



Die Krux mit § 174 BGB !



Ein unscheinbarer Paragraph sorgt immer wieder für Unruhe, wenn es um die Frage der Wirksamkeit einer Kündigung geht. Durch § 174 Abs. 1 BGB wird zunächst fest-

gelegt, dass zu einer wirksamen Kündigung eines vom Arbeitgeber Bevollmächtigten, die Vorlage der Vollmachtsurkunde im Original erforderlich ist. Da die praktische Durchführung dieser Regelung – gerade in großen Betrieben und Unternehmen – mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist, wird die Ausnahme des Abs. 2 gerne zur Regel gemacht.

Danach kann der Gekündigte die Kündigung trotz Fehlens einer Vollmacht nicht zurückweisen, wenn „der Vollmachtgeber den anderen von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hat“. So klar sich der Wortlaut zunächst gibt, die Norm steckt voller Fallstricke, und das, obwohl die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit 1972 (BAG, Urteil vom 30.05.1972 – 2 AZR 298/71) von einem ordnungsgemäßen Inkenntnissetzen dann ausgeht, wenn der Arbeitgeber bestimmte Personen etwa durch Bestellung zum Generalbevollmächtigten oder Personalleiter in eine Stelle berufen hat, die üblicherweise mit dem Kündigungsrecht

verbunden ist und diese Funktionsübertragung im Betrieb ersichtlich ist oder bekannt gemacht wurde.

Der Umfang der Bekanntmachung erweist sich jedoch stets als Achillesferse des Kündigenden. Im Jahr 2011 stellte sich folgender Sachverhalt zur Entscheidung (BAG, Urteil v. 14.04.2011 – 6 AZR 727/09): Das beklagte Unternehmen hatte mit der Klägerin arbeitsvertraglich vereinbart, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch durch den Niederlassungsleiter ausgesprochen werden könne. Ein der Klägerin schließlich zugegangenes Kündigungsschreiben war dementsprechend vom jeweiligen Niederlassungsleiter unterzeichnet. Die Klägerin kannte besagten Herrn jedoch unstreitig nicht und wies die Kündigung wegen Nichtvorlage der Vollmachtsurkunde zurück. Das BAG hat entschieden, dass die Kündigung der Beklagten gemäß § 174 Satz 1 BGB unwirksam sei. Eine Vollmachtsurkunde sei nicht vorgelegt worden und das Zurückweisungsrecht sei auch nicht nach § 174 Satz 2 BGB ausgeschlossen. Sinn und Zweck des § 174 BGB sei es, klare Verhältnisse zu schaffen. Erforderlich sei daher ein zusätzliches Handeln des Vollmachtgebers, aufgrund dessen es dem Empfänger der Kündigungserklärung möglich ist, der ihm genannten Funktion, mit der das Kündigungsrecht verbunden ist, die Person des jeweiligen Stelleninhabers zuzuordnen. Der Arbeitgeber genüge dabei den Anforderungen, wenn er dem Arbeitnehmer den Weg aufzeige, wie dieser erfahren könne, welche Person zur Kündigung berechtigt ist. Als ausreichend wurden von der Rechtsprechung im Einzelnen angesehen: die Aufnahme in einen bekannt gemachten Geschäftsverteilungsplan, ein Rundschreiben an die Mitarbeiter (BAG, Urteil v. 20. 8. 1997 – 2 AZR 518/96) oder ein Aushang am „Schwarzen Brett“ (BAG, Urteil vom 22.01.1998 – 2 AZR 267/97).

Nicht ausreichend sei es dagegen, wenn der Arbeitgeber lediglich Vertretungsregelungen ins Intranet einstelle. § 174 Satz 2 BGB verlange gerade keine Nachforschungen vom Erklärungsempfänger über die Bevollmächtigung des Erklärenden, sondern ein Handeln des Vertretenen zur Information des Erklärungsempfängers. Streitentscheidend sei

daher, ob der Arbeitnehmer aufgefordert wurde, sich anhand des Intranets oder ihm ausgehändigter Unterlagen über die Organisationsstruktur des jeweiligen Unternehmens zu informieren und ob sich aus diesen Informationsquellen ergebe, dass der Unterzeichner die Stellung des Stellvertreters des Geschäftsführers innehatte (BAG, Urteil v. 20.09.2006 – 6 AZR 82/6).

