



Briefing 02/2011

Up to date im Arbeitsrecht

Liebe Mandanten,
liebe Geschäftsfreunde,

unser arbeitsrechtlicher Newsletter geht mittlerweile in die zweite Runde. An dieser Stelle möchten wir uns für Ihr konstruktives Feedback bedanken, das wir mit dieser Ausgabe gerne aufgreifen.

Nun, Anfang Dezember, erlauben wir uns, eine vorsichtige und vorläufige Bilanz zum Arbeitsrecht 2011 zu ziehen. Im Gegensatz zu den letzten beiden Jahren, die für Unternehmen bedeutende Rechtsprechung hervorgebracht hat (nur beispielhaft: die „Schultz-Hoff-Entscheidung“ des Europäischen Gerichtshofs, wonach Urlaub, der krankheitsbedingt nicht genommen werden kann, nicht verfällt; die Aufgabe der Tarifeinheit durch das Bundesarbeitsgericht; die Emely-Entscheidung zur außerordentlichen Kündigung wegen sogenannter Bagatelldelicten), war das Jahr 2011 eher ruhig.

Dennoch gab es Neuerungen, die jedoch kein großes Presseecho ausgelöst haben. Unter anderem hat das Bundesarbeitsgericht am 10.11.2011 ein Informationsschreiben zum Betriebsübergang als vollständig gewertet; eine kleine Sensation. Sobald das Urteil im Volltext vorliegt, werden wir Sie über die Kriterien, die das BAG hier aufgestellt hat, ausführlich informieren.

Auch der Europäische Gerichtshof hat einmal mehr für eine Wende in der Urlaubsrechtsprechung gesorgt und die Schultz-Hoff-Entscheidung teilweise revidiert (Urteil 3 dieses Newsletters). Auch im Übrigen sind die Urteile, die wir Ihnen vorstellen, so aktuell, dass sie teilweise noch nicht im Volltext vorliegen.

Wir wünschen eine schöne Advents- und Weihnachtszeit und bei der Lektüre dieses Newsletters viel Vergnügen.

Herzlichst,
Ihr Arbeitsrecht-Team



HEISSE KURSAWE EVERSHEDES

Inhalt

I. Rechtsprechung

Urteil 1: Diskriminierung wegen Behinderung

Urteil 2: Verlängerung der Elternzeit

Urteil 3: Keine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen

Urteil 4: Kirchliches Arbeitsrecht: Kündigung wegen Wiederverheiratung kann unwirksam sein

Urteil 5: Rücktritt vom Aufhebungsvertrag während des Insolvenzverfahrens

Urteil 6: Leiharbeitnehmer zählen nun doch

Urteil 7: Gewerkschaften können Beseitigung tarifwidriger Regelungen verlangen

II. Gesetzesänderungen

1. AÜG-Änderungen am 01. Dezember vollumfänglich in Kraft getreten

2. Aktueller Stand der Beratungen zum Beschäftigtendatenschutz

3. Familienpflegezeit beschlossen

III. Aktuelles

IV. Veranstaltungen

I. Rechtsprechung

Urteil 1: BAG vom 13.10.2011 – 8 AZR 608/10 Diskriminierung wegen Behinderung



Die Entscheidung

Die Pflicht des Arbeitgebers zu prüfen, ob eine freie Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, besteht unabhängig davon, ob sich ein Schwerbehinderter beworben oder diesen Status bei seiner Bewerbung offenbart hat. Dies entschied das BAG am 13.10.2011. Verletzt der Arbeitgeber diese Förderpflicht und nimmt nicht frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Kontakt auf, so stellt dies ein hinreichendes Indiz dafür dar, dass er einen schwerbehinderten Menschen wegen der Behinderung benachteiligt hat. Kann der Arbeitgeber diese Vermutung der Benachteiligung im Streitfall nicht widerlegen, können schwerbehinderte Bewerber einen Entschädigungsanspruch durchsetzen. Dies gilt nicht nur für öffentliche, sondern auch für private Arbeitgeber.

