein Übergang des Kündigungsschutzes im Sinne des § 613a BGB bei Nichterreichen des Schwellenwerts im Betrieb des Erwerbers**
BAG vom 15.02.2007 (Az.: 8 AZR 397/06), BAG-Pressemitteilung Nr. 15/07
3. **Änderungskündigung – für die vorbehaltlose Annahme hat der Arbeitnehmer mindestens drei Wochen Zeit**
BAG vom 01.02.2007 (Az.: 2 AZR 44/06), BAG-Pressemitteilung Nr. 8/07
4. **Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten nur bei gleichzeitiger Teilkündigung**
BAG vom 13.03.2007 (Az.: 9 AZR 612/05)
5. **Ausbildungsvertrag verlängert sich nicht automatisch bis zur Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung**
BAG vom 13.03.2007 (Az.: 9 AZR 494/06), BAG-Pressemitteilung Nr. 20/07

**A. Urteilsbesprechungen:**

1. Keine Durchbrechung der Grundsätze der eingeschränkten Erwerberhaftung für Insolvenzforderungen aufgrund § 25 HGB

BAG vom 20.09.2006 (Az.: 6 AZR 215/06)

Das BAG hat sich in der Entscheidung mit der Haftung des Betriebserwerbers bei Betriebsveräußerungen im Rahmen eines Insolvenzverfahrens auseinandergesetzt. Gegenstand ist das Verhältnis der Haftung gem. § 25 HGB zu der modifizierten Haftung des Erwerbers bei Unternehmensveräußerungen durch den Insolvenzverwalter.

Hintergrund des Rechtsstreits war eine Leistungsklage eines Auszubildenden, welcher Vergütungsansprüche aus Zeiträumen vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens des Ausbildungsbetriebes geltend machte. Der Beklagte hatte den Betrieb nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens erworben. Der Kläger stützte seine Ansprüche auf § 25 HGB.

Das BAG hat die Revision des Klägers gegen die klageabweisenden Urteile der Vorinstanzen abgewiesen und damit eine Haftung des Erwerbers für die vor Insolvenzeröffnung entstandenen Vergütungsansprüche abgelehnt. Begründet hat das Gericht dies mit den Grundsätzen der Haftungsverteilung im Insolvenzverfahren. Diese Grundsätze werden von § 25 HGB nicht tangiert. Eine Anwendung des § 25 Abs. 1 HGB bei einem Erwerb eines Unternehmens vom Insolvenzverwalter stünde, so das Gericht, „im Widerspruch zu den bestimmenden Grundsätzen des Insolvenzverfahrens und der dem Insolvenzverwalter darin zugewiesenen Funktion“. Der Kläger ist Insolvenzgläubiger i.S. von § 38 InsO. Ein solcher kann sich aber nicht auf § 25 I HGB berufen, denn die Veräußerung in der Insolvenz duldet wesensgemäß eine Schuldenhaftung des Erwerbers für einfache Insolvenzforderungen gemäß § 25 I HGB nicht.

Würde man dies zulassen, käme es zu einer Verletzung des Grundsatzes der Gläubigergleichbehandlung, denn zum einen würden einzelne Insolvenzgläubiger bevorzugt, soweit Ihnen ein zusätzlicher Haftungsschuldner zur Verfügung steht, und zum anderen würden alle übrigen Insolvenzgläubiger darüber hinaus benachteiligt, weil sich bei einer Haftung des Erwerbers für Verbindlichkeiten, die vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind, der Kaufpreis des schuldnerischen Unternehmens entsprechend reduzieren würde.

Abschließend betont das Gericht, dass dieses Ergebnis auch im Einklang mit der Rechtsprechung, die bisher zu der Haftung gem. § 613 a BGB im Rahmen von insolvenzbedingten Betriebsveräußerungen ergangen ist, steht.

Praxistipp:

Die Entscheidung des BAG bringt sicherlich keine Überraschungen. Interessant ist das Urteil nur deshalb, weil dem Versuch, über die „Hintertür“ des § 25 HGB die Rechtsprechung des BAG zu der modifizierten Haftungsverteilung des § 613 a BGB zu umgehen, eine eindeutige Absage erteilt wird. Das BAG nimmt in ständiger Rechtsprechung eine teleologische Reduktion dieser Betriebsübergangsnorm hinsichtlich der Haftung für einfache Insolvenzforderungen i.S.d. § 38 InsO vor und begründet dies inhaltlich gleichlautend mit der o.g. Begründung. Es kann damit zusammenfassend festgehalten werden, dass die spezielle Haftungsverteilung bei Unternehmenskäufen aus der Insolvenz, die allgemeinere Norm des § 25 HGB verdrängt. Sofern das BAG im übrigen nochmals ausdrücklich seine bisherige ständige Rechtsprechung zu der Haftungsverteilung im Rahmen des § 613 a BGB bestätigt, dürfte dies insbesondere in der Verhandlung mit zögerlichen Investoren (v. a. dann, wenn diese anwaltlich nicht beraten sind) von Vorteil sein, denn insoweit wird die bisher ergangene Rechtsprechung nochmals zementiert und so Rechtssicherheit geschaffen. Dies darf, angesichts der im übrigen im Rahmen des § 613 a BGB bestehenden Unsicherheiten, als ein nicht zu unterschätzender Vorteil angesehen werden.