Doch nicht nur der Arbeitgeber muss bei der Kündigung durch einen Bevollmächtigten größte Aufmerksamkeit walten lassen, auch an den Arbeitnehmer stellt das Gesetz hohe Anforderungen. Der Gekündigte muss nach § 174 BGB die Kündigung „unverzüglich“ zurückweisen. Das BAG hat in einer Entscheidung aus dem Jahr 2011 den Begriff der Unverzüglichkeit konkretisiert und damit seine frühere Rechtsprechung bestätigt (BAG, Urteil v. 08.12.2011 – 6 AZR 354/10). Im vorliegenden Fall erhielt der Kläger eine Kündigung, unterschrieben vom Leiter des Bundeswehrdienstleistungszentrums. Dem Schreiben lag keine Vollmacht bei. Das Schreiben wurde per Boten am 31.10.2008 in den Hausbriefkasten geworfen. Erst am 12.11.2008 wies der Kläger die Kündigung zurück. Das BAG hat hier deutlich gemacht, dass die Frage, ob etwaige begründete Zweifel an einem wirksamen Inkenntnissetzen gegeben seien, offen bleiben könne, da jedenfalls keine unverzügliche Zurückweisung erfolgt sei. Die Zurückweisung könne ohne das Vorliegen besonderer Umstände nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche nicht mehr unverzüglich i.S.d. § 174 Satz 1 BGB erfolgen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass auf Seiten des Arbeitgebers die ungenügende Information der Belegschaft und auf Arbeitnehmerseite die Nichteinhaltung der strengen zeitlichen Komponente das größte Gefahrenpotential bereithält. Bei sorgfältiger Herangehensweise lassen sich diese Gefahren jedoch auf ein Minimum reduzieren.

■ Anne Reinelt
Rechtsanwältin

Inhalt

Seite 1

- Die Krux mit § 174 BGB

Seite 2

- Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon vom ersten Krankheitstag an
- Keine Pflicht zum Dank, zum Bedauern und zu guten Wünschen im Arbeitszeugnis

Seite 3

- Dauereinsatz von Leiharbeitern schafft Vollzeitbeitsplätze beim Entleiher?

Seite 4

- Durchsetzbarkeit von Teilzeitanträgen nach der Elternzeit

Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon vom ersten Krankheitstag an

Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag seiner Erkrankung an verlangen, eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Dafür benötigt er keine besondere Rechtfertigung. Dies hat das BAG in seiner Entscheidung vom 14.11.2012 (5 AZR 886/11) unter Bezugnahme auf den Wortlaut des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) und entgegen vereinzelter Stimmen in der juristischen Literatur ausdrücklich bestätigt.

Geklagt hatte eine Redakteurin. Sie hatte für den 30.11.2010 nacheinander, zuletzt am 29.11.2010, zwei Dienstreiseanträge gestellt. Beide wurden von ihrem Vorgesetzten abgelehnt. Als sich die Klägerin daraufhin am 30.11.2010 kurzerhand krank meldete und am Folgetag wieder zur Arbeit erschien, verlangte die beklagte Rundfunkanstalt von ihr, in Zukunft schon am ersten Tag der Krankmeldung einen Arzt aufzusuchen und ein entsprechendes Attest vorzulegen. Hiergegen wehrte sich die Klägerin: Der

Arbeitgeber dürfe die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten Tag der Erkrankung nur dann verlangen, wenn dies sachlich gerechtfertigt sei. Da auch der anwendbare Tarifvertrag keine derartige Rechtsgrundlage enthalte, müsse die Arbeitgeberin ihre Weisung widerrufen. Vor den Vorinstanzen hatte die Klägerin damit keinen Erfolg. Auch das BAG folgte ihr nicht. Es berief sich auf die Regelung des § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG. Danach ist der Arbeitgeber berechtigt, vom Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon vom ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen. Die Ausübung dieses Rechts – so das BAG – stehe im freien Ermessen des Arbeitgebers. Eine besondere Rechtfertigung wie beispielsweise der begründete Verdacht, der Arbeitnehmer habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht, sei nicht erforderlich. Auch ständen tarifliche Regelungen der Vorlagepflicht ab dem ersten Tag der Erkrankung nur

dann entgegen, wenn sie das Recht des Arbeitgebers aus § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG ausdrücklich ausschließen. Der im zu entscheidenden Fall anwendbare Tarifvertrag sehe hingegen keine solche Regelung vor.