Folgen für die Praxis

Neu ist, dass eine Indizwirkung für eine Benachteiligung auch dann angenommen wird, wenn der Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Förderpflichten aufgrund der Unkenntnis bezüglich der Behinderung des Bewerbers nicht ursächlich für die Stellenbesetzung gewesen sein konnte. Das BAG begründet dies mit dem Sanktionsbedarf von Verstößen gegen § 81 I SGB IX. Zur Vermeidung von Schadensersatz- und Entschädigungsklagen empfiehlt es sich daher, vor der Besetzung einer freien Stelle zu überprüfen, ob der Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann; dies sollte schriftlich dokumentiert werden. Auch sollte in jedem Fall so früh wie möglich mit der Agentur für Arbeit Kontakt aufgenommen werden, um zu prüfen, ob die Stelle mit einem arbeitslosen oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.

Urteil 2 vom BAG vom 18.10.2011 - 9 AZR 315/10 Verlängerung der Elternzeit



Die Entscheidung

Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, müssen gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären, für welche Zeit innerhalb der ersten beiden Jahre nach der Geburt des Kindes Elternzeit genommen werden soll. Eine so festgelegte Elternzeit kann der Arbeitnehmer nur verlängern, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Hierbei darf der Arbeitgeber jedoch nicht „bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs“ frei entscheiden (so noch die Vorinstanz), sondern muss bei einer Elternzeit-Verlängerung den Entschluss nach „billigem Ermessen“ treffen.



Folgen für die Praxis

Die Entscheidung des BAG stärkt die Position von Eltern während der Elternzeit, baut allerdings auch ein Stück Planungssicherheit für den Arbeitgeber ab. Während nach früherer Rechtsprechung der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Zustimmung zur Verlängerung versagen konnte, muss er nun bei der Entscheidung zwischen seinen und den Interessen des Arbeitnehmers abwägen und berücksichtigen, was in vergleichbaren Fällen üblich ist. Hierbei müssen im Einzelfall etwaige unvorhergesehene Entwicklungen in der Lebensplanung des Arbeitnehmers ebenso berücksichtigt werden wie eventuell auslaufende befristete Verträge oder die geplante Rückgabe von Leiharbeitnehmern.

Urteil 3: EuGH vom 22.11.2011 – C 214/10 Keine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen



Die Entscheidung

Eine tarifvertragliche Regelung, die das Verfallen eines Urlaubsanspruches 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres vorsieht, verstößt nicht gegen europäisches Recht. Dies entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 22. November. Ein Arbeitnehmer, der von 2002 an bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt war, wollte seinen Urlaubsanspruch aus den Jahren 2006, 2007 und 2008 ausgezahlt bekommen. Der einschlägige Tarifvertrag sah jedoch vor, dass Urlaub nur 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres in Anspruch genommen werden konnte; der Anspruch aus dem Jahr 2006 war deswegen am 31. März 2008 verfallen. Der EuGH erklärte diese tarifvertragliche Verfallsfrist für wirksam. Urlaub habe den Zweck, Entspannung und Erholung von der Arbeit zu bieten. Diese Erholungsfunktion könne der Urlaub jedoch nicht mehr erfüllen, wenn er erst mehr als 15 Monate nach dem Kalenderjahr genommen würde. Da der Urlaub gemäß der tarifvertraglichen Bestimmung verfallen war, konnte der Arbeitnehmer auch keinen Geldausgleich für den verfallenen Urlaub einklagen.

Folgen für die Praxis

Die Rechtsprechung des EuGH stellt teilweise eine Abkehr von der erst 2009 für Aufregung sorgenden Schultz-Hoff-Entscheidung dar. Nach ihr konnten Arbeitnehmer, die ihren Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnten, über Jahre hinweg Urlaubsansprüche anhäufen, die der Arbeitgeber dann auszahlen musste; starke finanzielle Belastung des Arbeitgebers und die Zunahme krankheitsbedingter Kündigungen waren die Folge. Mit der vorliegenden Entscheidung revidiert der EuGH dies nun teilweise.



Dennoch ist Vorsicht geboten: Der EuGH geht nicht davon aus, dass Urlaubsansprüche nach 15 Monaten automatisch verfallen, vielmehr muss der Ausschluss gesetzlich vorgesehen oder tarifvertraglich vereinbart sein.

