

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

die Arbeitswelt ist im stetigen Wandel. Der internationale Wettbewerb führt zu einem sich immer weiter verschärfenden Kostendruck, dem deutsche Unternehmen begegnen müssen. In personalintensiven Branchen wird die Kostenseite durch die aufzuwendenden Personalkosten bestimmt. Da liegt es nahe, alle denkbaren Maßnahmen zu ergreifen, um Personalkosten zu reduzieren und gleichzeitig eine Flexibilisierung des Personaleinsatzes zu erreichen.

Lösungsansätze hierfür gibt es viele. In jüngster Zeit ist der Einsatz von Personal über Werkverträge immer populärer geworden. Für uns ein Anlass, diese in unserer aktuellen Ausgabe näher zu beleuchten.

Und nun noch ein Wort in eigener Sache: Wir freuen uns sehr, als neues Mitglied in unserem Arbeitsrechtsteam Frau Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Daniela Gunreben begrüßen zu dürfen. Wir heißen sie herzlich willkommen und freuen uns auf die Zusammenarbeit.

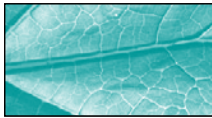
Eine erholsame Urlaubszeit wünschen Ihnen

*Ihr Joachim Zobel
und Team*

Inhalt

Der Werkvertrag

▶ A. Meldungen / Beispiele	
1. Gesetzlicher Urlaub und unbezahlter Sonderurlaub	4
2. Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung	5
3. Kein Folgevertrag für Betriebsratsmitglied	5
▶ B. Personalien – Wir stellen uns vor	
Heute:	
Daniela Gunreben	
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht	6
▶ C. Vermischtes	7
Termine: 1. Restrukturierungs-Manager	
2. Seminar zum Arbeitsrecht	
Heute schon gelacht?	
Vorschau nächster Infobrief	



Die Flucht in den Werkvertrag



1. Lösungsansätze

Die Popularität von Werkverträgen ist eine Konsequenz aus dem immer schwerer zu realisierenden und damit unattraktiveren Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung. Die rechtlichen Rahmenbedingungen haben sich hier erheblich verschärft. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verpflichtet den Verleiher im Grundsatz, dem Leiharbeiter das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt („Equal Pay“- bzw. „Equal Treatment“-Prinzip). Versuche, hier durch günstige tarifvertragliche Gestaltungen – beispielweise über die „christliche“ Gewerkschaft CGZP – einen Ausweg in einen „Billigtarif“ zu finden, sind gescheitert.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit der Feststellung der fehlenden Tariffähigkeit der CGZP klare Grenzen gezogen (BAG, Urteil vom 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10).

Hohe Rückforderungen von Vergütungsansprüchen und Sozialversicherungsbeiträgen waren die Folge. Es kam zu einer wahrhaften Prozesslawine und zu Insolvenzen der Leiharbeitsunternehmen.

Die Lösung schien schnell gefunden zu sein: Anstatt Leiharbeiter einzusetzen (und sich mit dem Equal-Pay-Prinzip auseinandersetzen zu müssen), wurden Arbeitskräfte über Werkverträge im Unternehmen eingesetzt. Als weiterer Nebeneffekt behält der Auftraggeber die volle Flexibilität und senkt seine Leiharbeiterquote. Die aktuelle Gesetzgebung wird den Einsatz von Werkverträgen noch befördern, denn die Bedingungen für den Einsatz von Leiharbeitern werden sich weiter verschärfen. Als Stichwort sei hier beispielsweise das Verbot nicht nur vorübergehender Arbeitnehmerüberlassung genannt.

2. Die Diskussion um den Werkvertrag

Doch auch der Ausweg über den Werkvertrag wird nun zusehends schwieriger. Der vermehrte Einsatz von Werkverträgen hat zu einer rechtspolitischen Diskussion geführt, die auch an der arbeitsrechtlichen Wirklichkeit nicht vorübergegangen ist. Auch der Gesetzgeber ist alarmiert. Ein „Gesetz zur Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen und zur Verhinderung der Umgehung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen“ befindet sich im Gesetzgebungsverfahren. Es soll Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz und dem AÜG bringen.

