

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

*wir überreichen Ihnen die neue Ausgabe unseres Infobriefes Arbeitsrecht, mit dem wir Sie auch in diesem Jahr wieder über aktuelle Urteile, interessante Themen und Neuerungen aus der arbeitsrechtlichen Praxis informieren möchten.*

*Insbesondere berichten wir über aktuelle Geschehnisse im Urlaubsrecht sowie ein weiteres wohl arbeitsrechtlich sehr beeinflussendes Thema, welches sich aus dem Urteil des EuGH zur Arbeitnehmereigenschaft von Geschäftsführern ergibt. Über Neuerungen hierzu werden wir Sie auf dem Laufenden halten.*

*Darüber hinaus informieren wir über verschiedene Änderungen im Bereich des Arbeitsrechts im Jahr 2016 und beleuchten die aktuelle Entwicklung des Arbeitsmarktes.*

*Eine interessante Lektüre wünschen*

*Joachim Zobel, Alexander von Saenger, Dr. Elke Trapp-Blocher  
und Team*

## Inhalt

▶ <b><u>A. Aus der Rechtsprechung</u></b>	
<b>1. Urlaubsabgeltung</b>	<b>1</b>
<b>2. Der GmbH-(Fremd)Geschäftsführer: doch ein Arbeitnehmer?</b>	<b>2</b>
<b>3. Nachforderung von Sozialbeiträgen</b>	<b>4</b>
▶ <b><u>B. Aktuelle Hinweise</u></b>	<b>5</b>
▶ <b><u>C. Personalien – Wir stellen uns vor</u></b>	<b>6</b>
<b>Heute: Siegfried Flogaus</b>	
<b>Rechtsanwalt</b>	
<b>Fachanwalt für Arbeitsrecht</b>	
▶ <b><u>D. Vermischtes</u></b>	
<b>Termine</b>	<b>7</b>
<b>Vorschau nächster Infobrief</b>	<b>7</b>

## A. Aus der Rechtsprechung

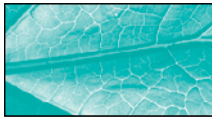
### 1. Urlaubsabgeltung – wer muss aktiv werden?

Wenn ein Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche angemeldet hat, ist nach bisheriger gängiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer anzuhören oder dessen Urlaubswünsche zu erfragen, um den Urlaubszeitraum von sich aus zu bestimmen.

Daraus folgte, dass der Urlaub verfallen konnte, ohne dass der Arbeitgeber aktiv wurde.

Nunmehr liegen aber Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Berlin-Brandenburg und München vor, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer dessen gesetzlichen Urlaub auch ohne vorherige Aufforderung rechtzeitig zu gewähren.

Begründet wird dies mit dem Zweck des Urlaubsanspruchs. Sowohl nach deutschem Recht als auch nach dem Recht der Europäischen Union diene der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Er gehöre damit nach seiner Zielrichtung



zum Arbeitsschutzrecht. Für dieses gelte, dass der Arbeitgeber seine Pflichten zum Gesundheitsschutz auch ohne vorheriger Aufforderung nachzukommen hat.

Auch wenn aktuell weder das BAG noch der Europäische Gerichtshof mit dieser Frage befasst sind, ist angesichts der letzten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zum Urlaubsrecht, denen das BAG gefolgt ist, davon auszugehen, dass, zumindest für den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (vier Wochen im Kalenderjahr) der Arbeitgeber verpflichtet ist, diesen auch ohne Antrag des Arbeitnehmers im laufenden Kalenderjahr zu gewähren. Tut er dies nicht, kommt der Arbeitgeber in Verzug und muss auch nach Ablauf des Kalenderjahres den Urlaub noch gewähren bzw. bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abgelten.

### Praxistipp:

- ▶ Es ist vom Arbeitgeber darauf zu achten, dass die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer bis zum Ende des Kalenderjahres erfüllt sind. Urlaubsjahr ist nämlich das Kalenderjahr.