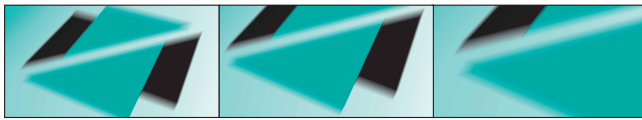
2. Zur Haftung des Insolvenzverwalters gegenüber Arbeitnehmern

LAG Nürnberg vom 09.01.2007 (Az.: 7 Sa 135/05)

Der Kläger nahm den Beklagten in seiner Funktion als (ehemaligen) Insolvenzverwalter persönlich in Anspruch gemäß § 60 InsO bzw. § 826 BGB. Er begründete die von ihm geltend gemachten Ansprüche mit Pflichtverletzungen aus dem Arbeitsverhältnis, die den beklagten Insolvenzverwalter in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber getroffen hätten. Das LAG Nürnberg hat die Haftung des Beklagten in eigener Person auf Schadensersatz im Einklang mit der herrschenden Meinung (z.B. BAG, Urteil vom 01.06.2006 – Az.: 6 AZR 59/06; FK-InsO/Kind, 3. Aufl., Rn. 5, 23 zu § 60) abgelehnt.

§ 60 Abs. 1 Satz 1 InsO sehe eine Haftung des Insolvenzverwalters nur bei der Verletzung insolvenzspezifischer Pflichten vor. Verletze der Insolvenzverwalter Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis, also Pflichten, die den Insolvenzverwalter in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber treffen, scheidet eine Haftung des Insolvenzverwalters gemäß § 60 Abs. 1 InsO – unabhängig vom Grad des Verschuldens – aus.

Schon das BAG (a.a.O.) hatte hierzu entschieden, dass der Insolvenzverwalter allen Beteiligten zum Schadensersatz nur verpflichtet ist, wenn er schuldhaft die Pflichten verletzt, die ihm nach der Insolvenzordnung obliegen – wobei er lediglich für die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Insolvenzverwalters einzustehen habe.



Dem Vortrag des Klägers unter dem Gesichtspunkt der vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung gemäß § 826 BGB folgte das LAG Nürnberg ebensowenig. Zwar schließe § 60 InsO Ansprüche aus § 826 BGB nicht aus, für ein solches Verhalten des Beklagten sah das LAG Nürnberg im vorliegenden Fall jedoch keine Anhaltspunkte.

3. Vorformulierte Versetzungsklausel ist unwirksam, weil keine Eingrenzung auf gleichwertige Tätigkeit erfolgt ist

LAG Köln vom 09.01.2007 (Az.: 9 Sa 1099/06)

Eine vorformulierte Vertragsklausel, wonach die Arbeitgeberin berechtigt ist, einer Filialleiterin eine andere Tätigkeit im Betrieb zuzuweisen, die ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht, ist unwirksam, wenn sie keine Einschränkung dahin enthält, dass es sich um eine gleichwertige Tätigkeit handeln muss. Sie benachteiligt die Arbeitnehmerin unangemessen.

Die Richter sahen die Versetzungsklausel als unwirksam an, weil lediglich bestimmt war, dass die anderweitigen Tätigkeiten lediglich den Kenntnissen und Fähigkeiten der Klägerin entsprechen mussten. Maßgebend sein sollen die zum Zeitpunkt der Versetzung vorliegenden Erkenntnisse. Die Klausel war insoweit zu weit gefasst, da sie eine einseitige Versetzung auf einen geringwertigeren Arbeitsplatz erlaube, insbesondere im Falle einer Verschlechterung der Kenntnisse und Fähigkeiten. Hierin bestehe eine unangemessene Benachteiligung i.S. des § 307 II Nr. 1 BGB.

Das Gericht hatte auch alternativ die versuchte Versetzung der Filialleiterin im Rahmen des gesetzlich bestehenden Weisungsrechts geprüft. Zur wirksamen Ausübung des gesetzlichen Weisungsrechts nach § 106 Satz 1 GewO gehöre jedoch, dass zumindest hinreichend bestimmt ist, welche Aufgaben die Arbeitnehmerin künftig wahrnehmen solle. Dies hatte die Arbeitgeberin jedoch nicht klar mitgeteilt und das Weisungsrecht daher nicht wirksam ausgeübt. Folglich hat die klagende Arbeitnehmerin Anspruch auf Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz.

Praxistipp:

Durch die Festlegung der Aufgaben und des Einsatzortes im Arbeitsvertrag grenzt der Arbeitgeber auch die Leistungspflichten des Arbeitnehmers ein. Um dennoch flexible Einsatzmöglichkeiten zu schaffen, sind Klauseln zur Versetzung und Zuweisung anderer Tätigkeiten daher sehr beliebt. Hierbei ergeben sich verschiedenste Gestaltungsmöglichkeiten.

Nach der vorliegenden Entscheidung sollte in Musterverträgen jedoch die Formulierung zur Zuweisung ausschließlich „gleichwertiger Tätigkeiten“ aufgenommen werden, um eine Unwirksamkeit der gesamten Klausel zu vermeiden. Die häufig verwendete Formulierung zur Zuweisung einer „zumutbaren“ Tätigkeit dürfte diesbezüglich keine ausreichende Eingrenzung darstellen, um eine geringwertigere Tätigkeit i.S.d. obigen Urteils auszuschließen.

Im Falle von betriebsbedingten Kündigungen können sich Versetzungsklauseln zudem nachteilig auswirken. Die vertragliche Erweiterung der Einsetzbarkeit kann dazu führen, dass größere Vergleichsgruppen im Rahmen der Sozialauswahl gebildet werden müssten. So wären z.B. bei einem Abbau von LKW-Fahrern auch die Lagerarbeiter in die Sozialauswahl einzubeziehen, wenn die Versetzungsklausel auch einen Einsatz im Lager ermöglicht. Bei der Arbeitsvertragsgestaltung sollte daher die Vorüberlegung stattfinden, ob die Ausweitung der Einsetzbarkeit durch eine Versetzungsklausel im Einzelfall tatsächlich erforderlich ist.