Die Probleme mit den „Werkvertrags-Arbeitnehmern“ beschäftigen auch zunehmend die Arbeitsgerichte. So hatte das BAG sich in der Entscheidung vom 25.09.2013, die nun vollständig mit den Entscheidungsgründen veröffentlicht wurde, mit einem dieser Fälle auseinanderzusetzen.

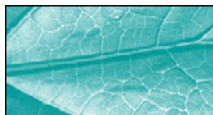
In dem Fall war der Kläger auf Basis befristeter Werkverträge als „wissenschaftlicher Angestellter“ u.a. für das Bayerische Landesamt für Denkmalpflege tätig. Er erhielt die Aufgabe, Bodendenkmäler in einem EDV-gestützten System zu erfassen und nachzuqualifizieren. Der Arbeitgeber hatte ihm einen PC-Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Aufgabe war, die erhobenen Daten in entsprechende Masken einzugeben. Seine Tätigkeit erbrachte er in den Räumen der einzelnen Dienststellen des Amtes. Einen Schlüssel zu diesen Dienststellen besaß er nicht. Er arbeitete regelmäßig von 07.30 Uhr bis 17.00 Uhr.

Das Gericht hat entschieden, dass es sich bei dem Vertragsverhältnis nicht um einen Werkvertrag handelt, sondern um einen Arbeitsvertrag. Zwischen den Vertragsparteien bestand also tatsächlich ein Arbeitsverhältnis.

Doch an welchen Kriterien macht sich diese Unterscheidung fest?

3. Der Unterschied Werkvertrag / Arbeitsvertrag

Das BAG orientiert sich zunächst an den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Nach § 631 BGB wird der Unternehmer durch einen Werkvertrag zur Herstellung des versprochenen Werkes verpflichtet. Gegenstand des Werkvertrags ist die Herstellung oder Veränderung einer Sache oder ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg. Für die Abgrenzung zu einem Dienstvertrag ist maßgebend, ob ein bestimmtes Arbeitsergebnis bzw. ein bestimmter Arbeitserfolg oder nur eine bestimmte Dienstleistung geschuldet wird. Daneben ist in Bezug auf die Abgrenzung konkret der Grad der persönlichen Abhängigkeit maßgebend. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener und fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist, so die Definition. Die Ausübung des Weisungsrechtes ist damit entscheidend. Dabei kann das Weisungsrecht Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Davon ausgehend ist derjenige Arbeitnehmer, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Werkunternehmer dagegen ist in der Erstellung des geschuldeten Werkes selbständig, d.h. er organisiert die notwendigen Handlungen nach seinen eigenen betrieblichen Voraussetzungen.



Nicht entscheidend ist dabei das „Wording“ der zwischen den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarung: Ob ein Werkvertrag, ein Dienst- oder ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist anhand des wirklichen Geschäftsinhaltes zu beurteilen (BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 10 AZR 282/12).

Das BAG zeigt noch weitere Kriterien auf, die bei der Differenzierung zwischen Werk- und Arbeitsvertrag maßgeblich sind: Wenn ein abgrenzbares, dem Auftraggeber als eigene Leistung zurechenbares und abnahmefähiges Werk nicht festzustellen ist, dann ist auch kein Werkvertrag gegeben. In diesem Fall muss nämlich der Auftraggeber durch weitere Weisungen den Gegenstand der vom Auftragnehmer zu erbringenden Leistung erst bestimmen und damit Arbeit und Einsatz organisieren. Sofern sich die Leistungen des vermeintlichen Werkvertragsunternehmers nach dem jeweiligen Bedarf des Auftraggebers richtet, spricht es für einen Arbeitsvertrag, wenn der Auftraggeber über Inhalt und Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit entscheidet. Richtlinie kann hier das arbeitgeberseitige Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung sein. Zu fragen ist dann, inwieweit Weisungsrechte bezüglich des Arbeitsvorganges und der Zeiteinteilung tatsächlich ausgeübt werden und inwieweit der Auftragnehmer in den Produktionsprozess eingegliedert ist. Weisungen, die sich ausschließlich auf das Werk beziehen, sind aber unschädlich. Das BAG fasst wie folgt zusammen:

„Wird eine Tätigkeit aber durch den „Besteller“ geplant und organisiert und wird der „Werkunternehmer“ in einen arbeitsteiligen Prozess in einer Weise eingegliedert, die eine eigenverantwortliche Organisation der Erstellung des vereinbarten „Werkes“ faktisch ausschließt, liegt ein Arbeitsverhältnis nahe.“

Ein konkreter „Werkerfolg“ war damit in dem vorliegenden Fall nicht festzustellen. In dem vereinbarten „Werkvertrag“ fanden sich auch keine ansonsten typischen Regelungen zu Gewährleistungsfragen oder Nachbesserungsmöglichkeiten. Auch war der Kläger nicht in seinem Einsatz frei, sondern in der Organisation faktisch fremdbestimmt.

Damit hat das BAG nochmal mustergültig die Kriterien, die für ein Arbeitsverhältnis und gegen einen Werkvertrag sprechen, dargestellt.

- Es wird nicht die Herstellung eines Werkes geschuldet, sondern eine Dienstleistung.
- Der Werkvertragsunternehmer ist in den Geschäftsbetrieb wie ein Stammarbeitnehmer eingegliedert

und unterliegt Weisungen in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsdauer.

- Es werden in dem Werkvertrag keine Regelungen für Gewährleistung / Nachbesserung getroffen.
- Nicht entscheidend ist dagegen die Bezeichnung der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung.

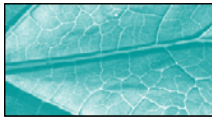
Was ist aber zu befürchten, wenn ein Arbeitsgericht einen Werkvertrag als Arbeitsverhältnis bewertet?

► Folgen: Haftung!

Zum einen ändert sich der Status des „Mitarbeiters“. Aus einem Fremddienstleister wird ein Arbeitnehmer mit den entsprechenden Rechten wie bspw. Kündigungsschutz. Zum anderen sind mit der Statusänderung aber auch Nachforderungen der Sozialversicherungsträger (Sozialversicherungsbeiträge) und des Finanzamtes (Lohnsteuer) verbunden, denn beides wurde ja nicht abgeführt. In der Konsequenz aus der Nichtabführung drohen auch Ermittlungen wegen Steuerhinterziehung sowohl des Auftraggebers (Umsatzsteuer wegen Geltendmachung der Vorsteuer), als auch des Auftragnehmer-Anstellungsunternehmens (nicht abgeführte Lohnsteuer). Insbesondere die Sozialversicherungsproblematik ist brisant, denn auch hier droht eine strafrechtliche Haftung wegen des Vorenthaltens von Sozialversicherungsabgaben. Derartige Delikte werden inzwischen konsequent verfolgt.

Der Einsatz der Fremdkräfte kann auch eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung darstellen. Liegt eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis für den Werkvertragsunternehmer nicht vor, besteht zwischen dem Auftraggeber und den eingesetzten Kräften ein Arbeitsverhältnis. Die Kräfte sind dann wie Stammarbeitnehmer zu behandeln. Zudem droht ein Bußgeld für den Entleiher, d.h. den Auftraggeber-Betrieb.

Ergeben sich aus Vergütungsunterschieden aus dem Equal-Treatment-Prinzip nachzuzahlende Sozialversicherungsbeiträge, ist auch die Subsidiärhaftung nach § 28 e Abs. 2 S. 1 und 2 SGB IV zu beachten. Der Entleiher ist dann dazu verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen, falls das Verleihunternehmen dies – z.B. insolvenzbedingt – nicht kann.