Hierzu gehört, dass der Arbeitgeber aktiv wird und den Arbeitnehmern von sich aus Urlaub gewährt. Ein reines Abwarten, ob der Arbeitnehmer von sich aus Urlaub beantragt oder sonst Urlaubswünsche äußert, ist nicht mehr ratsam. Im betrieblichen Alltag praktizierte Urlaubspläne oder Urlaubslisten können eine gute Grundlage für den Arbeitgeber sein, um die Urlaubsgewährung sicherzustellen.

Soweit Urlaub im Kalenderjahr nicht gewährt werden kann, z.B. wegen Arbeitsunfähigkeit oder dringender betrieblicher Gründe, verbleibt es dabei, dass eine Übertragung des Urlaubs ins 1. Quartal des Folgejahres stattfindet, bei Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls bis zum 31.03. des – vom Urlaubsjahr aus betrachtet – übernächsten Kalenderjahres.

*Rechtsanwalt Aribert Panzer  
(Bei Fragen können Sie sich gerne direkt mit ihm in Verbindung setzen)*

## 2. Der GmbH-(Fremd-) Geschäftsführer: doch ein Arbeitnehmer?

Die Diskussion über die Frage, ob ein Geschäftsführer einer GmbH auch als deren Arbeitnehmer eingestuft werden kann, wurde spätestens durch eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 09.07.2015 (Rechtssache Balkaya) neu entfacht.

In dieser Entscheidung wurden zwei Themenkomplexe behandelt, die für die Praxis von erheblicher Relevanz sind: Zum einen das Recht der Massenentlassungen, auf das im Rahmen dieser Darstellung nicht näher eingegangen wird, und zum anderen das Recht des GmbH-Geschäftsführers im Grenzbereich zwischen Arbeits- und Gesellschaftsrecht.

Der EuGH hat dabei seine bisherige Rechtsprechung, insbesondere in seiner Entscheidung vom 11.11.2010 (Rechtssache Danosa), bestätigt.

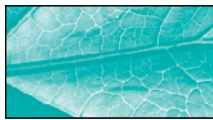
Dort hatte er mit Blick auf die Geschäftsführerin einer lettischen Kapitalgesellschaft entschieden, dass Mitglieder der Unternehmensleitung Arbeitnehmer im unionsrechtlichen Sinne sein können, wenn sie entgeltliche Leistungen erbringen, eine Tätigkeit nach Weisung ausüben und jederzeit abberufen werden können.

In der aktuellen Entscheidung vom 09.07.2015 hat der EuGH diese Rechtsprechungslinie weiter entwickelt. Der EuGH hat für einen sog. Fremd-Geschäftsführer einer GmbH in Deutschland die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Unionsrechts bejaht. Entscheidend sei, dass ein Fremd-Geschäftsführer jederzeit gegen seinen Willen abberufen werden kann und den Weisungen und der Aufsicht der Gesellschafterversammlung unterliegt. Daher sei regelmäßig das erforderliche Unterordnungsverhältnis anzunehmen, so dass Fremd-Geschäftsführer in der Regel Arbeitnehmer im unionsrechtlichen Sinne sind.

Diese Rechtsprechung des EuGH steht nicht im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung der deutschen Obergerichte.

Der Bundesgerichtshof (BGH) verneint in ständiger Rechtsprechung die Arbeitnehmereigenschaft eines GmbH-Geschäftsführers. Nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) kann zwar im Einzelfall die Möglichkeit bestehen, dass ein GmbH-Geschäftsführer als Arbeitnehmer einzustufen ist. In der Regel handelt es sich aber auch nach dem BAG bei einem GmbH-Geschäftsführer nicht um einen Arbeitnehmer.