4. Eine mit dem Zusatz „i.A.“ unterzeichnete Kündigung ist regelmäßig nichtig

ArbG Hamburg vom 08.12.2006 (Az.: 27 Ca 21/06)

Der bei der Beklagten als Koch beschäftigte Arbeitnehmer erhielt eine fristlose Kündigung. Das Kündigungsschreiben wurde durch den Assistenten der Geschäftsführung und Betriebsleiter mit dem Zusatz „i.A.“ unterzeichnet, der unstreitig nicht der über seiner Unterschrift maschinenschriftlich angeführte Geschäftsführer war.

Das Arbeitsgericht Hamburg hielt die Kündigungserklärung nach §§ 125 S. 1, 623 BGB für nichtig. Diese habe das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Denn eine „im Auftrag“ erklärte Kündigung könne aus der Sicht des Erklärungsempfängers nur so verstanden werden, dass nicht der Unterzeichnende, sondern der lediglich maschinenschriftlich angeführte Geschäftsführer die Kündigungserklärung abgeben wollte. Verstehe man das Zeichen „im Auftrag“ als Kennzeichnung nicht einer Vertreter-, sondern einer Botenhandlung, so genüge eine solche Unterzeichnung nicht für die Erfüllung der gesetzlichen Schriftform.

Es führte hierzu weiter aus, dass der Bote im Gegensatz zum Vertreter keine eigene, sondern eine fremde Willenserklärung im fremden Namen abgebe. Infolge dessen könne sein Handeln die Schriftform nicht erfüllen, da er nicht Aussteller der Urkunde sei. Sei die Erklärung nicht schon durch das Handeln des Geschäftsherrn oder seines Vertreters formwirksam erfolgt, könne die Unterschrift des Boten diesen Mangel nicht mehr heilen. Eine allein vom Boten unterzeichnete Kündigung sei daher von vornherein nichtig.

**Praxistipp:**

Durch die Einführung des § 623 BGB gilt seit dem 01.05.2000 ein konstitutives Schriftformerfordernis für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, so dass nach § 126 Abs. 1 BGB für eine Kündigung, die vom Berechtigten abgefasst und eigenhändig unterschriebene Kündigungserklärung erforderlich ist. Ein Verstoß gegen diese Formvorschrift führt gemäß § 125 S. 1 BGB zur Nichtigkeit der Kündigung. Kündigungsberechtigt sind regelmäßig der Arbeitgeber – bei der GmbH wird dies der Geschäftsführer sein – und der Arbeitnehmer.

Bei Erklärung oder Übermittlung der Kündigung durch einen Bevollmächtigten ist es erforderlich, diesem eine Urkunde über die Erteilung der Vollmacht auszustellen und der Kündigungserklärung beizufügen. Unterbleibt dies, kann der Kündigungsempfänger die Kündigungserklärung nach § 174 BGB unverzüglich zurückweisen, soweit der Erklärungsempfänger auch sonst keine Kenntnis von der Bevollmächtigung des Übermittlers hat. Diese Vorschrift gilt für alle einseitig empfangsbedürftigen Willenserklärungen. Auch bei der Einschaltung eines Stellvertreters oder eines Boten ist § 174 BGB grundsätzlich anwendbar. Da bei einem einseitigen Rechtsgeschäft Vertretung ohne Vertretungsmacht unzulässig ist, mithin eine Kündigung damit nichtig und nicht genehmigungsfähig wäre, interessiert den Erklärungsempfänger, ob die als Übermittler auftretende Person tatsächlich bevollmächtigt ist. Der hinter der Vorschrift stehende Sinn ist, dem Erklärungsempfänger Gewißheit darüber zu verschaffen, ob der Erklärende wirklich zur Abgabe der Kündigungserklärung bevollmächtigt ist und der Vertretene die Erklärung gegen sich gelten lassen muss.

Zu berücksichtigen ist schließlich, dass die vom Kündigungsberechtigten unterzeichnete Vollmachtsurkunde im Original vorzulegen ist. Der Nachweis durch eine Fotokopie oder beglaubigte Abschrift genügt den Anforderungen nicht. Ist diese formale Voraussetzung nicht erfüllt, ist die Kündigung bei unverzüglicher Zurückweisung durch den Erklärungsempfänger schon aus diesem Grund unwirksam.

5. Verdachtsunabhängige Suchtmittelkontrollen zur Überprüfung der Arbeitsfähigkeit sind zulässig

ArbG Hamburg vom 01.09.2006 (Az.: 27 Ca 136/06) – (Berufung zugelassen)

Der Kläger wendete sich mit seiner Klage gegen die Anweisung seiner Arbeitgeberin, an einem Urintest teilzunehmen. Am Arbeitsplatz des Klägers herrscht ein absolutes Suchtmittelverbot. In der Vergangenheit wurde festgestellt, daß Arbeitnehmer Drogen konsumieren. Aufgrund der generell bestehenden Gefahrgeneignetheit der Tätigkeiten bei der

Beklagten, welche sich mit dem Containerumschlag beschäftigt, schloss diese mit ihrem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung. Nach dieser können Arbeitnehmer auch ohne begründeten Verdacht und unabhängig von den durchzuführenden Routineuntersuchungen zur Überprüfung ihrer uneingeschränkten Arbeitsfähigkeit zu Atem- und/oder zu Urintests aufgefordert werden.