Nicht zu entscheiden hatte das BAG über die in der Praxis häufig anzutreffenden arbeitsvertraglichen Klauseln, die – ohne weiteren Vorbehalt – eine Frist zur Vorlage eines ärztlichen Attests erst nach dem dritten Krankheitstag normieren. Da es sich hierbei um eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung handelt, wird sich der Arbeitgeber auch weiterhin daran festhalten lassen müssen.

■ Kathrin Bürger
Rechtsanwältin

Keine Pflicht zum Dank, zum Bedauern und zu guten Wünschen im Arbeitszeugnis

Das BAG hat mit Urteil vom 11.12.2012 (9 AZR 227/11) klargestellt, dass der Arbeitgeber gesetzlich nicht verpflichtet ist, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht.

Der Kläger erhielt nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten von dieser ein Arbeitszeugnis mit einer überdurchschnittlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Das Zeugnis endete wie folgt: „Herr K scheidet zum 28.02.2009 aus betriebsbedingten Gründen aus unserem Unternehmen aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“ Dieser Schlusssatz – so der Kläger – sei unzureichend und entwerte sein gutes Zeugnis. Er verlangte daher folgende

Formulierung: „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute.“

Das BAG wies die Klage unter Verweis auf § 109 Abs. 1 Satz 2 und 3 Gewerbeordnung (GewO) ab. Dort seien die notwendigen Inhalte eines Zeugnisses geregelt, namentlich Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit bei einem einfachen Zeugnis, auf Verlangen des Arbeitnehmers darüber hinaus auch Angaben zu Leistung und Verhalten (sog. qualifiziertes Zeugnis). Die in der Praxis durchaus üblichen Schlusssätze, mit denen der Arbeitgeber Dank, Bedauern und / oder gute Wünsche zum Ausdruck bringe, seien hingegen Aussagen über dessen persönliche Empfindungen und gehörten als solche nicht zum notwendigen Zeugnisinhalt. Das BAG räumte zwar ein, dass Schlusssatzformulierungen zweifelsohne geeignet

seien, die objektiven Zeugnisausagen zu Führung und Leistung des Arbeitnehmers zu bestätigen – oder aber eben auch zu relativieren. Gleichwohl sei der Arbeitgeber gesetzlich weder verpflichtet, Schlusssätze in ein Arbeitszeugnis aufzunehmen noch sie in einer bestimmten Weise zu formulieren.

Ist – wie im vorliegenden Fall – ein Arbeitnehmer mit einer Formulierung des Arbeitgebers nicht einverstanden, kann er demnach nur die Erteilung eines Zeugnisses ohne diese Formulierung verlangen.

■ Kathrin Bürger
Rechtsanwältin

Dauereinsatz von Leiharbeitern schafft Vollzeitarbeitsplätze beim Entleiher?



Besprechung des Urteils vom 09.01.2013 des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (Az.: 15 Sa 1635/12)

Das LAG Berlin-Brandenburg am 09.01.2013 entschieden, dass ein regelwidriger Dauereinsatz von Leiharbeitern nicht mehr von der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gedeckt ist. Denn darin liegt ein Verstoß gegen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG, der die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher nur „vorübergehend“ erlaubt.

Rechtsfolge eines Verstoßes ist die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher. Denn nach der Regelung des § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG, benötigen Zeitarbeitsfirmen eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung.

Eine solche Erlaubnis ist für die Kunden einer Zeitarbeitsfirma - die Entleiher - wichtig, weil die Überlassung von Arbeitnehmern ohne die Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zur Folge hat, dass die Arbeitnehmerüberlassung unwirksam ist und dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher - dem Kunden der Zeitarbeitsfirma - zustande kommt. Der ahnungslose Kunde der Zeitarbeitsfirma wird durch diese Regelung widerwillig zum Arbeitgeber des überlassenen Leiharbeiters, vgl. § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG. Nach der neuen Regelung war unklar, wie der Einsatz von Leiharbeitern auf sog. Dauerarbeitsplätzen wirkt. Nach der alten Regel war der Einsatz von Leiharbeitern auf sog. Dauerarbeitsplätzen der Stammebelegschaft zulässig. Dies hat sich jedoch mit der Ergänzung des Begriffs „vorübergehend“ geändert. § 1 Abs. 1 AÜG enthält einen neuen Satz 2.), der lautet:

Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt „vorübergehend“.