Entscheidend für die bisherige Rechtsprechung der deutschen Obergerichte ist, dass zwischen gesellschaftsrechtlichen Weisungen einerseits und solchen im



arbeitsrechtlichen Sinne, d.h. Weisungen bezogen auf Zeit, Ort, Art sowie die konkrete Durchführung der Arbeitsleistung, differenziert wird.

Argumentiert wird in Deutschland häufig auch damit, dass ein GmbH-Geschäftsführer als gesetzlicher Vertreter der GmbH, also des Arbeitgebers, nicht zugleich auch Arbeitnehmer derselben GmbH sein kann.

Für den EuGH kommt es nicht darauf an, in welchem Rechtsgebiet Weisungsbefugnisse bestehen. Entscheidend kommt es auf die materielle Intensität des Weisungsrechts an. Weil das Weisungsrecht der Gesellschafterversammlung gemäß § 37 Abs. 1 GmbHG umfassend formuliert ist, es mithin allgemeine Ge- und Verbote gleichermaßen wie einzelne Maßnahmen umfasst und Weisungen aller Art und jedweden Umfangs ermöglicht, ist dieses Weisungsrecht ausreichend für das im Unionsrecht erforderliche Unterordnungsverhältnis.

In Konsequenz der beiden Entscheidungen des EuGH vom 11.11.2010 (Rechtssache Danosa) und 09.07.2015 (Rechtssache Balkaya) muss deshalb auch für Deutschland mittlerweile davon ausgegangen werden, dass sog. Fremd-Geschäftsführer in den Schutzbereich von Gesetzen einbezogen werden müssen, die auf EU-Richtlinien beruhen. Dies hat z.B. Auswirkungen bei der Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) und des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Diese beruhen auf EU-Richtlinien, so dass es auch auf den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff des EuGH ankommt. Weiterhin nicht auf Fremd-Geschäftsführer anwendbar dürften Vorschriften sein, die nicht auf unionsrechtlichen Vorgaben beruhen. Dies gilt z.B. für das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und das Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EFZG).

Im Hinblick auf sog. Gesellschafter-Geschäftsführer wird nach der Entscheidung vom 09.07.2015 (Rechtssache Balkaya) weiterhin differenziert werden müssen.

Der EuGH stellt klar, dass die Beteiligung an der GmbH für die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft für sich betrachtet nicht ausschlaggebend ist. Es komme allein auf das Unterordnungsverhältnis, also die Weisungsgebundenheit und freie Abberufbarkeit an. Daraus wird allgemein gefolgert, dass Geschäftsführer nicht als Arbeitnehmer anzusehen sind, sobald sie 50% der Geschäftsanteile halten. In diesem Fall können sie Weisungen durch die Gesellschafterversammlung sowie ihre eigene

Abberufung durch Ausübung ihres Stimmrechts verhindern. Geschäftsführer mit einer geringeren Beteiligung sind dagegen regelmäßig weisungsgebunden wie Fremdgeschäftsführer und daher Arbeitnehmer im unionsrechtlichen Sinne. Dies soll jedenfalls so lange gelten, als ihr Anteil im Hinblick auf Gesellschafterbeschlüsse nicht eine satzungsmäßige Sperrminorität verschafft.

Zu guter Letzt noch ein anschauliches Beispiel, zu welchen Verwerfungen es im deutschen Rechtssystem kommen kann, wenn die Rechtsprechung des EuGH ohne Modifikation im deutschen Recht umgesetzt würde.

Bei einem Betriebsübergang wird nach bisheriger allgemeiner Auffassung der GmbH-Geschäftsführer nicht von der Arbeitnehmer-Schutzvorschrift des § 613 a BGB umfasst.

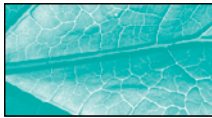
Nachdem § 613 a BGB auf einer EU-Richtlinie beruht, könnte jedenfalls ein GmbH-Fremd-Geschäftsführer auch im Sinne des § 613 a BGB als Arbeitnehmer angesehen werden. Dies hätte zur Folge, dass bei einem Betriebsübergang das „Arbeitsverhältnis“ des Geschäftsführers auf den Erwerber übergeht. Die davon zu trennende Bestellung des Geschäftsführers zum gesetzlichen Vertreter (sog. Organstellung) würde aber bei der Veräußerer-GmbH verbleiben.