**Fazit:**

- a) Der Einsatz von Werkverträgen birgt erhebliche Gefahren. Die Abgrenzung ist von dem BAG klar beschrieben worden: Auf die tatsächliche Eingliederung in das Unternehmen des Auftraggebers und die Ausübung des Weisungsrechtes kommt es an. Ist der angebliche Auftragnehmer räumlich, zeitlich und weisungsabhängig gebunden, ist von einem Arbeitsverhältnis auszugehen. Die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses ist nicht entscheidend.
- b) Besteht ein Scheinwerkvertrag und soll – beispielsweise nach Unternehmensübernahmen – Klarheit geschaffen werden, könnte ein Anfrageverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung (§ 7 a SGB IV) eingeleitet werden. Hier wird die sozialversicherungsrechtliche Lage geprüft. Das Verfahren bietet jedoch keine Sicherheit in Bezug auf die arbeitsrechtliche Situation. Die Arbeitsgerichte können die Lage anders beurteilen.

4. Blick in die Praxis

Sofern Werkverträge zum Einsatz kommen, werden häufig Lösungen über zwischengeschaltete Gesellschaften gewählt. Der Erfolg solcher Umgehungskonzeptionen ist jedoch zweifelhaft. Geprüft werden sollte auf jeden Fall, ob die zwischengeschaltete Gesellschaft – die u.U. nur einen Arbeitnehmer hat, nämlich den tatsächlich eingesetzten Mitarbeiter, der gleichzeitig Gesellschafter-Geschäftsführer der zwischengeschalteten Gesellschaft ist – über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfügt. In diesem Fall kann dann auch mit Leiharbeit argumentiert werden, wenn der Einsatz problematisch wird. Das ist insbesondere dann möglich, wenn die Gesellschaft nicht als bloße Umgehungsform, sondern als reelles Unternehmen bewertet wird. Das Problem wird dann jedoch in die Frage der wirksamen Arbeitnehmerüberlassung verlagert.

Die schlechte Nachricht ist, dass in diesem Fall das Equal-Pay-Prinzip gilt. Die gute Nachricht dagegen ist, dass kein Arbeitsverhältnis zum Entleihbetrieb fingiert wird. Aber inzwischen stellt sich dafür die Frage der Folgen einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung, die in einem solchen Fall wohl gegeben ist. Das BAG hat gerade festgestellt, dass die Folge einer solchen längerfristigen Arbeitnehmerüberlassung nicht ist, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Entleihunternehmen besteht, denn diese Sanktion ergibt sich nicht aus dem Gesetz (BAG, Urteil vom 10.12.2013, 9 AZR 51/13). Es ist aber zu vermuten, dass der Gesetzgeber auch hier nachbessern wird.

Auf jeden Fall müssen die Vertragsparteien eines Werkvertrages die Haftungsfolgen kennen und bewerten können. Aus Scheinwerkverträgen können sich große Risiken ergeben.

A. Meldungen / Beispiele **1. Gesetzlicher Urlaub und unbezahlter Sonderurlaub**

BAG, Urteil vom 06.05.2014 - 9 AZR 678/12

Wieder einmal hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einer Frage des gesetzlichen Urlaubsanspruches befasst.

Dieses Mal ging es um das Verhältnis des gesetzlichen Urlaubsanspruches zu einem unbezahlten Sonderurlaub.

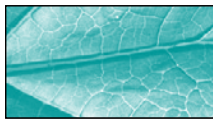
Das BAG hat klargestellt, dass der Urlaubsanspruch weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis gebunden ist, noch dass das Bundesurlaubsgesetz die Kürzung des Urlaubsanspruches für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses anordnet.

Allerdings sehen spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit oder Wehrdienst vor. Eine Kürzungsregelung beim Ruhens des Arbeitsverhältnisses während der Pflegezeit findet sich dagegen nicht.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer unbezahlten Sonderurlaub, so hindert dies weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruches noch ist der Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt.

Praxistipp:

- ▶ Bei Vereinbarung von Zeiten ohne Arbeitsleistung, für die es keine gesetzliche Grundlage gibt, ist stets zu bedenken, ob Urlaub während dieser Zeit eingebracht wird. Erfolgt dies nicht, kann sich eine ungewollte Anhäufung von Urlaub ergeben.



2. Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung

BAG, Urteil vom 23.01.2014 - 8 AZR 118/13

Bei Diskriminierung sieht das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz vor.

Nach § 15 Abs. 2 AGG kann der Arbeitnehmer wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der Arbeitnehmer auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Dieser Anspruch richtet sich nur gegen den „Arbeitgeber“. Das BAG folgert dies aus dem klaren Wortlaut des § 15 Abs. 2 AGG.

Schaltet der Arbeitgeber bei der Ausschreibung von Stellen einen Personalvermittler ein, so haftet der Personalvermittler für Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG **nicht**.

Dies schließt aber gerade nicht aus, dass der Arbeitgeber für Diskriminierung durch einen von ihm eingeschalteten Personalvermittler haftet. Noch vor Inkrafttreten des AGG im Jahr 2006 hatte das BAG zu den Vorgängerregelungen des AGG in §§ 611 a und 611 b BGB entschieden, dass sich ein Arbeitgeber, der sich zur Stellenausschreibung eines Dritten bedient, sich die Verletzung der Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung durch den Dritten in der Regel zurechnen lassen muss. Nichts anders kann bei Diskriminierung nach AGG durch den eingeschalteten Personalvermittler gelten.

Andererseits können auch direkte Ansprüche gegen einen diskriminierenden Personalvermittler auf Schadensersatz und Schmerzensgeld bestehen, wenn die Diskriminierung zugleich eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt.

Praxistipp:

- ▶ Das Modell steht auf Messers Schneide. Arbeitgeber, die bei der Ausschreibung von Stellen einen Personalvermittler einschalten, sollten sicherstellen, dass dieser die Bestimmungen des AGG einhält und den Arbeitgeber von sämtlichen Schäden freistellt, die dem Arbeitgeber dadurch entstehen, dass ein Bewerber Ansprüche gegen den Arbeitgeber wegen Diskriminierung geltend macht.

3. Kein Folgevertrag für Betriebsratsmitglied

BAG, Urteil vom 25.06.2014 - 7 AZR 847/12

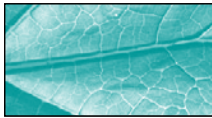
Das Teilzeit- und Befristungsgesetz erlaubt in § 14 Abs. 2 TzBfG die wirksame Befristung ohne Sachgrund. Bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren ist die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Dies gilt auch bei Arbeitsverträgen von Betriebsratsmitgliedern.

Die Klägerin war bei dem beklagten Chemieunternehmen sachgrundlos befristet eingestellt worden und wurde in den Betriebsrat gewählt. Später wurde ihr Vertrag befristet verlängert. Nach dessen Ablauf lehnte der Arbeitgeber den Abschluss eines weiteren Vertrages ab. Darin sah die Klägerin eine unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit, was der verklagte Arbeitgeber bestritt.

Das Betriebsratsamt steht der Anwendung des TzBfG nicht entgegen. Nach § 78 S. 2 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder wegen Ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Wird dem Betriebsratsmitglied wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit der Abschluss eines Folgevertrages verweigert, hat es einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden Vertrages. Die Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung liegt bei dem Betriebsratsmitglied. Zu vorgetragenen Indizien hat der Arbeitgeber Stellung zu nehmen. Die Gesamtwürdigung ergab im entschiedenen Fall, dass die Klägerin nicht wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit benachteiligt worden sei. Folglich gab es keinen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrages und das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Auslaufs der Befristung.

Praxistipp:

- ▶ Nicht nur § 78 BetrVG, gerade auch der Blick auf die Strafvorschrift des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zeigt, dass der Arbeitgeber eine Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern wegen ihrer Tätigkeit unterlassen sollte. Auf der anderen Seite muss der Arbeitgeber Betriebsratsmitglieder aber nicht besserstellen als Arbeitnehmer ohne diesen Status.



