

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

*Information ist wichtig, zuviel Information führt zur Verwirrung, keine Information kann zur Haftung führen, mit sehr unliebsamen Konsequenzen. Die Meldung 4 zu verinnerlichen, sei deshalb jedem Arbeitgeber geraten. Unser Thema widmet sich dieses Mal einem unserer Kompetenzschwerpunkte und führt Sie – hoffentlich kurzweilig – durch Chancen und Risiken des Erwerbs von Betrieben/Betriebsteilen aus einer Krisensituation.*

*Wir hoffen, Ihr Augenmerk in dem Informationsdschungel auf Wichtiges und Informatives lenken zu können und wünschen wie immer eine angenehme Lektüre.*

*Ihr Arbeitsrechtsteam*

#### Ü b e r b l i c k :

##### A. Urteilsbesprechungen:

1. **Vorformulierter Arbeitsvertrag: Ausschluss eines Rechtsanspruchs bei monatlichen Zulagen unwirksam**  
*BAG vom 25.04.2007 (Az.: 5 AZR 627/06)*
2. **Befristeter Arbeitsvertrag: Schriftform und Unwirksamkeit – kein Ende in Sicht**  
*LAG Berlin-Brandenburg vom 28.03.2007 (Az.: 15 Sa 128/07)*
3. **Der Abschluss eines Geschäftsführer-Dienstvertrages führt auch nach Inkrafttreten des § 623 BGB im Zweifel zu einer Aufhebung eines zuvor bestehenden Arbeitsverhältnisses**  
*BAG vom 19.07.2007 (Az.: 6 AZR 774/06)*
4. **Sozialauswahl und Diskriminierung – Das Arbeitsgericht Osnabrück schlägt wieder zu**  
*ArbG Osnabrück vom 03.07.2007 (Az.: 3 Ca 199/07) – Berufung zum LAG Niedersachsen (Az.: 16 Sa 1178/07)*
5. **Ohne Wahrung der Teil-Betriebsidentität kein Betriebsübergang**  
*BAG vom 26.07.2007 (Az.: 8 AZR 769/06)*

##### B. Thema:

**Erwerb aus der Insolvenz – Potentiale nutzen, Risiken vermeiden**

##### C. Meldungen:

1. **Formulärmäßiger Klageverzicht in unmittelbarem Anschluss an Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung unwirksam**  
*BAG vom 04.09.2007 (Az.: 2 AZR 722/06)*
2. **Unwirksamkeit einer qualifizierten Schriftformklausel**  
*LAG Düsseldorf vom 13.04.2007 (Az.: 9 Sa 143/07)*
3. **Versetzungsklausel in einem Formulararbeitsvertrag ist zulässig**  
*BAG vom 13.03.2007 (Az.: 9 AZR 433/06)*
4. **Die Gruppenunfallversicherung; Arbeitgeber haftet gegenüber Arbeitnehmer auf Schadenersatz**  
*BAG vom 26.07.2007 (Az.: 8 AZR 707/06)*
5. **Der Bundesrat billigt Lohnzuschüsse für schwer Vermittelbare**  
*Bundesregierung Pressemitteilung vom 21.09.2007*

**A. Urteilsbesprechungen:**

## 1. Vorformulierter Arbeitsvertrag: Ausschluss eines Rechts- anspruchs bei monatlichen Zulagen unwirksam

*BAG vom 25.04.2007 (Az.: 5 AZR 627/06)*

Das BAG hat sich mit der Wirksamkeit einer Klausel in einem vorformulierten Arbeitsvertrag auseinandergesetzt. Im Arbeitsvertrag war vereinbart, dass der Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem monatlichen Bruttoentgelt eine monatliche Leistungszulage erhält. Die Zulage soll aber „als freiwillige Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“, also unter Ausschluss eines Rechtsanspruchs gezahlt werden.

Das BAG hält diese Regelung für unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt.

Ein vertraglicher Vorbehalt, der dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, jeden Monat fürs Neue eine Entscheidung darüber zu treffen, ob die Zulage gewährt wird oder nicht, weicht von den gesetzlichen Bestimmungen ab. Der Arbeitgeber ist zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich auf die Beständigkeit der monatlich zugesagten Zahlung einer Vergütung vertrauen. Im Hinblick hierauf erbringt er seine Arbeitsleistung und stellt auch sein Leben darauf ein. Behält sich der Arbeitgeber vor, monatlich neu über die Vergütung zu entscheiden, weicht dies vom Wesen eines Arbeitsvertrages ab.

Bemerkenswert ist, dass dies auch für zusätzliche regelmäßige Zahlungen gilt, die als Teil der Arbeitsvergütung und damit als unmittelbare Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer zu erbringende Arbeitsleistung vereinbart werden. Die Möglichkeit, die zugesagte Zahlung ohne Grund und auch noch ohne jegliche Erklärung einzustellen, beeinträchtigt die Interessen des Arbeitnehmers grundlegend.

Das BAG erkennt zwar an, dass der Arbeitgeber wegen der Ungewissheit der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und der allgemeinen Entwicklung des Arbeitsverhältnisses ein anerkennenswertes Interesse an einer Flexibilisierung hat. Dies könne der Arbeitgeber in hinreichender Weise mit der Vereinbarung von Widerrufs- oder Anrechnungsvorbehalten verwirklichen.

**Praxistipp:**

Arbeitsverträge sollten daraufhin überprüft werden, ob monatliche Zulagen „unter Ausschluss eines Rechtsanspruchs“ vereinbart sind. Wenn ja, sollte eine Ersatzregelung in Form eines Widerrufs- bzw. Anrechnungsvorbehaltes, der den Anforderungen der Rechtsprechung entspricht, angestrebt werden.