Es ist schlechterdings bisher rechtlich nicht denkbar, dass diese Organstellung beim Veräußerer durch § 613 a BGB auf den Erwerber übergeht. Umso mehr, wenn der Erwerber noch nicht einmal in der Rechtsform einer GmbH auftritt und als solche über keinen Geschäftsführer als gesetzlichen Vertreter verfügt.

Hinzu kommt, dass beim Erwerber mangels Organstellung das „Arbeitsverhältnis“ des Geschäftsführers nicht ohne weiteres vollzogen werden kann. Auch verbliebe bei der Veräußerer-GmbH die Organstellung mit ihren gesetzlich normierten Pflichten, dies aber ohne vertragliche Regelung der Rechte und Pflichten bezüglich der Erbringung der Dienste als Geschäftsführer im Verhältnis zum Veräußerer.

Es bleibt spannend, ob und wie es der deutschen Rechtsprechung gelingt, den bisherigen Status des Geschäftsführers mit der Rechtsprechung des EuGH, insbesondere der Entscheidung vom 09.07.2015 (Rechtssache Balkaya), zu harmonisieren.

*Rechtsanwalt Aribert Panzer  
(Bei Fragen können Sie sich gerne direkt mit ihm in Verbindung setzen)*



### 3. Nachforderung von Sozialbeiträgen

Pressemitteilung BSG 16.12.2015, B 12 R 11/14 R

Am 16.12.2015 fand beim BSG eine Verhandlung über eine Sprungrevision statt, mit welcher sich eine GmbH, die die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung besitzt, gegen Nachforderungen von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen wendet. Die Entscheidung des Zwölften Senats geht dahin, dass die Nachforderung von Beiträgen auch für Zeiten vor dem Beschluss des BAG (BAGE 136, 302 = AP Nr. 6 zu § 2 TVG Tariffähigkeit) über die Tariffähigkeit der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen“ (CGZP) grundsätzlich zulässig ist. Im Jahr 2010 haben die Erfurter Richter entschieden, dass die CGZP nicht die Mindestvoraussetzungen erfüllt, um als Gewerkschafts-Spitzenorganisation wirksame Tarifverträge abschließen zu können. In der Folge sind die durch diese Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam.

Die klagende GmbH hatte in dem nun von den Kasseler Richtern zu entscheidenden Fall abzuführende Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auf der Grundlage der unter Beteiligung der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge berechnet. Nach der Tariffähigkeitserklärung der CGZP machte die Deutsche Rentenversicherung ausstehende Sozialversicherungsbeiträge für den Zeitraum 01.12.2005 bis 31.12.2011 geltend.

Eine Beitragsnachforderung bei Zeitarbeitsunternehmen wegen der Tariffähigkeit der CGZP sei grundsätzlich zulässig, erklärte das BSG. Die genaue Höhe müsse jedoch im Einzelfall als Tatsachenfeststellung nachgeholt werden. Werden zudem über die vierjährige Verjährungsfrist (§ 25 Abs. 1 SGB VI) hinaus Beiträge wegen vorsätzlicher Vorenthaltung unter Berufung auf die dreißigjährige Verjährungsfrist nachgeschoben, bedürfte es konkreter Feststellungen zum Vorsatz, z. B. zu Verhalten und Kenntnis der Verantwortlichen im Betrieb.