B. Personalien – Wir stellen uns vor



Heute: Daniela Gunreben

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Frau Rechtsanwältin Daniela Gunreben verstärkt ab Juli 2014 als stellvertretende Niederlassungsleiterin das Arbeitsrechtsteam der Schultze & Braun GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft in Nürnberg. Die Schwerpunkte ihrer Beratung liegen in der Lösung von Personalthemen innerhalb und außerhalb der Insolvenz bei Restrukturierung, Sanierung und Umstrukturierung von Unternehmen und die arbeitsrechtliche Unterstützung und Vertretung von Arbeitgebern, bzw. der Insolvenzverwaltung bei Unternehmenstransaktionen gegenüber Betriebsrat, Gewerkschaften und Unternehmenskaufvertragsparteien. Darüber hinaus hat sie Expertise in der Gestaltung von Vergütungs- sowie Arbeitszeitmodellen sowie bei Privatisierung und Rekommunalisierung öffentlich rechtlicher Körperschaften auch unter Einbeziehung kirchlichen Arbeitsrechts.

Geschäftsbereich:

Sanierungsberatung/-arbeitsrecht

Fachgebiete:

kollektives Arbeitsrecht (Tarif-, Betriebsverfassungs-, Personalvertretungsrecht), Sanierungs- und Insolvenz-arbeitsrecht, Transaktions- und Reorganisationsarbeitsrecht, Privatisierung und Rekommunalisierung

Vita:

- Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Erlangen/Nürnberg
- Erstes juristisches Staatsexamen in Erlangen
- Referendariat in Nürnberg
- Zweites juristisches Staatsexamen in Nürnberg und München
- Seit 1996 Tätigkeit als Rechtsanwältin
- Seit 2000 Fachanwältin für Arbeitsrecht
- 1996-2014 Zunächst Tätigkeit als Rechtsanwältin in einer Nürnberger Kanzlei, dann als Leiterin und Partnerin für den Bereich Arbeitsrecht in einer großen international tätigen Wirtschaftskanzlei, zuletzt im Arbeitsrechtsteam einer überregional tätigen Insolvenz-verwaltersozietät in Nürnberg
- Seit 2013 Mitglied im Vorstand der Rechtsanwalts-kammer Nürnberg und stellvertretendes Mitglied im gemeinsamen Prüfungsausschuss der Rechtsanwalts-kammer Nürnberg und Bamberg „Fachanwalt für Arbeitsrecht I“
- Seit 2014 bei Schultze & Braun

Publikationen:

- Seit 2000 regelmäßige Kurzbeiträge in Fachzeitschriften und Beiträge im Rechtsboard des Handelsblattes
- 2005 Artikel „Mit der Teilprivatisierung zu mehr Flexibilität im Personalbereich“ in der Fachzeitschrift „Führen und Wirtschaften im Krankenhaus“

Referententätigkeit:

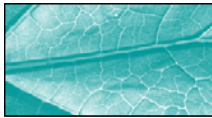
Seit 1998 Vortrags- und Seminar-tätigkeit im Bereich Arbeitsrecht, z. B. Rechtsanwaltskammer Nürnberg, IHK Nürnberg, Diskussionsforum Arbeitsrecht e.V., IIR, von Rundstedt, Institut für Ethik und Wirtschaft, GJI

Mitgliedschaften:

Deutscher Anwaltverein e.V.
Erlanger Anwaltverein e.V.
Arbeitsgerichtsverband e.V.
Arbeitsgemeinschaft der Fachanwälte für Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein
Diskussionsforum Arbeitsrecht e.V.
VdAA e.V. (Verband der Arbeitsrechtsanwälte)
Internationaler Serviceclub Zonta-Club Erlangen e.V.

Kontakt:

DGunreben@schubra.de



C. Vermischtes



- **Termine:**

1. Restrukturierungs-Manager/in

Vortrag:

„Die arbeitsrechtlichen Grundlagen der Sanierung“

Näheres siehe auf:

www.gso-mi.de/lehrgaenge/restrukturierungs-manager

Beginn: 10.10.2014

Referent u. a.: Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht Joachim Zobel

2. Seminar zum Arbeitsrecht

Themen u. a.: Kündigungen in der Insolvenz, Neues zur Verdachtskündigung, AGG (Näheres siehe auf www.rak-nbg.de/Seminare)

Termin: 10.10.2014, 9.00 - 16.00 Uhr

Referentin u. a.: Rechtsanwältin / Fachanwältin für Arbeitsrecht Daniela Gunreben

- **Heute schon gelacht?**

Nach dem Prozess entschuldigt sich der Anwalt bei seinem Klienten: "Ich bedaure sehr, Herr Meier, dass ich nicht mehr für Sie herausholen konnte." "Damit kann ich leben, Herr Rechtsanwalt, fünf Jahre reichen mir vollkommen."