## 2. Befristeter Arbeitsvertrag: Schriftform und Unwirksam- keit – kein Ende in Sicht

*LAG Berlin-Brandenburg vom 28.03.2007  
(Az.: 15 Sa 128/07)*

Das BAG hatte bereits am 16.03.2005 entschieden, dass eine mündlich vereinbarte Befristung vor Arbeitsaufnahme unwirksam bleibt, auch wenn die Befristung nach Arbeitsaufnahme schriftlich in einem Arbeitsvertrag niedergelegt wird. Wenngleich man die juristische Argumentation des BAG akzeptieren muss, ist es doch in der betrieblichen Praxis schwer verständlich, dass ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Dauer angenommen wird, obwohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer zunächst mündlich einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen und sogar anschließend schriftlich niedergelegt haben.

Gleiches gilt für die vorliegende Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 28.03.2007. Danach ist die Schriftform auch dann nicht eingehalten, wenn zwar Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Arbeitsaufnahme den befristeten Arbeitsvertrag unterschreiben, die Unterschrift des Arbeitgebers aber in Abwesenheit des Arbeitnehmers erfolgt und der von beiden Seiten unterzeichnete Vertrag nicht mehr vor Arbeitsaufnahme dem Arbeitnehmer zugeht.

Rein rechtlich betrachtet, hat der Arbeitnehmer mit der Unterschrift auf dem befristeten Arbeitsvertrag ein Angebot abgegeben, das vom Arbeitgeber angenommen werden muss, damit es zum Vertragsschluss kommt. Die Annahme des Angebots durch den Arbeitgeber erfolgt durch dessen Unterschrift auf dem Arbeitsvertrag. Ist aber bei dieser Unterschrift der Arbeitnehmer nicht anwesend, wird die Annahme, und damit der Arbeitsvertrag, erst wirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer zugeht. Erforderlich ist hierbei, dass sie wegen des Schriftformgebotes dem Arbeitnehmer auch schriftlich zugeht.

Nachdem der von beiden Seiten unterschriebene Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer erst ein bis drei Wochen nach Arbeitsaufnahme zugeht, war die Schriftform nicht gewahrt. Es wurde deshalb mit Arbeitsaufnahme ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

Schließlich hat das LAG Berlin-Brandenburg aufgrund der konkreten Umstände des Falles einen Verzicht des Arbeitnehmers auf rechtzeitigen Zugang der Annahmeerklärung des Arbeitgebers verneint. Ein solcher Verzicht ist grundsätzlich möglich. Wird ein solcher Verzicht formulamäßig vereinbart, besteht auch insoweit ein Risiko der Unwirksamkeit.

**Praxistipp:**

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur wirksam, wenn die Schriftform eingehalten ist. Dazu muß noch vor Arbeitsaufnahme ein von beiden Seiten unterschriebenes Exemplar des befristeten Arbeitsvertrages ausgetauscht werden.

Nachträglich kann ein Fehler bei der Schriftform nicht mehr geheilt werden. Der Arbeitsvertrag ist bei Nichteinhaltung der Schriftform auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

### 3. Der Abschluss eines Geschäftsführer-Dienstvertrages führt auch nach Inkrafttreten des § 623 BGB im Zweifel zu einer Aufhebung eines zuvor bestehenden Arbeitsverhältnisses

*BAG vom 19.07.2007 (Az.: 6 AZR 774/06)*

Das BAG hat hinsichtlich der Problematik ruhender Arbeitsverhältnisse von „Geschäftsführern“ für eine Klarstellung gesorgt.

Die Sachverhaltskonstellation war im vorliegenden Fall geradezu klassisch: Die Klägerin war seit 2001 in dem beklagten Betrieb als Arbeitnehmerin angestellt. Im August 2002 schlossen die Parteien einen Geschäftsführerdienstvertrag. Im Juni 2003 kündigte die Gesellschaft dann der Geschäftsführerin, die ihr Amt sofort niederlegte. Die Beklagte kündigte vorsorglich auch ein „etwaiges Arbeitsverhältnis“. Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage hiergegen und argumentierte, durch den Geschäftsführerdienstvertrag sei das vormalige bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgehoben worden. Die vorsorgliche Kündigung sei unwirksam.

Das BAG hat im Ergebnis dem beklagten Arbeitgeber Recht gegeben und die klageabweisenden Urteile der Vorinstanzen bestätigt. Durch den Abschluss des Geschäftsführerdienstvertrages sei das zuvor bestehende Arbeitsverhältnis aufgelöst worden. Der Geschäftsführervertrag stelle die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien auf eine neue Grundlage und ließe damit die bisherige Geschäftsgrundlage entfallen. Dies gelte im Zweifel immer dann, wenn nicht klar und eindeutig etwas anderes (nämlich ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses) vertraglich vereinbart wurde. Es sei kein Grund dafür ersichtlich, weshalb der alte Arbeitsvertrag fortgelten soll. Aufgrund der umfassenden Rechte und Pflichten eines Geschäftsführers, die insbesondere aus dem GmbHG begründet würden, müsse auch jedem verständigen Arbeitnehmer klar sein, dass mit dem Abschluss eines Geschäftsführerdienstvertrages und der Bestellung zum Geschäftsführer das Arbeitsverhältnis ende. Insoweit kann das BAG noch auf seine ständige Rechtsprechung seit Mitte der neunziger Jahre verweisen.

Neu – und deshalb bemerkenswert – sind die nachfolgenden Feststellungen des Gerichts: Laut BAG ändert sich an dieser Rechtslage auch seit Inkrafttreten des § 623 BGB am 01.05.2000 nichts.

Die in dem Geschäftsführerdienstvertrag vom August 2002 konkludent vereinbarte Aufhebung des Arbeitsverhältnisses sei nicht nach § 623 i.V.m. 125 BGB nichtig. Die Vorschrift des § 623 BGB, die auch für die einvernehmliche Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses die Schriftform vorschreibt, diene dem Übereilungsschutz und habe Warnfunktion. Diesem Zweck sei durch den Geschäftsführerdienstvertrag Rechnung getragen, der hinreichend klar verdeutliche, dass die Rechtsbeziehung zwischen den Parteien auf eine neue Grundlage gestellt werden sollen. Es bestünde damit nach wie vor die tatsächliche Vermutung, dass mit dem Abschluss des Geschäftsführer-Dienstvertrages ein zuvor begründetes Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

**Praxistipp:**

Wollen die Parteien aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis einen Geschäftsführer-Dienstvertrag schließen, muss auch zukünftig davon ausgegangen werden, dass das „zuvor Arbeitsverhältnis“ damit beendet wird. Dies hat das BAG nun auch für Verträge, die nach dem 01.05.2000 abgeschlossen worden sind oder noch werden, ausdrücklich klargestellt. Wollen die Parteien hiervon abweichen und das Arbeitsverhältnis lediglich zum Ruhen bringen, ist anzuraten, dies ausdrücklich schriftlich festzuhalten.