Da eine gesetzliche Regelung in Deutschland nicht existiert, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf achten, ob der für sie einschlägige Tarifvertrag Verfallsklauseln enthält und ob diese ausreichend bemessen sind; der Übertragungszeitraum sollte 14 Monate nicht unterschreiten. In Arbeitsverträgen festgesetzte Verfallsklauseln sind unwirksam. Auch in Betriebsvereinbarungen kann der Verfall des Urlaubsanspruchs nicht geregelt werden, wenngleich einige Unternehmen dies vielleicht versuchen werden. Hiervon ist jedoch dringend abzuraten. Betriebsräte werden sich die Zustimmung zu einer solchen Regelung durch Zugeständnisse an anderer Stelle teuer erkaufen lassen, sodass die Abgeltung kumulierten Jahresurlaubs für den Arbeitgeber im Zweifelsfall günstiger ist.

Urteil 4: BAG vom 08.09.2011 - 2 AZR 543/10 Kirchliches Arbeitsrecht: Kündigung wegen Wiederverheiratung kann unwirksam sein



Die Entscheidung

Mit der Entscheidung vom 08.09.2011 befand das BAG die ordentliche Kündigung des Chefarztes einer katholischen Klinik auf Grund seiner Wiederverheiratung nach einer Scheidung als sozial ungerechtfertigt i.S.d. § 1 KSchG.

Dabei erkannte das BAG zwar zunächst an, dass ein Verstoß gegen die katholische Glaubenslehre gegeben war und weiter, dass ein solcher Verstoß unter Umständen eine Kündigung mit Blick auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen rechtfertigen könne. Die Kündigung sei im Einzelfalle jedoch unwirksam, wenn der Arbeitgeber de facto in anderen Fällen auch bei leitenden Angestellten auf die strikte Befolgung der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verzichtete.

Folgen für die Praxis

Kirchen ist es auf Grund ihres Selbstbestimmungsrechts grundsätzlich möglich, Arbeitnehmern, deren Lebensführung nicht der kirchlichen Grundordnung entspricht, zu kündigen. Allerdings sind bei dieser Kündigungsmöglichkeit auch die begleitenden Umstände zu beachten.

Wurde eine bestimmte Lebensführung über einen längeren Zeitraum nicht beanstandet bzw. das strenge Einhalten bestimmter Sitten- und Glaubensvorschriften in anderen Fällen sowohl vom Arbeitnehmer selbst als auch von anderen Mitarbeitern nicht verlangt, kann sich hierauf im Nachhinein keine Kündigung stützen. Trotz der im Einzelfall als unzulässig erachteten Kündigung hat das BAG das Sonderarbeitsrecht der Kirchen gestärkt, gleichzeitig jedoch festgehalten, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch für Kirchen gilt.



Urteil 5: BAG vom 10.11.2011 - 6 AZR 357/10 Rücktritt vom Aufhebungsvertrag während des Insolvenzverfahrens

Die Entscheidung

Ist ein Unternehmen insolvent, haben Mitarbeiter keinen Anspruch mehr auf Abfindung. Dies entschied das BAG am 10.11.2011. Nachdem ein Mitarbeiter die Auszahlung seiner vertraglich vereinbarten Abfindung verlangte, verweigerte der Insolvenzverwalter die Auszahlung. Daraufhin trat der Arbeitnehmer vom Aufhebungsvertrag zurück und verlangte Weiterbeschäftigung. Das Bundesarbeitsgericht erklärte die Verweigerung des Insolvenzverwalters für rechtmäßig. Der Insolvenzverwalter hätte aufgrund der Vorschriften des Insolvenzrechts die Abfindung ohnehin zurückfordern müssen, die Verweigerung der Auszahlung sei daher legitim. Der Arbeitnehmer konnte daher auch nicht vom Aufhebungsvertrag zurücktreten. Das Arbeitsverhältnis endete folglich wie vorgesehen – jedoch ohne Abfindung.

Folgen für die Praxis

Ein gut gemeinter Aufhebungsvertrag kommt dem Arbeitnehmer nicht zwingend zugute. Ist der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens erst einmal gestellt, muss der Arbeitnehmer nach den Regeln der Insolvenzordnung auf die vereinbarte Abfindung verzichten. Je länger die Laufzeit eines Aufhebungsvertrags, desto größer ist auch die Gefahr: Über lange Zeiträume ist das Insolvenzrisiko für Arbeitnehmer in aller Regel nicht beherrschbar. Dieses Risiko kann minimiert werden, indem die Abfindungszahlung nicht erst für den letzten Beschäftigungsmonat vereinbart wird, sondern teilweise schon früher ausgezahlt wird. Keinesfalls sollten Arbeitgeber Abfindungen auszahlen, wenn sie zahlungsunfähig sind. Dies stellt u.U. eine strafbare Gläubigerbegünstigung dar.