Aus dieser Ergänzung ergaben sich viele Fragen. Hierzu gehörte u.a., wie sich der Einsatz von Leiharbeitern auf sog. Dauerarbeitsplätzen auswirkt. Nach der Entscheidung des LAG führt ein solcher Verstoß gegen das AÜG zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter

und entleihendem Unternehmen. Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Es ging um einen Krankenhauskonzern, der im Wege der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung Krankenpflegekräfte kraft gewerblicher Arbeitnehmerüberlassung entlieh. Dies erfolgte über Jahre hinweg in erheblichem Umfang. Der konzerninterne Verleiher besaß dabei eine Erlaubnis im Sinne des AÜG. Der ganze Vorgang erfolgte nur aus Kostengründen und zur Umgehung von Arbeitnehmerschutzvorschriften.

Im Ergebnis hat das LAG Berlin-Brandenburg entschieden, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen Klinik und Leiharbeitern entstanden sei. Dies wurde damit begründet, dass die dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung von der Erlaubnis des AÜG gerade nicht gedeckt wird. Dementsprechend liegt in diesen Fällen illegale Leiharbeit vor. Nach der Rechtsfolge des § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG kommt dann ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter zustande.

Fazit: Ob diese Entscheidung Allgemeingültigkeit hat, ist aufgrund der speziellen Fallgestaltung fraglich. Denn hier handelte es sich um einen konzerninternen Verleiher, der gar nicht am Arbeitsmarkt werbend tätig war. Er sollte nur die eigenen Unternehmen mit Billigpersonal versorgen. Dadurch - so das LAG - seien kündigungrechtliche Wertungen ins Leere gelaufen.

Es handelte sich um institutionellen Rechtsmissbrauch. Eine Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht steht hierzu noch aus.

Gegen eine generelle Regelung spricht, dass es bei einem dauerhaften Leiharbeitereinsatz auf Dauerarbeitsplätzen immer auch zu einem Dauerarbeitsverhältnis kommen muss, so die Parallelentscheidung des LAG Brandenburg vom 16.10.2012 (vgl. Newsletter 06/2012). Hier hatte das LAG genau umgekehrt entschieden. So hatte hier der Einsatz von Leiharbeitern auf Dauerarbeitsplätzen nicht zur Folge, dass es zu Arbeitsverhältnissen zwischen ihnen und den Entleihern kommen musste.

Die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg stellt jedenfalls für die **missbräuchliche dauerhafte Anwendung der Leiharbeit** eine erhebliche Einschränkung dar. Denn wenn entleihende Unternehmen das ungewollte Entstehen von Arbeitsverhältnissen mit Leiharbeitern befürchten müssen, sobald die Entleihe von einer bestimmten Dauer geprägt ist, werden Entleiher sich jedenfalls für den dauerhaften Einsatz neue Wege suchen müssen, um die Mehrkosten und Risiken von Dauerarbeitsverhältnissen zu umgehen.

■ Jan Pohlmann, LL.M.
Rechtsanwalt



**Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Inhouse-Seminare 2013

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis
- Die rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Personalkosten senken ohne Kündigung
- Arbeitsrecht von A wie Arbeitsvertrag bis Z wie Zeugniss
- Update Arbeitsrecht: Was gibt es Neues in Gesetzgebung und Rechtsprechung?
- Rechtssichere Befristung von Arbeitsverhältnissen

Anmeldung & weitere Infos: www.aps-seminare.de

Durchsetzbarkeit von Teilzeitanträgen nach der Elternzeit



Die Politik diskutiert das Thema „Frauen in Führungspositionen“. Wie aber sieht die tatsächliche Situation von Müttern – oder auch Vätern – in Deutschland aus, die nach ihrer Elternzeit in Teilzeit wieder zurück in ihren Job möchten?