„Bekennen Sie sich zur Ihrer Tat schuldig?“, fragt der Richter den Angeklagten?“ Darauf der Angeklagte: „Das weiß ich jetzt noch nicht. Ich muss erst noch abwarten, was die Zeugen aussagen!“

- **Freuen Sie sich auf unseren nächsten Info-Brief:**

Thema: „Tantieme, Bonus, Weihnachtsgeld“

Näher vorstellen werden wir Ihnen:

Rechtsanwältin Stefanie Beck,
Fachanwältin für Arbeitsrecht



 **Schultze & Braun**
German for business recovery

In der InsO-Welt zu Hause



Glossary: über 300 Begriffe aus dem Insolvenzrecht

InsO: immer die aktuelle Insolvenzordnung parat

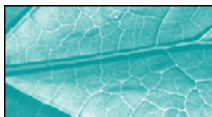
Newsletter: aktuelles Fachwissen zum Sanierungs- und Insolvenzrecht

Mehrsprachig: 

Jetzt als Favorit hinzufügen

www.schubrapp.com



► **Ansprechpartner**



Joachim Zobel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
JZobel@schubra.de



Stefanie Beck
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
SBeck@schubra.de



Dr. Andreas Beck
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
ABeck@schubra.de



Siegfried Flogaus
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
SFlogaus@schubra.de



Daniela Gunreben
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
DGunreben@schubra.de



Ute Lampert
Dipl.-Kauffrau
Outplacement und
Qualifizierung
ULampert@schubra.de



Aribert Panzer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
APanzer@schubra.de



Dr. Michael Rozijn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für IT-Recht
(Informationstechnologierecht)
MRozijn@schubra.de



Stefanie Radina
Rechtsanwältin
SRadina@schubra.de



Alexander von Saenger
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
ASaenger@schubra.de



Dr. Elke Trapp-Blocher
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
M.B.L.
ETrappBlocher@schubra.de



Martin Vollmann
Rechtsanwalt
MVollmann@schubra.de



Bertram Wolf
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
BWolf@schubra.de



Verena Wollert
Rechtsanwältin
Dipl. Kauffrau
Fachanwältin für Arbeitsrecht
VWollert@schubra.de



Claudia Zobel
Dipl.-Betriebswirtin (FH)
Personalleitung
Transfergesellschaft
CZobel@schubra.de

Sollten Sie Fragen zu dem Infobrief oder aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts haben, so stehen Ihnen die Ansprechpartner jederzeit gerne zur Verfügung. Gerne nehmen wir auch Ihre Themenwünsche für den Infobrief entgegen.

Haftungsausschluss: *Dieser Infobrief ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten sowie anderer interessierter Personen. Er kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.*

Schultze & Braun GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft

Eisenbahnstraße 19-23 • 77855 Achern • Tel. 0 78 41 / 7 08-0
Domshof 22 • 28195 Bremen • Tel. 04 21 / 4 33 01-0
Fürther Straße 244b • 90429 Nürnberg • Tel. 09 11 / 6 00 01-0
Danneckerstraße 52 • 70182 Stuttgart • Tel. 07 11 / 2 38 89-0

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt: Joachim Zobel, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht; Achim Frank, Rechtsanwalt
Schultze & Braun GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft

Sitz: Eisenbahnstraße 19-23, 77855 Achern • Amtsgericht Mannheim HRB 220942

Geschäftsführer: RAin Ellen Delzant • RA Achim Frank • RA Dr. Rainer Riggert • RA Dr. Ludwig J. Weber • RA Joachim Zobel