In Umsetzung der Regelung dieser Betriebsvereinbarung wurde das Team des Klägers mehrmals zu Untersuchungen ausgelost, die bei dem Kläger jeweils zu einem positiven Ergebnis führten. Der Kläger machte geltend, dass die Regelung der Betriebsvereinbarung gegen die Grundsätze des § 75 Abs. 2 BetrVG verstoße und das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer verletzt.

Das Arbeitsgericht stellte fest, dass die Regelung nicht gegen § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verstoße.

Allerdings hätten Regelungen der Betriebsparteien höherrangiges Recht und deshalb auch das nach Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten, das ihre Regelungsbefugnis und den zulässigen Inhalt der von ihnen getroffenen Regelungen einschränke. Zwar sei das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers betroffen, aber nicht verletzt, da der Eingriff hier verhältnismäßig sei. In diesem Sinne hielt das Arbeitsgericht die zwischen den Betriebsparteien getroffene Regelung für geeignet und erforderlich, um den angestrebten Zweck zu erreichen. Letzteres vor allem deshalb, da die Beklagte keine andere Möglichkeit habe, die Arbeitsfähigkeit ihrer Arbeitnehmer zu prüfen. Ein milderer Mittel sei nicht ersichtlich.

Die Maßnahme sei auch angemessen, denn ein Urintest führe nicht zu einer direkten Verletzung des Körpers und stelle daher einen verhältnismäßig geringen Eingriff dar. Ferner sollte mit dem Test lediglich die aktuelle Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer und nicht die allgemeine Gesundheit und ihr privates Verhalten überprüft werden. Nach der Betriebsvereinbarung habe es den Arbeitnehmern frei gestanden, den Test bei einem Arzt ihres Vertrauens durchführen zu lassen. Dieser mußte dem Arbeitgeber nicht die detaillierten Untersuchungsergebnisse, sondern lediglich die uneingeschränkte Arbeitsfähigkeit mitteilen.

**B. Thema:**

Haftung des Geschäftsführers – Insolvenz als zusätzliches Risiko

I. Einführung

Die auf das Gesellschaftsvermögen beschränkte Haftung der GmbH wird ergänzt durch die persönliche Haftung des Geschäftsführers mit seinem gesamten privaten Vermögen. Man spricht auch vom „Ersatzhaftungsfonds“ für Verbindlichkeiten des Unternehmens.

Eine Darstellung aller möglicher Haftungskonstellationen würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen. Wir wollen deshalb die wesentlichen Grundzüge sowie besondere Fallgestaltungen näher darstellen.

II. Innen- und Außenhaftung

Gemeinhin wird zwischen sog. Innenhaftung (gegenüber der GmbH selbst) und sog. Außenhaftung (gegenüber Dritten, insbesondere Gläubigern der GmbH im Falle der Insolvenz) unterschieden.

1. Innenhaftung

Maßgebliche Regelung für die Innenhaftung des Geschäftsführers gegenüber der Gesellschaft ist § 43 Abs. 2 GmbHG. Diese Vorschrift lautet:

„Geschäftsführer, welche ihre Obliegenheiten verletzen, haften der Gesellschaft solidarisch für den entstandenen Schaden.“

Damit wird an § 43 Abs. 1 GmbHG angeknüpft:

„Die Geschäftsführer haben in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes anzuwenden.“

Beispiele aus der Vielzahl von Anwendungsfällen dieser Haftung sind:

- Verkauf von Waren auf Kredit an unbekanntes Unternehmen ohne vorherige Prüfung der Kreditwürdigkeit bzw. ohne ausreichende Sicherheiten;
- Verletzung der Pflicht zur ordnungsgemäßen Buchführung gemäß § 41 Abs. 1 GmbHG, insbesondere Pflicht zur ordnungsgemäßen Kassenführung und funktionsfähigen Erfassung des Warenbestandes;

- Missachtung von rechtmäßigen Weisungen der Gesellschafter;
- Verstoß gegen das dem Geschäftsführer obliegende Wettbewerbsverbot.

Daneben kann der Geschäftsführer nach anderen gesetzlichen Vorschriften haften, insbesondere bei Schädigung der GmbH durch strafbares Handeln wie etwa Betrug oder Untreue.

2. Außenhaftung

Die in der Praxis wichtigsten Fälle der Außenhaftung sind:

- die Insolvenzverschleppung,
- das Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen und
- die Nichterfüllung steuerlicher Pflichten.

a) Haftung wegen Insolvenzverschleppung

aa) Grundsatz

Die Anzahl von Unternehmensinsolvenzen in Deutschland bewegt sich fortlaufend auf hohem Niveau. Darin verbirgt sich ein nicht zu unterschätzendes straf- und haftungsrechtliches Gefahrenpotential für den Geschäftsführer.

Zumeist bekannt ist, dass sich der Geschäftsführer gemäß § 64 Abs. 1 GmbHG strafbar macht, wenn er bei Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung der Gesellschaft nicht ohne schuldhaftes Zögern, spätestens aber drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit bzw. der Überschuldung, die Eröffnung des Insolvenzverfahrens beantragt.

Zahlungsunfähigkeit liegt vor, wenn die GmbH nicht mehr in der Lage ist, ihre fälligen Zahlungspflichten zu erfüllen, was in der Regel bei Einstellung der Zahlungen anzunehmen ist. Am Eintritt der Zahlungsunfähigkeit bestehen spätestens dann keine Zweifel mehr, wenn der Geschäftsführer im Rahmen der von einem Gläubiger der GmbH betriebenen Zwangsvollstreckung die eidesstattliche Versicherung abgegeben hat.