Der Gesetzgeber hat mit § 8 TzBfG eine gesetzliche Grundlage für die Durchsetzung des Anspruchs auf Teilzeit geschaffen. Grundsätzlich kann jeder Arbeitnehmer – also auch Väter –, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat und bei einem Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten angestellt ist, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Das Teilzeitbegehren und den Umfang der Verringerung muss der Arbeitnehmer 3 Monate vor Beginn der Teilzeit stellen. Dabei sollte, auch wenn es nicht zwingend notwendig ist, die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden. Der Arbeitgeber muss dann seine Entscheidung bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Teilzeit dem Arbeitnehmer schriftlich mitteilen. Er darf den Teilzeitantrag nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Das Gesetz sieht einen solchen Grund insbesondere als gegeben an, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Das Bundesarbeitsgericht hat für die Frage, ob einem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit verbunden mit dem Wunsch auf Festlegung der Lage der Arbeitszeit genügend gewichtige betriebliche Gründe entgegenstehen, ein dreistufiges Prüfungssystem entwickelt. In der ersten Stufe ist festzustellen, ob überhaupt und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt (BAG, Urteil vom 13.10.2009 - 9 AZR 910/08). Das Organisationskonzept ist das Konzept, mit dem die unternehmerische

Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll (BAG, Urteil vom 30.09.2003 - 9 AZR 665/02).

Aber selbst wenn ein Organisationskonzept beim Arbeitgeber vorliegt, ist in einer zweiten Stufe zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht (BAG, Urteil vom 13.10.2009 - a.a.O.). Schließlich ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werden (BAG, Urteil vom 13.10.2009 - a.a.O.).

Auf den ersten Blick scheinen damit die Möglichkeiten für Mütter und Väter, nach der Elternzeit an ihren alten Arbeitsplatz in Teilzeit zurückzukehren, dem Grunde nach gar nicht so schlecht. Wenn aber der Arbeitgeber das Teilzeitbegehren bis einen Monat vor Ende der Elternzeit abgelehnt hat, muss der betroffene Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht seinen Anspruch auf Teilzeit geltend machen. Da ein solches Klageverfahren ja nicht innerhalb eines Monats mit einem rechtskräftigen Urteil endet, versuchen die meisten Betroffenen ihr Anliegen zunächst im einstweiligen Rechtsschutz geltend zu machen. Leider zeigen aber die Erfahrungen aus der Praxis,

dass in diesen Fällen die erstinstanzlichen Gerichte in aller Regel schon die Eilbedürftigkeit eines solchen Antrags verneinen. Mit anderen Worten, trotzdem viele Mütter und Väter an Eides statt versichern, dass sie im Falle einer – wenn auch nur vorübergehenden – Vollzeitbeschäftigung bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache keine Betreuung ihrer Kinder gewährleisten können, haben Anträge auf Teilzeit im einstweiligen Verfügungsverfahren wenig Aussichten auf Erfolg. Die Eltern werden auf das Hauptsacheverfahren verwiesen. Eine rechtskräftige Entscheidung ist damit nicht unter ein bis einhalb Jahren zu erwarten. In dieser Zeit muss das klagende Elternteil seine Vollzeittätigkeit wieder aufnehmen. Diese Hürde zu nehmen, gelingt den wenigsten, zumal die Kinder meist noch recht klein sind. Den Betroffenen bleibt in aller Regel nur, sich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses – egal zu welchen Konditionen – einzulassen. Mit dieser sehr einhelligen Rechtsmeinung in der deutschen Richterschaft, dass es den einstweiligen Verfügungen an der Eilbedürftigkeit mangelt, wird letztlich den meisten Müttern und Vätern der Teilzeitantrag gänzlich verweigert.

Annette Rölz
Rechtsanwältin

Praxistipp

- Arbeitnehmer, die schon vor Ablauf der Elternzeit wieder in Teilzeit arbeiten möchten, können einen Antrag auf Teilzeit in Elternzeit nach § 15 Abs. 5 BEEG stellen. Dieser Antrag kann vom Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Der Vorteil ist, dass der Arbeitnehmer bis zur Klärung des Teilzeitantrags aufgrund der Elternzeit zu Hause bleiben kann. Trotzdem hätte er aber im Falle des Obsiegens für diese Zeit einen Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.
- Arbeitgeber sollten schon vor Beginn des Mutterschutzes / der Elternzeit mit dem Arbeitnehmer die Zukunft des Arbeitsverhältnisses, insbesondere die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung in Teilzeit, gegebenenfalls auch das Thema Teilzeit in Elternzeit, besprechen. Der Arbeitgeber erhält somit relative Planungssicherheit und erlebt keine bösen Überraschungen.

Impressum

Theodor-Heuss-Ring 19-21 · 50668 Köln
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter www.ra-weber-partner.de

Seite 4

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Neuer Wall 43 · 20354 Hamburg
Tel. 040 - 22 63 179-0 · Fax -22 63 179-10
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter www.ra-weber-partner.de

Design & Layout: I-Motion Communication
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.