Urteil 6: BAG vom 18.10.2011 - 1 AZR 335/10 Leiharbeiter zählen nun doch

Die Entscheidung

Im Falle einer Betriebsänderung in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich zu beraten. Dabei sind nach einer aktuellen Entscheidung des BAG vom 18.10.2011 bei der Ermittlung dieses Schwellenwerts auch Leiharbeiter zu berücksichtigen, die länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt sind, obwohl sie nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher stehen.



Folgen für die Praxis

Die Entscheidung des BAG stellt eine Durchbrechung des bisherigen Grundsatzes „Leiharbeitnehmer wählen, zählen aber nicht“ dar. Unterlässt der Arbeitgeber die gebotene Beratung mit dem Betriebsrat wegen vermeintlichen Nichterreichens des Schwellenwertes, haben Arbeitnehmer, die infolge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, einen Anspruch auf eine Abfindung als Nachteilsausgleich. Bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern/innen ist also in Zukunft bei der Schwellenwertermittlung auf die Dauer des Einsatzes im Unternehmen zu achten, um Abfindungszahlungen wegen der unterlassenen Beratung mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich zu vermeiden.

Im Zuge der Reform des AÜG sollen Leiharbeiter ohnehin nur noch vorübergehend im Entleihbetrieb beschäftigt werden. Einzelheiten zur AÜG-Reform finden Sie in diesem Briefing unter Teil II.1 und im letzten Briefing vom September dieses Jahres.

Urteil 7: BAG vom 17.05.2011 - 1 AZR 473/09 Gewerkschaften können Beseitigung tarifwidriger Regelungen verlangen



Die Entscheidung

Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind, dürfen nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Deswegen kann eine Gewerkschaft von einem tarifgebundenen Arbeitgeber verlangen, die Anwendung einer gegen den Tarifvertrag verstoßenden Betriebsvereinbarung zu unterlassen. Sie hat jedoch keinen eigenen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die durch die Anwendung der Betriebsvereinbarung entstandenen Entgelt Nachteile der Arbeitnehmer ausgleicht. Wurde die betreffende Betriebsvereinbarung aufgehoben, so endete damit die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit; ein Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft besteht nicht mehr. Es ist Sache der einzelnen Mitarbeiter, nicht der Gewerkschaft, durch die tarifwidrige Betriebsvereinbarung entstandene wirtschaftliche Nachteile als Schadensersatz zu verlangen.

Folgen für die Praxis

Das BAG hält mit dieser Entscheidung deutlich fest, dass Gewerkschaften aus dem ihnen zustehenden kollektivrechtlichen Beseitigungsanspruch keine individualrechtlichen Ausgleichsansprüche für betroffene Arbeitnehmer herleiten können. Allerdings haben die betroffenen Arbeitnehmer selbstverständlich die Möglichkeit, ihre Ansprüche selbst im individualrechtlichen Verfahren geltend zu machen. Hierbei wird es maßgeblich auf die rechtzeitige Geltendmachung der Ansprüche durch die Arbeitnehmer ankommen. Zu beachten sind insbesondere wirksam vereinbarte Ausschlussfristen.



II. Gesetzesänderungen

1. AÜG-Änderungen am 01. Dezember vollumfänglich in Kraft getreten

Am 01. Dezember 2011 traten die Änderungen in der Arbeitnehmerüberlassung vollumfänglich in Kraft. Das Gesetz mit dem Untertitel „Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ normiert neben der sog. „Drehtürklausel“, der Erlaubnispflicht für jede Arbeitnehmerüberlassung und einem Mindestlohn für Leiharbeitnehmer auch ein Verbot dauerhafter Überlassung (siehe Briefing 01/2011).

Daneben trifft den Entleiher nun eine Informationspflicht über freie Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen. Dies kann etwa durch Bekanntgabe per Aushang oder im Intranet geschehen.