Überschuldung ist gegeben, wenn das Vermögen der GmbH ihre bestehenden Verbindlichkeiten nicht mehr deckt. Die Überschuldung ist auf Grundlage eines bilanzmäßigen Vergleichs der Aktiva und Passiva festzustellen. Die Regeln, nach denen eine solche „Überschuldungsbilanz“ aufzustellen ist, sind umstritten und führen im Einzelfall oft zu keiner eindeutigen Entscheidung. Die Zahlungsunfähigkeit ist deshalb von größerer praktischer Bedeutung.



Bei nicht rechtzeitigem Insolvenzantrag (Insolvenzverschleppung) kann ein geschädigter Gläubiger der GmbH einen Anspruch auf Schadenersatz gegen den Geschäftsführer persönlich herleiten.

Grundlegend für diesen Schadenersatzanspruch ist die Unterscheidung zwischen sog. Altgläubigern, deren Ansprüche gegen die GmbH bereits zu einem Zeitpunkt bestanden, als der Geschäftsführer noch keinen Anlass hatte, einen Insolvenzantrag zu stellen, und sog. Neugläubigern, deren Ansprüche gegen die GmbH erst nach diesem Zeitpunkt begründet wurden oder die erst nach diesem Zeitpunkt geleistet haben. Der Zeitpunkt der rechtzeitigen Insolvenzantragstellung sollte sich regelmäßig aus den Gutachten der vorläufigen Insolvenzverwalter ergeben, die vom Insolvenzgericht auch zur Bewertung der Zahlungsunfähigkeit und/oder Überschuldung eingesetzt werden.

Die Altgläubiger erhalten einen Quotenschaden ersetzt, nämlich den Geldbetrag, um den die Insolvenzquote jetzt geringer ist, als seinerzeit, als der Geschäftsführer in Wahrheit Insolvenzantrag hätte stellen müssen. Der Quotenschaden ist vom Insolvenzverwalter geltend zu machen.

Bei Neugläubigerschäden kann der Gläubiger selbst den Geschäftsführer neben dem laufenden Insolvenzverfahren persönlich auf Schadenersatz in Anspruch nehmen. Dem Neugläubiger ist das sog. negative Interesse zu ersetzen. Er ist so zu stellen, als wenn er erst gar nicht mit der GmbH in Geschäftsbeziehung getreten wäre. Hätte der Geschäftsführer pflichtgemäß rechtzeitig Insolvenzantrag gestellt, wäre die GmbH aufgelöst und erloschen und damit eine Geschäftsaufnahme nicht mehr möglich gewesen. All diejenigen Aufwendungen und Schäden, die dem Neugläubiger jetzt hiernach entstanden sind, hat der Geschäftsführer zu erstatten.

bb) Haftung für Insolvenzzgeld

Ein besonderes Haftungsszenario, das die Zivilgerichte in letzter Zeit verstärkt beschäftigt hat, betrifft die Haftung des Geschäftsführers bei Insolvenzverschleppung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit für die gezahlten Insolvenzzgelder. Dabei stehen Schadenersatzforderungen im Raum, die sich in der Regel auf mehrere Zehn- oder Hunderttausende Euro, in Einzelfällen auch auf mehr belaufen können.

Um so erstaunlicher ist es, dass dieser Haftungstatbestand selbst in den einschlägigen Merkblättern der Industrie- und Handelskammern, soweit ersichtlich, unerwähnt bleibt.

Schon 1989 hatte der Bundesgerichtshof grundlegend im Falle einer vorsätzlichen Konkursverschleppung der Bundesanstalt für Arbeit gegen den Geschäftsführer einer GmbH einen Schadenersatzanspruch im Hinblick auf das von ihr gezahlte Konkursausfallgeld zugesprochen. Der Schadenersatzanspruch ergibt sich aus § 826 BGB (Sittenwidrige vorsätzliche Schädigung). Der Geschäftsführer der „den als unabwendbar erkannten Todeskampf“ seiner Gesellschaft solange wie möglich hinausschiebt, nimmt regelmäßig die Schädigung von Unternehmensgläubigern billigend in Kauf. Dabei genügt es, dass der Geschäftsführer die Richtung, in der sich sein Verhalten zum Schaden anderer auswirken konnte und die Art des möglicherweise eintretenden Schadens, vorausgesehen und billigend in Kauf genommen hat, wobei nicht erforderlich ist, dass sich der Schädigungsvorsatz gegen eine bestimmte Person richtet.

Diese Rechtsprechung wurde nach Einführung der Insolvenzordnung von verschiedenen Oberlandesgerichten beibehalten und auf das Insolvenzzgeld übertragen, das an die Stelle des Konkursausfallgeldes getreten ist.

Eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs zur Anwendbarkeit seiner Rechtsprechung auf das Insolvenzzgeld steht noch aus. Gelegenheit hierzu wird demnächst bestehen, nachdem unter den Oberlandesgerichten in jüngster Zeit unterschiedliche Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast der geschädigten Bundesagentur für Arbeit gestellt wurden. Beim Bundesgerichtshof ist deswegen ein Revisionsverfahren anhängig.