*Zusammenfassung von Rechtsanwalt Joachim Zobel*

Aus: Pressemitteilung des BSG



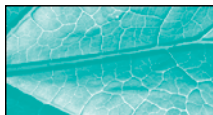
## Insolvenzrecht und Unternehmenssanierung – Jahrbuch 2016

**Auch als eBook**



Das Jahrbuch von Schultze & Braun erscheint seit über 10 Jahren. Es enthält Aufsätze zu Themen aus Restrukturierung und Insolvenz sowie Statistiken und aktuelle Gesetzestexte (InsO, InsVV, EulnsVO) mit Kommentierung der Neuregelungen.

Die Dateien zum eBook-Download sowie die pdf-Datei finden Sie hier: [http://www.schubra.de/de/veroeffentlichungen/fachbuecher/Insolvenzjahrbuch\\_2016.php](http://www.schubra.de/de/veroeffentlichungen/fachbuecher/Insolvenzjahrbuch_2016.php)



## B. Aktuelle Hinweise

### Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, AU, Krankschreibung oder „gelber Zettel“

Ab Januar 2016 wurde der Mustervordruck der AU-Bescheinigung geändert. Nun wird ein gelbes Formular aus selbstdurchschreibendem Papier und Ausfertigungen für die Krankenkasse, den Arbeitgeber, den Versicherten und den Arzt ausgestellt und wird den Auszahlungsschein für das Krankengeld ersetzen. Somit wird nach Ablauf der 6 Wochen weiterhin eine AU ausgestellt, also für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

### Elektromagnetische Felder

Die europäische EMF-Richtlinie von 2013 wird bis spätestens 1. Juli 2016 in Deutschland in Form einer Arbeitsschutzverordnung, gestützt auf das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), umgesetzt. Die zentralen Punkte der Verordnung sind Begriffsbestimmungen, Grenzwerte, Gefährdungsbeurteilung, Schutzmaßnahmen und Unterweisung. Der Ausschuss für Betriebssicherheit wird nach Inkrafttreten dieser ein technisches Regelwerk zur Konkretisierung der Verordnung erarbeiten, um die Implementierung in der betrieblichen Praxis zu unterstützen.

### Europäischer Berufsausweis

Zur Anerkennung ihrer Berufsqualifikation können Krankenschwestern, Krankenpfleger für allgemeine Pflege, Apotheker/innen, Physiotherapeuten/innen, Bergführer/innen und Immobilienmakler/innen zwischen der elektronischen Ausstellung eines Europäischen Berufsausweises (EPC) und dem herkömmlichen, papiergebundenen Anerkennungsverfahren wählen. Die EPC (European Professional Card) soll das Berufszulassungsverfahren erleichtern. Weitere Gesetzesänderungen durch die geänderte Richtlinie 2005/36/EG stellen im Wesentlichen auf die Mindestanforderungen an die Ausbildung oben genannter Berufe und Hebammen sowie auf Verfahrensregelungen ab.

### Hilfe bei der Ausbildung von Flüchtlingen

Junge Flüchtlinge, die asylberechtigt und geduldet sind und seit 15 Monaten (statt bisher 4 Jahren) in Deutschland sind, können BaföG oder Berufsausbildungsbeihilfe beantragen. Die Verkürzung der Aufenthaltsdauer war mit der BaföG-Reform zum 1. August 2016 geplant und wurde auf den 1. Januar 2016 vorgezogen, um Flüchtlinge schneller in Ausbildung zu bringen.

### Frauenquote

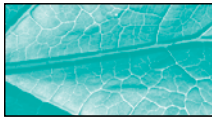
Ab diesem Jahr sind börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen gezwungen, für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten die 30%-Quote einzuhalten. Dies betrifft 108 Unternehmen. Für rund 3.500 Unternehmen, welche börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, ist für Vorstand, Aufsichtsrat, oberes und mittleres Management eine selbst verordnete (flexible) Frauenquote umzusetzen. Verpflichtet wird auch die Bundesverwaltung, konkrete Ziele zur Erhöhung des Frauen- und Männeranteils festzusetzen. Dort, wo der Bund mitbestimmen kann, gilt bei der Besetzung von Aufsichtsratsgremien ab 2016 ebenfalls eine Quote von 30 Prozent. Ab 2018 soll diese Quote sogar auf 50 Prozent steigen.