Zu beachten sind in jedem Fall die gesellschaftsrechtlichen Verhältnisse: Vorgenanntes kann nur gelten, wenn die für die Gesellschaft handelnden Vertreter auch dazu bevollmächtigt sind, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

### 4. Sozialauswahl und Diskriminierung – Das Arbeitsgericht Osnabrück schlägt wieder zu

*ArbG Osnabrück vom 03.07.2007 (Az.: 3 Ca 199/07) – Berufung zum LAG Niedersachsen (Az.: 16 Sa 1178/07)*

Die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Osnabrück hat wiederholt ein Urteil mit eventueller Signalwirkung zur Altersdiskriminierung bei der Sozialauswahl gefällt. Zuletzt hatte das Gericht die Bildung von Altersgruppen mangels zulässigen Rechtfertigungsgrund als diskriminierend beurteilt (vgl. unseren Infobrief AR 03/07 - I.3.). Nunmehr handelt es sich um die soziale Schutzwürdigkeit von rentennahen Arbeitnehmern und die lineare Punktevergabe für das Lebensalter im Rahmen eines Sozialauswahlschemas. Wiederholt hat das Arbeitsgericht Osnabrück die Bestimmung des AGG, welche Kündigungen von der Anwendung der Antidiskriminierungsvorschriften ausnehmen sollte, für europarechtswidrig erklärt und schlichtweg nicht beachtet.



Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber im Rahmen der Sozialauswahl Arbeitnehmer im Alter über 55 Jahre von vornherein aus der Sozialauswahl herausgenommen und gekündigt, soweit die Möglichkeit für diese bestand, nach 12 Monaten Transfergesellschaft und 18 Monaten Arbeitslosengeldbezug direkt eine Altersrente zu beziehen. Das Arbeitsgericht sah hierbei keine Rechtfertigung durch die Rentennähe und wirtschaftliche Absicherung dieser Arbeitnehmer. Vielmehr widerspräche diese Vorgehensweise dem vom Gesetzgeber ausgedrückten Ziel, älteren Arbeitnehmern die Teilnahme am Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Des weiteren hatte der Arbeitgeber eine Punkteverteilung zur Sozialauswahl vorgenommen, in der er für jedes vollendete Jahr nach dem 18. Lebensjahr einen Punkt vergab. Während das Bundesarbeitsgericht noch kürzlich verlangt hat, dass das Alter zur Unterscheidung im Rahmen der Sozialauswahl maßgeblich berücksichtigt werden muss (Urteil vom 18.10.2006, 2 AZR 473/05), sieht das Arbeitsgericht Osnabrück in der linearen Punktevergabe pro Lebensjahr eine Diskriminierung der jüngeren Arbeitnehmer.

Das Arbeitsgericht Osnabrück wendet konsequent die Vorgaben des europäischen Rechts an. So hatte der EuGH bereits in seiner sog. Mangold-Entscheidung vom 22.11.2005 (vgl. unseren Infobrief AR 01/06 - I.4.) die Notwendigkeit einer sachlichen Rechtfertigung bei der Altersunterscheidung verlangt. Eine Ausnahme für Kündigungen ist auf europäischer Ebene nicht getroffen worden. Die Auffassung des Arbeitsgericht Osnabrück ist in der Fachwelt auch keine Randmeinung.

#### Praxistipp:

Eine lineare Punkteverteilung für das Lebensalter – wie bisher – könnte in Zukunft deutliche Folgen haben. Um das Risiko einer etwaigen Unwirksamkeit betriebsbedingter Kündigungen zu minimieren, sollten kündigende Arbeitgeber die Altersdifferenzierung in der Sozialauswahl ausdrücklich begründen, ohne dies ganz außer acht zu lassen. Als zulässig hat das Arbeitsgericht Osnabrück das Kriterium der Chancen von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt erwähnt und regt diesbezüglich die Auskunft für die jeweiligen Altersgruppen über das Arbeitsamt an. Das Risiko für die richtige Auswertung und Einbeziehung derartiger Arbeitsmarktstatistiken verbleibt aber beim Arbeitgeber. Dieser sollte auf eine möglichst nachvollziehbare Argumentation achten.

## 5. Ohne Wahrung der Teil-Betriebsidentität kein Betriebsübergang

*BAG vom 26.07.2007 (Az.: 8 AZR 769/06)*

Ein Arbeitnehmer eines Handwerksbetriebes mit 24 Arbeitnehmern wurde im Insolvenzeröffnungsverfahren gekündigt und – wie alle anderen Arbeitnehmer – mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens freigestellt. Der Betrieb wurde durch den Insolvenzverwalter eingestellt und nicht veräußert. Die Betriebsmittel wurden an einen Dritten übertragen. Zwei – neu gegründete – Betriebe stellten ein Viertel bzw. ein Sechstel der ursprünglichen Belegschaft ein und erwarben oder mieteten von dem „Dritten“ jeweils die für ihren Betrieb notwendigen Bruchteile der Gesamtheit der Betriebsmittel der „Insolvenzschuldnerin“. Hierbei handelte es sich um ein Viertel der Kraftfahrzeuge, ausgesuchte Maschinen und Gerätschaften sowie Werkzeuge, Schreibtische, Anhänger, Lastenaufzüge. Der Gegenstand des Gewerbes war identisch mit dem des stillgelegten Betriebes. Einer der Betriebe übernahm die Festnetznummer der Insolvenzsuldnerin. Die Betriebe nahmen jedenfalls im Monat der Insolvenzeröffnung (Dezember) ihre Geschäftstätigkeit auf.