Durch diese Regelung soll die Übernahme von Leiharbeitnehmern in die Stammbesellschaft unterstützt werden. Bei Nichterfüllung dieser Pflicht drohen dem Entleiher Bußgelder von bis zu 2.500 Euro. Der Entleiher hat dem Leiharbeitnehmer auch Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen im Unternehmen wie z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen und Gemeinschaftsverpflegung unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern im Entleiherbetrieb.

Nur bei Vorliegen sachlicher Gründe, etwa dann wenn der Leiharbeitnehmer nur sehr kurze Zeit im Entleiherbetrieb eingesetzt wird, ist der Entleihbetrieb von dieser Verpflichtung befreit. Davon abweichende Vereinbarungen in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen sind unwirksam. Ein Verstoß ist auch hier mit einem Bußgeld von bis zu 2.500 Euro bewehrt.

Schließlich wurde durch die Gesetzesänderung klargestellt, dass Vereinbarungen, nach denen der Leiharbeitnehmer eine Vermittlungsprovision an den Verleiher zu zahlen hat, unwirksam sind.

2. Aktueller Stand der Beratungen zum Beschäftigtendatenschutz

Immer noch ist unklar, wann (und ob) das Beschäftigtendatenschutzgesetz in Kraft tritt. Im Moment befindet sich der Gesetzentwurf einmal mehr in den zuständigen Ausschüssen des Bundestags.

Die geplanten Änderungen sind gravierend. Datenerhebung soll nur noch in den gesetzlich vorgesehenen Fällen möglich sein, wozu beispielsweise eine konzerninterne Datenweitergabe nicht gehört. Auch heimliche Videoüberwachung soll komplett untersagt werden (siehe Briefing 1/2011).

Sollte der Gesetzgebungsprozess wieder ins Rollen kommen werden wir Sie umgehend informieren.



3. Familienpflegezeit beschlossen

Zum 01.01.2012 tritt das Familienpflegezeitgesetz in Kraft. Beschäftigte können ihre Arbeitszeit damit künftig über einen Zeitraum von maximal 24 Monaten auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen Angehörigen pflegen.

Dabei orientiert sich die Familienpflegezeit am Modell der Altersteilzeit: Arbeitnehmer und Arbeitgeber schließen eine Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann daraufhin eine Refinanzierung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen. Nach der Pflegephase behält der Arbeitgeber einen Teil vom Lohn ein und zahlt diesen an das Bundesamt zurück.

Wird die Arbeitszeit in der Pflegephase beispielsweise von 100 auf 50 Prozent reduziert, erhält der Beschäftigte weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich muss er nach Beendigung der Pflegephase wieder voll arbeiten, erhält aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Zur Minimierung des Risikos der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit muss der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Anspruchsstellung auf Familienpflegezeit eine Versicherung abschließen, welche mit dem letzten Tag den Lohnrückzahlungsphase endet.



III. Aktuelles

Sozialversicherungsrecht: die aktuellen Rechengrößen 2012

Rechengrößen in der Sozialversicherung 2012				
Alte Bundesländer			Neue Bundesländer	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Vorläufiges Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung		32.446 €		32.446 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	2.625 €	31.500 €	2.240 €	26.880 €
Beitragsabmessungsgrenze allgemeine Rentenversicherung	5.600 €	67.200 €	4.800 €	57.600 €
Beitragsabmessungsgrenze knappschaftliche Rentenversicherung	6.900 €	82.800 €	5.900 €	70.800 €
Beitragsabmessungsgrenze Arbeitslosenversicherung	5.600 €	67.200 €	4.800 €	57.600 €
Beitragsabmessungsgrenze Kranken- und Pflegeversicherung	3.825 €	45.900 €	3.825 €	45.900 €
Versicherungspflichtgrenze Kranken- und Pflegeversicherung	4.273,50 €	50.850 €	4.237,50 €	50.580 €

	Beitragssätze	Monatliche Höchstbeträge in € für Versicherte (Arbeitnehmeranteil)
Rentenversicherung	19,6 %	Alte Bundesländer: 548,80 Neue Bundesländer: 470,40
Arbeitslosenversicherung	3,0 %	Alte Bundesländer: 84,00 Neue Bundesländer: 72,00
Krankenversicherung	15,5 % (AN-Anteil: 8,2 %)	313,65
Pflegeversicherung	1,95 %	37,29
Pflegeversicherung (Kinderlosenbeitrag)	0,25 %	9,56