### Arbeitsmarkt

„Die gute Entwicklung am Arbeitsmarkt hat sich zum Jahresbeginn fortgesetzt“, sagt BA-Chef Frank-Jürgen Weise. Laut Spiegel Online wird sich der Arbeitsmarkt auch weiterhin positiv entwickeln. Erst ab dem Sommer könne mit einer steigenden Arbeitslosenzahl aufgrund der Flüchtlinge zu rechnen sein. Wobei der Flüchtlingsstrom auch neue Arbeitsplätze z. B. in der Sicherheitsbranche geschaffen hat.

Detlef Scheele (BA-Vorstand) sagte der „Welt“, dass rund die Hälfte der jährlich 700.000 neu entstehenden Arbeitsplätze durch Flüchtlinge besetzt werden könnten. Jedoch dämpfte er die Hoffnungen, der Fachkräftemangel könne dadurch kurzfristig gelöst werden. „Der Weg in den Arbeitsmarkt ist lang. Es wird nicht jeder Arbeit finden, aber viele. Wir gehen davon aus, dass zehn Prozent der Flüchtlinge nach einem Jahr eine Arbeit finden können, 50 Prozent nach fünf Jahren und 75 nach zwölf bis dreizehn Jahren“ so Scheele.





## C. Personalien – Wir stellen uns vor



### Heute: Siegfried Flogaus

*Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht*

Rechtsanwalt Siegfried Flogaus ist seit 2009 im Arbeitsrechtsteam der Schultze & Braun GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft in Nürnberg tätig und betreut arbeitsrechtliche Mandate im gesamten Bereich des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Ein Schwerpunkt seines Aufgabenbereichs liegt dabei in der Begleitung und Gestaltung arbeitsrechtlicher Sanierungs- und Restrukturierungssachverhalte – u.a. Erstellung arbeitsrechtlicher Due Diligence-Gutachten, Vorbereitung und Führung von Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungsgremien, Umsetzung der Personalmaßnahmen sowie Prozessvertretung vor den Arbeitsgerichten. Darüber hinaus berät er Unternehmen bei der Restrukturierung der betrieblichen Altersversorgung, beispielsweise bei der Schließung von Versorgungswerken, der Ausgliederung von Pensionsverpflichtungen in sog. „Rentnergesellschaften“ oder im Vorfeld von Eigenverwaltungsverfahren, insbesondere im Verhältnis zum Pensionssicherungsverein.

**Geschäftsbereich:**

Sanierungsberatung

**Fachgebiete:**

Sanierungs- und Insolvenzarbeitsrecht, Transaktionsarbeitsrecht, Individualarbeitsrecht, Betriebliche Altersversorgung

**Beteiligung in folgenden Projekten:**

- Druck- und Verlagshaus Frankfurt GmbH (Frankfurter Rundschau) (ca. 400 AN)
- Bamberger Kaliko GmbH (ca. 150 AN)
- Fräger-Gruppe (ca. 350 AN)
- KWH Automobiltechnik GmbH (ca. 300 AN)
- Vogelsitze GmbH (ca. 250 AN)

**Vita:**

- Studium der Rechtswissenschaften in Regensburg
- Erstes juristisches Staatsexamen in Regensburg
- Referendarzeit in Weiden/Opf., Regensburg, Pretoria und Tel Aviv
- Zweites juristisches Staatsexamen in Regensburg
- 2013: Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Kontakt:**

SFlogaus@schubra.de



## D. Vermischtes

- **Veranstaltungsreihe „Afterwork bei Schultze & Braun“ – Information, Diskussion und Networking**

**21. Juli 2016**

**Referent:** Herr Christian Hödl,  
Geschäftsführer der Perim GmbH  
 Power of Digital Recruiting

**Thema:** „Auswirkungen der Digitalisierung bei Personalbeschaffung für KMU“

**Ort:** Schultze & Braun  
Fürther Str. 244 b, 90429 Nürnberg

**Hinweis:** Die Veranstaltungsreihe Afterwork wird demnächst auch an unseren Standorten in Stuttgart und Bremen stattfinden. Sobald die Termine hierfür feststehen, informieren wir Sie rechtzeitig.