Das Bundesarbeitsgericht folgte der Auffassung der Vorinstanz, dass ein Betriebsübergang zu verneinen sei, mit folgenden Argumenten:

- Voraussetzung für den Übergang eines Betriebsteils ist, dass die übernommenen Betriebsmittel bereits bei dem früheren Betriebsinhaber die Qualität eines Betriebsteiles hatten und mithin die Identität gewahrt bleibt. Eine erhebliche Reduzierung bestehender Betriebsstrukturen, die wesentliche Verkleinerung (auf ein Viertel) und das damit einhergehende andere organisatorische Konzept, führt zur Beseitigung der Betriebsidentität. Im Handwerksbereich tätige Mitarbeiter – in dem genannten Umfang ein Viertel / ein Sechstel der Ursprungsbelegschaft – haben keine prägende Bedeutung. Die Übernahme von Bruchteilen der Gesamtheit von Betriebsmitteln durch mehrere Unternehmer führt nicht zur Wahrung der ursprünglichen Betriebsidentität, da die Betriebe diese in ihre neuen Betriebsstrukturen eingefügt haben. Schlussendlich lässt das Bundesarbeitsgericht den Betriebsteilübergang daran scheitern, dass der Ursprungsbetrieb eben nicht in übergangsfähige Betriebsteile untergliedert war.

#### Praxistipp:

Auf die Gestaltung kommt es an, um § 613 a BGB in seinen Konsequenzen auszuschließen.

**B. Thema:**

## Erwerb aus der Insolvenz – Potentiale nutzen, Risiken vermeiden

Für einen Unternehmenskäufer kann sich der Erwerb aus der Insolvenz als „günstige Gelegenheit“ herausstellen. Zum einen wird für das krisenbetroffene Unternehmen dringend ein Käufer gesucht. Zum anderen kann ein Erwerber sich die besonderen Regelungen für die Unternehmenssanierung in der Insolvenz zu nutzen machen.

Vor allem die arbeitsrechtliche Sanierung insolventer Unternehmen wird vom Gesetzgeber und der Rechtsprechung in verschiedenster Weise privilegiert. Auf Erwerberseite sind die rechtlichen Möglichkeiten in der Insolvenz allerdings oft nicht hinreichend bekannt und bleiben daher ungenutzt. Das Insolvenzrecht und besonders das Insolvenzarbeitsrecht gelten selbst in der Beratungsbranche als Spezialgebiete.

Nachfolgend sollen daher einige wichtige Themen für einen Unternehmenskäufer aus dem Bereich des Betriebsübergangs und der arbeitsrechtlichen Sanierung in der Insolvenz überblickartig dargestellt werden:

### I. Der Insolvenzverwalter als „Erfüllungsgehilfe“ für das Erwerberkonzept

Eine sanierende Übertragung aus der Insolvenz kann nur mit Hilfe des Insolvenzverwalters erfolgen. Ihm stehen die gesetzlichen Privilegien zur Sanierung eines Betriebes zu. Dagegen darf nicht erwartet werden, dass ein Insolvenzverwalter als Berater und Ideengeber für das Sanierungskonzept des Erwerbers handelt. Der Insolvenzverwalter ist kein Interessenvertreter des Erwerbers. Das übergeordnete, gesetzliche Ziel des Insolvenzverwalters ist, eine bestmögliche Befriedigung der Gläubiger zu erreichen – nicht mehr und nicht weniger. Diesem Interesse ist mit der Erzielung eines guten Kaufpreises genüge getan. Von Erwerberseite nicht erkannte Risiken oder ungenutzte Sanierungspotentiale betreffen grundsätzlich nicht die Sphäre des Insolvenzverwalters, sondern ausschließlich das Schicksal des Erwerbers. Gerade personelle Sanierungsmaßnahmen können zudem sehr unpopulär sein, so dass ein Insolvenzverwalter diese nicht grundlos einleiten oder vorschlagen wird.

Der Erwerber ist somit auf eine eigenständige Planung und ein Konzept angewiesen, welches dem Insolvenzverwalter einen verbindlichen Fahrplan zur Umsetzung erforderlicher Sanierungsmaßnahmen vorgibt. Hierbei muss sichergestellt werden, dass die Maßnahmen eingeleitet werden, bevor der Betrieb den „Hafen der Insolvenz“ wieder verlässt. Auch hier ist das Engagement des Erwerbers bereits vor Betriebsübernahme gefragt.

Maßgebliche Grundlage für ein solches Erwerberkonzept ist die möglichst vollständige Erfassung und Auswertung der im Betrieb bestehenden Personalsituation (sog. due diligence).

### II. Wer haftet wann für was? – Wichtige Gestaltungsfragen im Unternehmenskaufvertrag

Der Erwerb aus der Insolvenz erfolgt üblicherweise durch den Kauf der einzelnen Vermögenswerte (sog. asset deal). Neben den Vermögenswerten werden regelmäßig auch Arbeitnehmer übernommen. Ein derartiger Erwerb führt häufig zu einem gesetzlichen Fall des Betriebs- oder Betriebsteilübergangs, normiert in § 613a BGB. Hierbei kommt es auch zu einer gesetzlichen Haftung für Arbeitnehmeransprüche.

Die ausführliche Darstellung der Voraussetzungen und Folgen des § 613a BGB würde diesen Beitrag sprengen. Es sollte jedoch eine konkrete Einzelfallprüfung im Rahmen der Erwerbsstrategie erfolgen, um die Folgen einzuschätzen und ggf. einen gesetzlichen Betriebsübergang sogar ganz zu vermeiden.

#### Gesetzliche Haftungsverteilung

Wichtigste und gravierendste Folge des Betriebs- oder Betriebsteilübergangs i.S.d. § 613a BGB ist der nahtlose Eintritt in die Arbeitgeberstellung mit voller Haftung für die Ansprüche der Arbeitnehmer. Der Erwerber haftet grundsätzlich auch für Ansprüche, die bereits vor der Übernahme entstanden sind, unabhängig davon, ob ihm diese bekannt waren oder nicht.