Es ist zu erwarten, dass der Bundesgerichtshof vom Grundsatz her seine bisherige Rechtsprechung fortführen und bei Insolvenzverschleppung einen Schadenersatzanspruch aus § 826 BGB (Sittenwidrige vorsätzliche Schädigung) gegen den Geschäftsführer bejahen wird. Auch darf davon ausgegangen werden, dass die Ausgangsentscheidung des Oberlandesgerichts Koblenz vom 26.10.2006 bestätigt wird. Danach kann sich der Geschäftsführer unter Wertungsgesichtspunkten nicht mit Erfolg darauf berufen, dass das Insolvenzzgeld auch bei einem rechtzeitigen Insolvenzantrag gezahlt hätte werden müssen.

b) Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Ausgangspunkt der Haftung des Geschäftsführers für das Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen ist die Strafvorschrift des § 266a Abs.1 StGB (Strafgesetzbuch). Danach macht sich strafbar, wer als Arbeitgeber der Einzugsstelle Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird, vorenthält.



„Arbeitgeber“ und damit strafrechtlich verantwortlich im Sinne dieser Vorschrift ist der Geschäftsführer. Strafbar ist das Vorenthalten des auf den Arbeitnehmer entfallenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag.

Die Vorenthaltung liegt bereits vor, wenn Arbeitnehmer der GmbH ihre Arbeit erbracht haben, die Arbeitnehmeranteile am Sozialversicherungsbeitrag aber nicht oder nicht vollständig entrichtet werden. Nach den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen werden Sozialversicherungsbeiträge unabhängig von der tatsächlichen Zahlung von Arbeitslohn fällig. Eine Strafbarkeit nach § 266a Abs.1 StGB kann deshalb gegeben sein, auch wenn Arbeitsentgelt nicht gezahlt wird.

Für die Beitragseinzugstelle ergibt sich im Falle der Strafbarkeit nach § 266a Abs.1 StGB ein Regressanspruch gegen den Geschäftsführer.

Wie ist nun die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge bei knappen Mitteln zu gestalten? Ist der Geschäftsführer verpflichtet, wenn er nur über begrenzte Mittel verfügt, diese für die Begleichung der Verbindlichkeiten gegenüber den Sozialkassen einzusetzen? Der Bundesgerichtshof hat dies in mehreren Entscheidungen bejaht (sog. Vorrangrechtsprechung). Grundsätzlich sind auszuzahlende Löhne zu kürzen, um die Fähigkeit zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge so weit wie möglich sicherzustellen.

Durch Geschäftsverteilung unter mehreren Geschäftsführern kann grundsätzlich die Verantwortlichkeit für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge einem bestimmten Geschäftsführer zugewiesen werden. Die anderen Geschäftsführer müssen aber ihrer Überwachungspflicht, gerade in der Krise der GmbH, nachkommen. Ansonsten ändert die Geschäftsverteilung nichts an der gemeinsamen Haftung der Geschäftsführer.

c) Haftung wegen Nichterfüllung steuerlicher Pflichten

Bei Nichterfüllung steuerlicher Pflichten kann sich aus § 34 AO i.V.m. § 69 AO unmittelbar eine Haftung des Geschäftsführers der GmbH gegenüber dem Finanzamt ergeben.

Nach § 34 AO hat der Geschäftsführer persönlich die steuerlichen Pflichten der GmbH zu erfüllen und insbesondere dafür zu sorgen, dass die zu zahlenden Steuern aus den vom Geschäftsführer verwalteten Mitteln entrichtet werden. Aus § 69 AO ergibt sich, dass der Geschäftsführer haftet, soweit Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der ihm auferlegten Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt oder erfüllt oder soweit infolgedessen Steuervergütungen oder Steuererstattungen ohne rechtlichen Grund gezahlt werden.

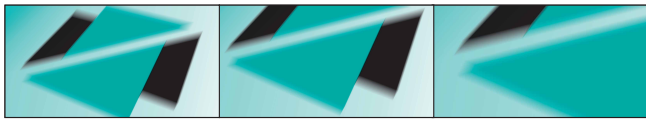
Anders als bei den Sozialversicherungsbeiträgen besteht bei Steuerschulden grundsätzlich keine Verpflichtung zur vorrangigen Befriedigung. So gilt z.B. für die Umsatzsteuer der Grundsatz der anteiligen Tilgung.

Bei Zahlung von Arbeitslohn hat der Geschäftsführer dafür zu sorgen, dass die hierauf entfallende Lohnsteuer an das Finanzamt abgeführt wird. Hier sollte der Geschäftsführer ebenso vorsichtig sein wie beim Arbeitnehmeranteil am Sozialversicherungsbeitrag: Haben die Arbeitnehmer der GmbH ihre Arbeit erbracht und dafür den ihnen zustehenden Nettolohn erhalten, muss die darauf entfallende Lohnsteuer in vollem Umfang abgeführt werden. Reichen die vorhandenen Mittel dazu nicht aus, sind die Nettolöhne nur gekürzt auszuführen und die hierauf entfallenden (geringen) Lohnsteuerbeträge vollständig abzuführen.

Grundsätzlich haften mehrere Geschäftsführer gemeinsam. Ein schriftlicher Geschäftsverteilungsplan, der die Erfüllung steuerlicher Pflichten nur bestimmten Geschäftsführern zuweist, wird von der Rechtsprechung der Finanzgerichte anerkannt. Im übrigen muss in der finanziellen Krise auch der an sich unzuständige Geschäftsführer den für die steuerlichen Belange der GmbH zuständigen Geschäftsführer kontrollieren.

III. Hinweise für die Praxis

Für den Geschäftsführer einer GmbH besteht ein enormes Haftungspotential. Dieses kann kaum noch ohne fachkundigen rechtlichen Rat vom Geschäftsführer selbst zutreffend eingeschätzt werden. Jeder, der zum Geschäftsführer berufen wird, und selbstverständlich jeder bereits im Amt befindliche Geschäftsführer, tut nicht zuletzt in seinem eigenen Interesse gut daran, sich seine Pflichten und damit auch mögliche Haftungsquellen klar zu machen.