- **Aktuelle Veröffentlichungen:**

*Joachim Zobel*

Uhlenbruck Kommentar zur Insolvenzordnung 14. Auflage, erschienen im Juni 2015

Transfergesellschaften: Baustein für ein faires Angebot/Sozialverträglicher Personalabbau  
Arbeit und Arbeitsrecht 1/16, 22-25, 11.01.2016

Wenn kein Weg an der Trennung vorbeiführt  
PERSONALintern 43/15, 23.10.2015

*Joachim Zobel und Alexander von Saenger*

Personal-Lexikon / Beck-Personal-Portal,  
aktuell 12. Edition

*Alexander von Saenger*

Carl Heymanns Kommentar zum Sanierungsrecht,  
Mitautor im arbeitsrechtlichen Teil,  
erschieden Anfang 2016



TECHNISCHE HOCHSCHULE NÜRNBERG  
MANAGEMENT-INSTITUT

**SAVE THE DATE  
NÜREKON 2016**

**NÜRNBERGER RESTRUKTURIERUNGS KONFERENZ**

**24./25. November 2016**

**Thema: Krisenprävention – Die Ära 4.0**

Weitere Informationen folgen im nächsten Infobrief.



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

**Näher vorstellen werden wir Ihnen:**

Rechtsanwalt Joachim Zobel

- **Heute schon gelacht?**

*Verrückte Gesetze aus aller Welt*

*In London ist es illegal, Ehefrauen nach 21 Uhr zu schlagen.*

*In Wilbur, Washington, ist es verboten, auf einem hässlichen Pferd zu reiten.*

*In Georgia ist es ungesetzlich, einem Gottesdienst ohne geladenes Gewehr beizuwohnen.*

*In Frankreich ist es gesetzlich verboten, einem Schwein den Namen »Napoleon« zu geben.*

Sollten Sie Fragen zu dem Infobrief oder aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts haben, so stehen wir Ihnen 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.

## ► Unser Team – Ihre Ansprechpartner für Arbeitsrecht

### Nürnberg



**Joachim Zobel**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
JZobel@schubra.de

### Stuttgart



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

### Bremen



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



**Helena Baßler, LL.M.**  
Dipl.-Betriebswirtin (FH)  
HBassler@schubra.de



**Stefanie Beck**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
SBeck@schubra.de



**Siegfried Flogaus**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
SFlogaus@schubra.de



**Daniela Gunreben**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
DGunreben@schubra.de



**Ute Lampert**  
Dipl.-Kauffrau (Univ.)  
ULampert@schubra.de



**Aribert Panzer**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
APanzer@schubra.de



**Stefanie Radina**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
SRadina@schubra.de



**Tanja Sans-Stotz**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
TSansstotz@schubra.de



**Martin Vollmann**  
Rechtsanwalt  
MVollmann@schubra.de



**Bertram Wolf**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
BWolf@schubra.de



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

### 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

Paulinenstraße 41 • 70178 Stuttgart  
Tel. 07 11 / 2 38 89-0

Alzeyer Straße 31 • 67549 Worms  
Tel. 0 62 41 / 2 68 69-0

### Impressum

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

**Sitz:** Eisenbahnstr. 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

### Unsere Schwerpunkte

- Arbeitnehmersachverhalte
- Sanierungsarbeitsrecht
- Arbeits- und Sozialrecht
- Restrukturierung
- Sozialverträglicher Personalabbau
- Personalkonzepte, -management
- M&A, Due Diligence, Erwerberkonzepte