In der Insolvenz besteht hier bereits die erste Privilegierung des Erwerbers: Dieser haftet nicht für Ansprüche, die vor der Insolvenzeröffnung entstanden sind. Diese sogenannten Insolvenzforderungen bleiben im Insolvenzverfahren „hängen“ und belasten nicht den Neuanfang des Erwerbers. Dies betrifft z.B. Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben oder betrieblicher Altersversorgung (vgl. unten V). Berühmte Ausnahme hierbei sind Urlaubsansprüche, die ohne Einschränkung weiterbestehen können.



Der Insolvenzverwalter ist als Veräußerer jedoch nicht völlig entlastet. Im Rahmen der recht komplizierten gesetzlichen Regelungen haftet er wiederum gesamtschuldnerisch neben dem Erwerber für die Erfüllung solcher Ansprüche, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden. Die Arbeitnehmer können hierbei wahlweise ihren alten oder neuen Arbeitgeber in Anspruch nehmen. Dies kann auch nicht zu Lasten der Arbeitnehmer verändert werden.

### Der Unternehmenskaufvertrag als Ventil

Im Verhältnis zwischen Erwerber und Insolvenzverwalter kann die für die Praxis recht unhandliche Haftungsregelung des § 613a BGB frei gestaltet werden. Dies erfolgt üblicherweise im Unternehmenskaufvertrag.

Der Insolvenzverwalter wird jedoch versuchen, sich für derartig unerfüllte Ansprüche komplett freistellen zu lassen. Für den Erwerber besteht somit die Gefahr, letztlich alleine für noch nicht erfüllte Ansprüche haften zu müssen.

Es gilt daher für den Erwerber, bestehende Risiken zu erkennen und eine klare Vereinbarung im Kaufvertrag bezüglich der Haftungsverteilung und Erfüllung bestehender Ansprüche in seinem Interesse durchzusetzen. Themen können hierbei sein: Kündigungsfrühlöhne, Urlaubsansprüche, Weihnachtsgeld, Prämien, Jahressonderleistungen, Restrukturierungskosten (Prozesskosten, Abfindungszahlungen, Urlaubsabgeltungsansprüche usw.).

Selbst im Falle einer kompletten Betriebsübernahme, ohne weitere Sanierungsmaßnahmen, ist es für den Erwerber sinnvoll, sich den Haftungsfragen zu widmen. Auch hierbei zahlt sich eine zuvor durchgeführte Durchleuchtung der betrieblichen Verhältnisse und die hieraus ermittelten Haftungsrisiken aus.

## III. Personalabbau in der Insolvenz

Zentraler Punkt bei einer sanierenden Übertragung ist die Frage des Personalabbaus. Sind Überkapazitäten vorhanden oder bestehen im übernehmenden Betrieb bereits entsprechende Abteilungen, ist ein Personalabbau oftmals unvermeidlich.

### Der isolierte Betriebsteilübergang

Sollen nur einzelne Produktions- oder Dienstleistungseinheiten erworben werden, ist zu prüfen, ob hierbei ein Betriebsteilübergang i.S.d. § 613 a BGB ausreicht. Der abgespaltene Betriebsteil kann isoliert übernommen werden, der Restbetrieb verbleibt beim Insolvenzverwalter. Hierbei bedarf es einer sorgfältigen Abgrenzung des Betriebsteils und Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer.

### Kündigung durch den Insolvenzverwalter

Ist dagegen ein Personalabbau unumgänglich, hat die vorgezogene Umsetzung durch den Insolvenzverwalter deutliche Vorteile. Der Insolvenzverwalter kann z.B. mit einer kürzeren Frist, begrenzt auf drei Monate zum Monatsende, kündigen. Besteht die Pflicht zum Abschluss eines Interessenausgleiches und Sozialplans, führt ein vom Insolvenzverwalter abgeschlossener Sozialplan zu keiner Belastung des Erwerbers mehr, dieser haftet hierfür nicht. Ist im Interessenausgleich mit dem Betriebsrat eine Namensliste vereinbart, gilt nicht nur für die Sozialauswahl der Maßstab der groben Fehlerhaftigkeit, sondern der klagende Arbeitnehmer hat in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess die Vermutungswirkungen zum bestehenden Kündigungsgrund und ggf. zum fehlenden Betriebsübergang zu entkräften.

Dennoch verbleiben auch für den Insolvenzverwalter Fehlerquellen, die auf den Erwerber zurückfallen können. So bestehen z.B. keine erleichterten Anforderungen bzgl. der Betriebsratsanhörung, die schon bei Unvollständigkeit zur Unwirksamkeit der Kündigungen führen kann. Wirksamkeitsvoraussetzung können auch die ordnungsgemäße Anzeige der Massenentlassung oder in Einzelfällen die erforderliche Zustimmung von Behörden sein. Sogar Fehler im Kündigungstext können nachteilige Folgen haben. Eine Begleitung der Maßnahmen durch den Erwerber ist daher sinnvoll.

Der Personalabbau bereits durch den Insolvenzverwalter für den Erwerber ist jedoch arbeitsrechtlich nicht unproblematisch. So besagt § 613 a IV BGB, dass Kündigungen „wegen des Betriebsüberganges“, also zur Vorbereitung oder Ermöglichung des Betriebsüberganges grundsätzlich unwirksam sind. Die Rechtsprechung verlangt vielmehr einen sachlichen Grund, der „aus sich heraus“ die Kündigung zu rechtfertigen vermag.

Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.03.2003 ist jedoch die Kündigung durch den Insolvenzverwalter auf Basis eines sogenannten Erwerberkonzeptes als zulässig angesehen worden. Diese Kündigungen verstoßen nicht gegen § 613 a IV BGB, wenn ein verbindliches Sanierungskonzept den Kündigungen zu Grunde liegt. Somit kann der Insolvenzverwalter ganz offiziell das Konzept für einen Erwerber umsetzen. Teilweise wird vertreten, dass sich bei dieser Vorgehensweise in bestimmten Fällen die Sozialauswahl auch auf die Belegschaft der erwerbenden Gesellschaft erstrecken muss. Es bedarf daher wiederum einer genauen Vorprüfung durch den Erwerber, um derartige Risiken zu erkennen und entsprechend einzuplanen.

### Einbindung von Transfergesellschaften

Transfergesellschaften können beim Personalabbau einen Anreiz für Arbeitnehmer darstellen, der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zuzustimmen und in diese „Perso-



nalgesellschaften“ zu wechseln. Eine Transfergesellschaft bietet den Arbeitnehmern Hilfestellung bei der Arbeitsvermittlung und Weiterqualifizierung. Durch den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ergeben sich auch finanzielle Vorteile und die Vermeidung der Arbeitslosigkeit.

Für den Erwerber steht die rechtsichere Beendigung des Arbeitsverhältnisses nebst Einsparung von Prozesskosten und etwaigen Kündigungsfristlöhnen im Vordergrund. Sofern der Erwerber sich an den Kosten für eine Transfergesellschaft zu beteiligen hat, sollte er darauf achten, dass die Voraussetzungen für eine Förderungen durch die Agentur für Arbeit geschaffen werden.

Mit der Entscheidung vom 18.08.2005 hat das Bundesarbeitsgericht ein weiteres Modell zum Personalabbau in der Insolvenz unter Einbeziehung einer Transfergesellschaft bestätigt:

Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Insolvenzverwalter und anschließende Neueinstellung bei einem Erwerber stellt grundsätzlich ein unzulässiges Umgehungsgeschäft des § 613 a BGB dar. Bereits das bloße Inaussichtstellen eines Anschlussarbeitsverhältnisses mit dem Erwerber kann hierbei zur Nichtigkeit der Aufhebung führen.

Das Bundesarbeitsgericht sah jedoch in vorbenannter Entscheidung den Wechsel sämtlicher Arbeitnehmer in eine Transfergesellschaft und anschließender Neueinstellung bei der Erwerbgesellschaft nicht als unzulässige Umgehung an, da den Arbeitnehmern zuvor keinerlei Wiedereinstellung angeboten oder in Aussicht gestellt wurde. Der Wechsel in die Transfergesellschaft war in diesem Fall somit für alle auf das endgültige Ausscheiden gerichtet, lediglich bestand die Hoffnung auf ein anschließendes Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber. Der Erwerber konnte den seinerseits benötigten Arbeitnehmern einen neuen Arbeitsvertrag anbieten, ohne einen Umgehungstatbestand zu erfüllen, aber auch ohne eine Sozialauswahl durchführen zu müssen.

Neben den offensichtlichen Vorteilen aus Erwerbersicht bedarf die Umsetzung derartiger Maßnahmen einer sorgfältigen Vorbereitung. So hat der Insolvenzverwalter eine Stilllegung einzuleiten, bei der die gesamte Belegschaft bereit ist, ohne weitere Zusagen, ihre Arbeitsverhältnisse einvernehmlich zu beenden. Umsetzungsfehler können dabei schnell das Scheitern des Modells zur Folge haben.

## IV. Änderung von Arbeitsbedingungen

Liegt kein Fall des § 613a BGB vor, können die Arbeitsbedingungen im Rahmen der Neueinstellung auch ohne Vorbehalte neu geregelt werden.

Liegt dagegen ein Betriebs- oder Betriebsteilübergang i.S.d. § 613a BGB vor, tritt der Erwerber in alle arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten gegenüber den übernommenen Arbeitnehmern ein. Das Arbeitsverhältnis soll nach dem Willen des Gesetzgebers bei einem Betriebsübergang hinsichtlich der Arbeitsbedingungen geschützt werden und möglichst unverändert fortbestehen. Auch Arbeitsbedingungen aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sollen hierbei weitergelten können, selbst wenn eine Tarifbindung des Erwerbers nicht vorhanden ist. Die Arbeitsbedingungen aus derartigen Kollektivvereinbarungen gelten dann nicht mehr unmittelbar, sondern im Rahmen des individuellen Arbeitsverhältnisses, das heißt sie werden ungeschriebener Teil des Arbeitsvertrages (Transformation). Diese transformierten Arbeitsbedingungen unterliegen einer einjährigen Änderungsperre.

Veränderungen nach dem Betriebsübergang können daher sehr schwierig sein. Es verbleibt dem Erwerber, die zahlreichen Ausnahmen bezüglich des Umfangs und der Dauer dieser Änderungsperre zu prüfen.

Sinnvoll kann es daher sein, Änderungen bereits durch den Insolvenzverwalter vor dem Betriebsübergang vornehmen zu lassen. Hier gilt das Änderungsverbot noch nicht. Bezüglich belastender Betriebsvereinbarungen besitzt der Insolvenzverwalter sogar ein Sonderkündigungsrecht.

## V. Betriebliche Altersversorgung

Aus Erwerbersicht stellt sich im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung die Frage, inwieweit er für Versorgungszusagen aus der Vergangenheit haftet und welche Belastung durch die Versorgungszusagen für die Zukunft bestehen.

Die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung kann in unterschiedlicher Art und Weise erfolgen (so z.B. durch Unterstützungskasse, Pensionsfonds, Pensionskassen, Direktzusage oder Direktversicherung). Teilweise bestehen noch mündliche Zusagen aus längst vergangener Zeit. Die Ausgestaltung unterscheidet sich häufig durch Position und Generation der Mitarbeiter. Klarheit bringt nur die vollständige Prüfung der im Betrieb bestehenden Regelungen.

### Haftungserleichterung in der Insolvenz

Für den Erwerber aus der Insolvenz gilt hier wiederum eine deutliche Haftungserleichterung: Er haftet nicht für – ggf. bereits Jahrzehnte aufgelaufene – Anwartschaften aus Beschäftigungszeiten vor Insolvenzeröffnung. Hier tritt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) in die Leistungspflicht ein. Ein Erwerber haftet bei einem Betriebsübergang zudem nur für tatsächlich übergegangene Arbeitsverhältnisse, das heißt nicht für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer oder Rentenbezieher.