**C. Meldungen:**

1. Rechtsprechungsänderung zu arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln auf einen Tarifvertrag vollzogen

*BAG vom 18.04.2007 (Az.: 4 AZR 652/05)
BAG-Pressemitteilung Nr. 25/07*

Der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat seine bereits im letzten Jahr angekündigte Rechtsprechungsänderung zu der Wirksamkeit einzelvertraglich vereinbarter Bezugnahmeklauseln auf einen Tarifvertrag vollzogen. Auf die bestehende Absicht des Tarifenates des BAG, die in der Entscheidung vom 14.12.2005 (4 AZR 536/04) angekündigt worden ist, wurde bereits im Infobrief 04/06 (S. 8) hingewiesen.

Die rechtliche Ausgangssituation ist die Folgende: Bei Arbeitsverträgen nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer, die vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 01.01.2002 abgeschlossen worden sind und die einen Verweis auf den, für den Arbeitgeber einschlägigen Tarifvertrag enthalten, bezweckt die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel im Zweifel eine Gleichstellung mit den Gewerkschaftsmitgliedern. Für diese findet der Tarifvertrag kraft Tarifbindung Anwendung. Die Klausel war damit bisher im Zweifel als reine Gleichstellungsabrede auszulegen. Dies führte dazu, dass, wenn der Betrieb aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages ausschied oder die Tarifbindung endete (Austritt aus dem Arbeitgeberverband), sowohl für die Gewerkschaftsmitglieder als auch für die nicht organisierten Arbeitnehmer die Dynamik des Tarifvertrages endete. D.h. konkret, neue Tarifabschlüsse mussten nicht im Arbeitsverhältnis umgesetzt werden und der alte Tarifvertrag galt i.d.R. statisch fort. U.U. konnte hier sogar ein Tarifwechsel herbeigeführt werden.

Für Arbeitsverträge, die unter dem Regelungsregime der Schuldrechtsreform, d.h. nach dem 01.01.2001 abgeschlossen worden sind, hat das BAG nunmehr einen neuen Rechtsatz aufgestellt und damit eine Kehrtwende vorgenommen. Im vorliegenden Fall rückte das BAG von seiner „im Zweifel Gleichstellung“-Rechtsprechung ab und legte eine Klausel, die auf „den einschlägigen Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung“ bezug nahm, als echte Bezugnahmebestimmung aus. Dies führte im vorliegenden Fall dazu, dass der Arbeitgeber – trotz zwischenzeitlichem Austritts aus dem Arbeitgeberverband – an die später abgeschlossenen Änderungsarbeitsverträge gebunden blieb.

Anmerkung:

Die Entscheidung ist von fundamentaler Bedeutung. Vorbehaltlich des Studiums der Entscheidungsgründe kann bereits jetzt festgehalten werden, dass in einer Vielzahl von Fällen die weit verbreiteten Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen, die nach dem 01.01.2002 abgeschlossen wurden, nunmehr als echte Bezugnahmen auf den aktuell geltenden Tarifvertrag zu verstehen sind. Damit ist eine „Dynamisierung“ der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeregelung auf die geltenden Tarifverträge die Folge. Dem oft praktizierten Weg, über einen Austritt aus dem Arbeitgeberverband zumindest zukünftigen Tarifierhöhungen zu umgehen, dürfte damit für Neufälle ab dem 01.01.2001 – ohne weitere Voraussetzungen – die Grundlage entzogen sein. Die zukünftige Vertragsgestaltung wird dies zu berücksichtigen haben und Anhaltspunkte dafür bieten müssen, dass allein eine bloße Gleichstellung i.S. der bisherigen Rechtsprechung des BAG beabsichtigt ist.

2. Kein Übergang des Kündigungsschutzes im Sinne des § 613a BGB bei Nichterreichen des Schwellenwerts im Betrieb des Erwerbers

*BAG vom 15.02.2007 (Az.: 8 AZR 397/06)
BAG-Pressemitteilung Nr. 15/07*

Die Klägerin wendete sich mit ihrer Klage gegen eine Kündigung der Beklagten, die den Betrieb zuvor von ihrer Rechtsvorgängerin erworben hatte. Bei der Veräußerin waren seinerzeit mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt gewesen. Im Zeitpunkt der streitbefangenen Kündigung war die erforderliche Beschäftigtenzahl für den Schwellenwert des § 23 Abs. 1 KSchG im Betrieb der Beklagten nicht mehr vorhanden.

Mit ihrer Klage machte die Klägerin geltend, dass das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finde. Da bei der Rechtsvorgängerin mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt gewesen seien, bleibe ihr der Kündigungsschutz auch nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte erhalten. Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes auf ihr Arbeitsverhältnis



ergebe sich auf jeden Fall aus einer analogen Anwendung des § 323 Abs. 1 UmwG, der die kündigungsrechtliche Stellung eines Arbeitnehmers auf Grund der Spaltung oder Teilübertragung für die Dauer von zwei Jahren ab dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens erhalte.

Das BAG folgte dem Vortrag der Klägerin nicht. Zwar trete nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB der Betriebserwerber grundsätzlich in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnis ein. Das BAG hat aber nunmehr klargestellt, dass ein im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer bereits entstandener Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht mit dem Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber im Sinne des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übergehe, wenn in dessen Betrieb die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 KSchG nicht mehr vorlägen. Denn dem BAG zufolge sei das Erreichen des Schwellenwerts des § 23 Abs. 1 KSchG und der entstehende Kündigungsschutz kein Recht des übergelassenen Arbeitsverhältnisses. Konsequenterweise lehnte das BAG auch eine analoge Anwendung des § 323 Abs. 1 UmwG ab.