Aktueller Rentenwert 7/2011- 6/2012	Alte Bundesländer: 27,47 Neue Bundesländer: 24,37
Bruttostandrente (Durchschnittsverdiener mit 45 EP)	Alte Bundesländer: 1.236 Neue Bundesländer: 1.097

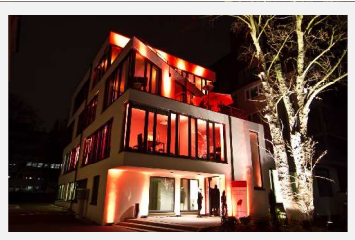
IV. Veranstaltungen

Rückblick

Einmal mehr fand im November der TDS-Personalkongress statt. Susanne Giesecke hielt am 17.11.2011 in Berlin und am 27.11.2011 in Köln jeweils einen Vortrag zum Thema Abmahnung. Die Tipps zum richtigen Einsatz und zur Vermeidung von Fehlern stießen auf große Resonanz im Publikum.

Sollten Sie Interesse am Vortragsskript oder an einer Schulung zum Thema „Abmahnung“ haben, melden Sie sich gerne bei uns.

Büroeröffnung in Hamburg



Am 24. November 2011 war es endlich soweit, das neue Büro von Heisse Kursawe Eversheds in Hamburg öffnete offiziell seine Pforten am schönen Alsterufer. Über 100 Gäste folgten der Einladung zur Eröffnungsfeier - eine starke Resonanz, die für sich spricht. Nach der Begrüßung durch Dr. Matthias Heisse, Dr. Carola Rathke und Sebastian Zeeck von Seiten

Heisse Kursawe Eversheds sowie David Gray (Chief Executive) von Eversheds UK, konnten die Gäste die neuen Büroräume besichtigen. Begleitet von kulinarischen Köstlichkeiten fand ein reger Austausch über neue Kooperationsmöglichkeiten am Standort Hamburg statt.

Diese Veröffentlichung hat den Stand 30. November 2011. Die darin enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und ohne vorherige Beratung im Einzelfall nicht als Entscheidungsgrundlage geeignet. Insbesondere ersetzen sie keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen wird keine Haftung übernommen.

© Heisse Kursawe Eversheds Rechtsanwälte Partnerschaft

Als redaktioneller Ansprechpartner im Sinne des § 55 RStV steht Ihnen zur Verfügung: Stefanie Bandau, Heisse Kursawe Eversheds Rechtsanwälte Partnerschaft, Maximiliansplatz 5, 80333 München, Deutschland, s.bandau@heisse-kursawe.com

Heisse Kursawe Eversheds Rechtsanwälte Partnerschaft mit Sitz in München ist im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts München unter PR 1 eingetragen. Partner von Heisse Kursawe Eversheds sind nur die im vorgenannten Partnerschaftsregister eingetragenen Anwälte.

Heisse Kursawe Eversheds ist Mitglied von Eversheds International Limited.

Für weitergehende Informationen kontaktieren Sie bitte:



Dr. Stefan Kursawe
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Tel +49 89 545 65 224
s.kursawe@heisse-kursawe.com



Dr. Susanne Giesecke
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin
+49 89 545 65 210
s.giesecke@heisse-kursawe.com



Frank Achilles
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
+49 89 545 65 215
f.achilles@heisse-kursawe.com



Dr. Robert Gorschak
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
+49 89 545 65 286
r.gorschak@heisse-kursawe.com



Alexandra Watzlawek
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Counsel
+49 89 545 65 151
a.watzlawek@heisse-kursawe.com



Dr. Daniel Scheerer
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel
+49 89 545 65 3851
d.scheerer@heisse-kursawe.com



Dr. Dirk Monheim
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel
+49 89 545 65 259
d.monheim@heisse-kursawe.com



Cornelia Pusch
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Counsel
+49 89 545 65 3832
c.pusch@heisse-kursawe.com



Bernd Pirpamer
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel
+49 89 545 65 141
b.pirpamer@heisse-kursawe.com



HEISSE KURSAWE EVERSHEDS