Es verbleiben somit noch die Versorgungszusagen für die durch Betriebsübergang übernommenen Arbeitnehmer. Das Bundesarbeitsgericht hat kürzlich klargestellt, dass der Betriebserwerber für Anwartschaften aus dem Zeitraum bereits ab Insolvenzeröffnung und somit unter Umständen bereits vor dem Betriebsübergang einzustehen hat. Ohne abweichende Vereinbarung steht der Erwerber somit auch für Anwartschaften aus der Zeit der Betriebsfortführung durch den Insolvenzverwalter ein. Insoweit gilt die allgemeine gesetzliche Haftungsregelung gem. § 613a BGB (vgl. oben, II.).

Ein Erwerber sollte daher auch hier prüfen, ob im Rahmen der Sanierungsbemühungen eine Beendigung der Versorgungszusage bereits durch den Insolvenzverwalter oder sogar im vorläufigen Insolvenzverfahren erfolgen kann. Dies hängt – wie bei den Arbeitsbedingungen – ganz wesentlich von der Form der Zusage ab (Tarif, Betriebsvereinbarung, Individualzusage). Eine beim Erwerberbetrieb bereits bestehende Regelung zur betrieblichen Altersversorgung kann zu einer Ablösung der alten Versorgungszusage führen.

## VI. Fazit

Der Erwerb aus der Insolvenz bietet deutliche Vorteile bei der Gestaltung von Sanierung und Haftungsfragen.

Der Erwerber kann sich die insolvenzrechtlichen Privilegien des Insolvenzverwalters bei Sanierungsmaßnahmen zunutze machen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs oder Betriebsteils wieder herzustellen. Dabei ist der Erwerber auf eine eigenständige Planung und Strategie angewiesen.

In der Insolvenz haftet ein Betriebserwerber nicht für Ansprüche, die vor Insolvenzeröffnung entstanden sind. Eine Mitgestaltung der Haftungsregelungen durch den Erwerber im Kaufvertrag bleibt dennoch erforderlich, um die komplizierte gesetzliche Haftungsverteilung zu vereinfachen und Regelungen zu Lasten des Erwerbers zu vermeiden.

Eine frühzeitige arbeitsrechtliche Bestandsaufnahme der betrieblichen Personalsituation hilft sowohl bei der Erstellung eines Sanierungskonzeptes als auch beim Erkennen von Haftungsrisiken.

Die Insolvenz bietet somit für Erwerber enormen Rückenwind. Diesen gilt es zu nutzen und die Segel zu hissen.

## C. Meldungen:

### 1. Formularmäßiger Klageverzicht in unmittelbarem Anschluss an Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung unwirksam

*BAG vom 04.09.2007 (Az.: 2 AZR 722/06)*

Das BAG stützt die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 19.07.2006, die durch uns bereits im Infobrief 04/06 kommentiert worden ist. Danach ist der in unmittelbarem Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung durch den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf einem von diesem verwendeten und übergebenen Formular erklärte Klageverzicht grundsätzlich unwirksam. Seine Begründung findet dies darin, dass durch die Verwendung des Formulars eine AGB-Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zu erfolgen hat. Durch den Verzicht auf die Möglichkeit, innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigungserklärung gemäß § 4 Satz 1 KSchG Klage einreichen zu können, würde in missbräuchlicher Weise auf Kosten des Arbeitnehmers und ohne Berücksichtigung von dessen Belangen reine Arbeitgeberinteressen durchgesetzt. Dies ist rechtsmissbräuchlich.

#### Praxistipp:

Dem Arbeitgeber kann nur angeraten werden, in die Rolle eines objektiven Dritten zu schlüpfen, um den Klageverzicht mit „Gegenleistungen“ zu „spicken“, die einen Klageverzicht als nicht missbräuchlich erscheinen lassen. Dies kann die bezahlte Freistellung zur Arbeitssuche, ein förderliches, qualifiziertes Arbeitszeugnis o.ä. sein. Zu raten ist weiterhin, dass Kündigung und Klageverzicht mit Gegenleistung des Arbeitgebers nicht in einem Gespräch und nicht an einem Tag zusammenhängend erfolgen.

### 2. Unwirksamkeit einer qualifizierten Schriftformklausel

*LAG Düsseldorf vom 13.04.2007 (Az.: 9 Sa 143/07)*

Das LAG Düsseldorf hat eine in seiner Bedeutung nicht zu unterschätzende Entscheidung getroffen. Inhaltlich ging es um die sogenannte doppelte oder qualifizierte Schriftformklausel, die nach der ständigen Rechtsprechung des BAG das Entstehen betrieblicher Übungen verhindern soll (vgl. BAG, Urteil vom 24.06.2003 - 9 AZR 302/02).

In dem vorliegenden Fall stritten die Parteien über Zahlungsansprüche, die der Kläger aus einer entsprechenden betrieblichen Übung herleitete. In dem Arbeitsvertrag des Klägers fand sich jedoch folgende Klausel:





*„Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags sind, auch wenn sie bereits mündlich getroffen wurden, nur wirksam, wenn sie schriftlich festgelegt und von beiden Parteien unterzeichnet worden sind. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis“.*

Das LAG hielt diese qualifizierte Schriftformklausel insgesamt für unwirksam, weil sie den Kläger unangemessen benachteilige. Das Gericht beruft sich dabei auf die Rechtsprechung des BGH, nach der Schriftformklauseln dann nichtig sind, wenn nach ihnen auch nach dem Vertragschluss durch umfassend vertretungsberechtigte Personen getroffene mündliche Abmachungen ohne schriftliche Bestätigung keine Gültigkeit haben sollen.