3. Änderungskündigung – für die vorbehaltlose Annahme hat der Arbeitnehmer mindestens drei Wochen Zeit

*BAG vom 01.02.2007 (Az.: 2 AZR 44/06)
BAG-Pressemitteilung Nr. 8/07*

Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus, kann der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Kündigung nicht sozialwidrig ist. Den Vorbehalt muss der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären (§ 2 Satz 2 KSchG).

Das BAG hat nunmehr entschieden, dass die 3-Wochen-Frist auch für die vorbehaltlose Annahme des Änderungsgebots gilt, allerdings als Mindestfrist. Der Arbeitgeber kann zwar grundsätzlich festlegen, wie lange er sich an sein Angebot gebunden fühlt, gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aber weniger als drei Wochen für die Annahmezeit, ist die zu kurze Frist an die gesetzliche Mindestfrist entsprechend § 2 Satz 2 KSchG „anzupassen“ und eine Annahme durch den Arbeitnehmer kann in dieser Frist noch wirksam erfolgen.

4. Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten nur bei gleichzeitiger Teilkündigung

BAG vom 13.03.2007 (Az.: 9 AZR 612/05)

Der Kläger ist im Krankenhaus der Beklagten als Angestellter beschäftigt und wurde später von der Krankenhausleitung zum Datenschutzbeauftragten bestellt. Nachdem das Regierungspräsidium Chemnitz die Bestellung wegen formeller Fehler beanstandet hatte, widerrief der Krankenhausträger schriftlich die Bestellung. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass er weiterhin Datenschutzbeauftragter bei der Beklagten ist.

Die Richter gaben dem Kläger Recht, da der bloße Widerruf nicht ausreichte, sondern vielmehr eine Teilkündigung der Aufgaben als Datenschutzbeauftragten erforderlich gewesen wäre.

Wird ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber mit seiner Zustimmung gem. § 4f Abs. 1 Satz 1 BDSG zum Datenschutzbeauftragten bestellt, ändert sich damit regelmäßig der Inhalt seines Arbeitsvertrages. Da die Beauftragung als Datenschutzbeauftragter regelmäßig nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst ist, entsteht vielmehr eine zusätzliche Arbeitsaufgabe im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Wurde der arbeitsvertragliche Pflichtenkreis mit der Tätigkeit des Datenschutzbeauftragten erweitert, kann die Bestellung daher nur bei gleichzeitiger Teilkündigung dieser arbeitsvertraglich geschuldeten Sonderaufgabe wirksam widerrufen werden.

5. Ausbildungsvertrag verlängert sich nicht automatisch bis zur Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung

*BAG vom 13.03.2007 (Az.: 9 AZR 494/06)
BAG-Pressemitteilung Nr. 20/07*

Die Klägerin hatte im Oktober 2001 mit der Beklagten einen Berufsausbildungsvertrag zur Restaurantfachfrau auf zwei Jahre abgeschlossen. Die zuständige Industrie- und Handelskammer teilte als voraussichtlichen Termin der Abschlussprüfung den „Winter 2004“ mit. Die Beklagte beschäftigte die Klägerin nach dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt des Ausbildungsverhältnisses am 14. Oktober 2004



nicht mehr weiter. Die Klägerin bestand die Abschlussprüfung mit Ablegung der mündlichen Prüfung am 29. Januar 2005. Die Klägerin beehrte die gerichtliche Feststellung, dass ihr Ausbildungsverhältnis bis zum 29. Januar 2005 bestanden habe.

Die Klage blieb jedoch auch in der Revision ohne Erfolg. Ein Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit (§ 21 Abs. 1 BBiG). Es verlängert sich nicht über die vereinbarte Zeit hinaus, weil die Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung erst später stattfindet.

Nur bei einer nicht bestandenen Abschlussprüfung ist die Ausbildungszeit auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung zu verlängern – höchstens jedoch um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG). In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen (§ 8 Abs. 2 BBiG). Bestehen dagegen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis bereits mit Bekanntgabe des Ergebnisses (§ 21 Abs. 3 BBiG).

Ansprechpartner:



Joachim Zobel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Seraphim Ung Kim
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Aribert Panzer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Florian Götz
Rechtsanwalt



**Alexander
von Saenger**
Rechtsanwalt



Claudia Zobel
Dipl.-Betriebswirtin
(FH)

Sollten Sie Fragen zu dem Infobrief oder aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiete des Sanierungs- und Insolvenzrechts haben, so steht Ihnen der Ansprechpartner jederzeit gerne zur Verfügung. Dies ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten sowie anderer interessierter Personen. Er kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Falls Sie kein Interesse mehr an unseren kostenlosen Infobriefen haben, teilen Sie uns das bitte mit.

Haftungsausschluss:

Die in diesem Infobrief Arbeitsrecht dargebotenen Informationen, Meinungen und Rechtsansichten ersetzen nicht die individuelle rechtliche Beratung für den Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der enthaltenen Informationen wird keine Haftung übernommen.

Schultze & Braun GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft

Rothenburger Str. 241
90439 Nürnberg
Telefon 09 11/6 00 01-0
Telefax 09 11/6 00 01-0

Unser Leistungsangebot können Sie unter
<http://www.schubra.de/de/arbeitsrecht/arbeitsrecht.php> einsehen.



Schultze & Braun GmbH

Rechtsanwalts-gesellschaft