Das LAG Düsseldorf stellt sich mit diesem Urteil gegen die Rechtsprechung des BAG. Auch die gem. § 310 Abs. 4 BGB zu beachtenden Besonderheiten im Arbeitsrecht ändern laut LAG Düsseldorf an dieser Entscheidung nichts, denn es seien keine vernünftigen Gründe dafür erkennbar, dass der Arbeitgeber an nachträgliche mündliche Zusagen oder Absprachen nicht gebunden sein soll, wenn es nicht zu einer schriftlichen Niederlegung kommt.

Dies gelte gerade im Falle einer doppelten Schriftformklausel, die nicht nur Vertragsänderungen von der Schriftform abhängig macht, sondern auch die Änderungen der Schriftformklausel ihrerseits einer besonderen Form unterstellt, indem sie die mündliche Aufhebung der Schriftformklausel ausdrücklich ausschließt. Diese Klausel erschwere es dem Vertragspartner erst Recht, sich auf mündliche Vereinbarungen zu berufen.

#### Praxistipp:

Das LAG folgt mit seiner Entscheidung immer lauter werden den Stimmen, die die doppelte Schriftformklausel in Arbeitsverträgen für unwirksam halten.

Für die Fälle zukünftiger Vertragsgestaltung ist dies zwingend zu beachten. Bestehende Verträge sollten gegebenenfalls angepasst werden. Auch sollte geprüft werden, welche betrieblichen Übungen – trotz Vereinbarung einer doppelten Schriftformklausel – Ansprüche der Arbeitnehmer begründen könnten, um eine Risikoeinschätzung vornehmen zu können. Sollte sich das BAG der Auffassung des LAG Düsseldorf anschließen, wird spätestens seit der vorliegenden Entscheidung mit der Gewährung von Vertrauensschutz für getroffene Vereinbarungen nicht mehr zu rechnen sein. Dies muss bei der zukünftigen Vertragsgestaltung berücksichtigt werden.

### 3. Versetzungsklausel in einem Formulararbeitsvertrag ist zulässig

*BAG vom 13.03.2007 (Az.: 9 AZR 433/06)*

Das Bundesarbeitsgericht hat die nachfolgend dargestellte, in einem vorformulierten Arbeitsvertrag enthaltene Versetzungsklausel im Lichte des § 307 Abs. 1 Satz 1 sowie Satz 2 BGB für rechtmäßig erachtet. „Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen, im Interesse des Arbeitgebers liegenden, Aufgabe betrauen, den Arbeitnehmer an einem anderen Ort sowie vorübergehend auch bei einem anderen Unternehmen einsetzen.“

Das Bundesarbeitsgericht hat des weiteren festgehalten, dass auch bei langjähriger Beschäftigung des Arbeitnehmers an einem bestimmten Arbeitsort keine Konkretisierung seiner Arbeitspflicht auf diesen Ort eintritt. Es besteht auch keine Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die Vertragsklausel hinzuweisen. Allein das „Nichtstun“ des Arbeitgebers schafft keine Vertrauensposition des Arbeitnehmers.

### 4. Die Gruppenunfallversicherung; Arbeitgeber haftet gegenüber Arbeitnehmer auf Schadenersatz

*BAG vom 26.07.2007 (Az.: 8 AZR 707/06)*

Ein Arbeitnehmer eines Steuerberaters wurde bei einem Verkehrsunfall zu einem lebenslangen Pflegefall mit einem Invaliditätsgrad von 100%. Der Steuerberater hatte für seine Arbeitnehmer eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen und in dem Versicherungsvertrag geregelt, dass die Arbeitnehmer Versicherungsleistungen auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers unmittelbar gegenüber dem Versicherer geltend machen können. Obwohl der Steuerberater Kenntnis von dem Unfall hat, meldet er diesen nicht der Versicherung. Ebenfalls informiert er seinen Arbeitnehmer nicht über die Möglichkeit der direkten Geltendmachung. Wie nicht anders zu erwarten, verstreicht die Anzeigefrist gegenüber der Versicherung. Diese lehnt dann eine Entschädigung gegenüber dem Arbeitnehmer wegen Fristversäumung ab. Der Arbeitnehmer nimmt den Arbeitgeber auf Schadenersatz in Anspruch.



Das BAG stellt fest, dass der Arbeitgeber für den dem Arbeitnehmer entstandenen Schaden vollständig haftet! Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer unaufgefordert über das Bestehen und/oder den Umfang seiner Rechte, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, aufzuklären. Unterlässt er die Aufklärung und unterbleibt durch den Arbeitnehmer kausal eine Geltendmachung von Ansprüchen, so haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden.

Die Versicherungsleistung hätte sich auf circa 150.000 Euro belaufen. Die Haftpflicht des Steuerberaters hat den Schaden nicht übernommen.

#### Praxistipp:

**Tue Gutes und rede darüber. Eine Übermittlung an die Arbeitnehmer oder jedenfalls eine betriebsübliche Bekanntmachung muss im Eigeninteresse des Arbeitgebers vorgenommen werden.**

## 5. Der Bundesrat billigt Lohnzuschüsse für schwer Vermittelbare

*Bundesregierung Pressemitteilung vom 21.09.2007*

Der Bundesrat hat die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen für Langzeitarbeitslose gebilligt und damit die Förderung von circa 100.000 Betroffenen beschlossen. Am 21.09.2007 wurde das entsprechende Gesetz verabschiedet. Es stehen damit ab dem Inkrafttreten der Neuregelung am 01.10.2007 unterschiedlichste Förderinstrumente zur Verfügung. So werden beispielsweise für junge Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss Qualifizierungszuschüsse gewährt.

#### Ansprechpartner:



**Joachim Zobel**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht



**Seraphim Ung Kim**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht



**Aribert Panzer**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht



**Florian Götz**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht



**Alexander von Saenger**  
Rechtsanwalt



**Claudia Zobel**  
Dipl.-Betriebs-  
wirtin (FH)



**Ute Lampert**  
Dipl.-Kauffrau  
(Univ.)

*Sollten Sie Fragen zu dem Infobrief oder aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts haben, so stehen Ihnen die 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 01-10

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