

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a mechanical arm. Below it, another gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including conveyor belts and structural frames, all slightly out of focus. The overall color palette is a monochromatic teal, giving it a professional and industrial feel.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Januar 2020**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

BGH: Beschäftigung von Scheinselbstständigen nur bei Vorsatz strafbar

Neues vom Gesetzgeber

Bürokratieentlastungsgesetz und die E-Krankschreibung

Neues vom Gesetzgeber

Azubis erhalten Mindestvergütung

Neues aus der Rechtsprechung

Überstunden sind nicht automatisch durch unwiderrufliche Freistellung im Vergleich abgegolten

Loschelder Praxistipp

Mitarbeiterbindung nach arbeitgeberfinanzierten Fortbildungen

Neues aus der Rechtsprechung

BGH: Beschäftigung von Scheinselbstständigen nur bei Vorsatz strafbar

Das vorsätzliche Nichtabführen von Sozialversicherungsbeiträgen ist nach § 266a StGB strafbar. Deshalb macht sich ein Geschäftsführer strafbar, wenn er in seinem Unternehmen vorsätzlich Scheinselbstständige beschäftigt. Was aber, wenn der Geschäftsführer bis zur Feststellung durch den Betriebsprüfer irrtümlich geglaubt hatte, der Scheinselbstständige wäre wirklich selbstständig? Entlastet ihn ein solcher Rechtsirrtum? Der BGH hat erfreulicherweise eine problematische Rechtsprechung aufgegeben.

In der Vergangenheit ging der BGH davon aus, ein Rechtsirrtum über eine bestehende Scheinselbstständigkeit sei grundsätzlich unbeachtlich und stünde einer strafrechtlichen Verurteilung nach § 266a StGB nicht entgegen (so noch BGH, Beschluss vom 07.10.2009, Az. 1 StR 478/09; BGH, Beschluss vom 04.09.2013, Az. 1 StR 94/13).

Diese Rechtsprechung führte zu unerträglichen Rechtsrisiken für die Praxis: Denn gleichzeitig ist die Rechtsprechung des BSG zur Frage, wann ein Selbstständiger wirklich selbstständig oder scheinselbstständig ist, nicht vollends berechenbar. Maßgeblich ist hier eine wertende Einzelfallbetrachtung, die – abhängig davon, welcher Betriebsprüfer, Richter oder Staatsanwalt entscheidet – in Grenzfällen mal so und mal anders ausfallen kann. Wann immer Unternehmen freie Mitarbeiter eingesetzt haben, die – z.B. als IT-Spezialisten oder Interimsmanager – kein eigenes Büro und keine eigenen Mitarbeiter unterhielten, bestand zumindest eine gewisse Gefahr, dass Gerichte oder Behörden die Vertragsbeziehung als Scheinselbstständigkeit bewerteten. Konsequenz: Ein Geschäftsführer, der sich auf die Zusammenarbeit mit solchen freien Mitarbeitern einließ, konnte jederzeit angeklagt werden und sah einem Strafverfahren (!) mit ungewissem Ausgang entgegen. Ganz alltägliche Geschäftsbeziehungen wurden kriminalisiert. Eine Absurdität.

Diese Rechtsprechung hat der BGH nun mit Urteil vom 24.09.2019 (Az. 1 StR 346/18) ausdrücklich aufgegeben.

Im zu entscheidenden Fall vermittelte der Anklage über Einzelunternehmen in ihren Heimatländern angeworbene osteuropäische Pflegekräfte in Privathaushalte nach Deutschland. Dort wurden die Pflegekräfte durch die zu pflegenden Personen oder ihre Angehörigen

gen bar bezahlt und ihnen eine Unterkunft sowie Vollverpflegung gestellt. Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern wurden nicht abgeführt. Tatsächlich handelte es sich aber um Scheinselbständigkeit, da die Pflegekräfte eigentlich als Arbeitnehmer der Haushalte anzusehen gewesen wären, für die sie tätig waren. Dies wusste der Angeklagte und es war Teil seines Geschäftsmodells. Da er aber nicht selbst der Arbeitgeber war, sondern die Scheinselbständigen nur an ihre eigentlichen Arbeitgeber vermittelt hatte, konnte der Anklagte nicht Haupttäter sein. Das Landgericht Augsburg verurteilte ihn deshalb wegen einer Beihilfetat, also paradoxer Weise als Gehilfe. Eigentliche Haupttäter waren nach Ansicht des Landgerichts Augsburg die zu pflegenden Personen und ihre Angehörigen, welche die Pflegekräfte beschäftigten. Diese hätten aber überhaupt nicht gewusst, dass sie als Arbeitgeber in Betracht kämen. Hierbei hätte es sich aber bloß um einen unbeachtlichen Verbotsirrtum i.S.d. § 17 StGB gehandelt.

Diese Entscheidung hob der BGH auf Revision des Angeklagten auf und stellte seine neue Rechtsprechung dar:

„Wie bereits in dem Beschluss vom 24. Januar 2018 angedeutet, ist vorsätzliches Handeln nur dann anzunehmen, wenn der Täter über die Kenntnis der insoweit maßgeblichen tatsächlichen Umstände hinaus auch die außerstrafrechtlichen Wertungen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts – zumindest als Parallelwertung in der Laiensphäre – nachvollzogen hat. Der Täter muss danach seine Stellung als Arbeitgeber und die daraus resultierende sozialversicherungsrechtliche Abführungspflicht zumindest für möglich gehalten und deren Verletzung billigend in Kauf genommen haben.“

Das LG Augsburg hatte den zu pflegenden Personen und ihren Angehörigen nicht nachgewiesen, dass diese für möglich gehalten hatten, Arbeitgeber zu sein und einen Verstoß gegen Sozialversicherungsrecht billigend in Kauf zu nehmen. Damit fehlte es aber am vorsätzlichen Haupttäter. Wo kein Haupttäter ist, kann es auch keinen Gehilfen geben. Damit stand auch die Strafbarkeit des Angeklagten wegen Beihilfe in Frage. Der BGH wies das Verfahren zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das LG Augsburg zurück.

Diese Entscheidung ist erfreulich. Strafrechtliche Risiken bei der Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitern reduzieren sich unter der neuen Rechtsprechung ganz erheblich. Dennoch sollten größere Unternehmen für die Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitern Compliance-Konzepte aufsetzen. Anders als bei Privathaushalten

ohne unternehmerische Erfahrung, um die es im entschiedenen Fall ging, wird sich der Geschäftsführer eines professionell geführten Unternehmens nicht ohne weiteres darauf berufen können, ihm sei die deutsche Rechtslage unbekannt, wenn er in großem Umfang offenkundig Scheinselbstständige einsetzt. Dies gilt erst recht, wenn Kommunikation bekannt wird, die zeigt, dass der Geschäftsführer auf die in Rede stehenden Rechtsrisiken aufmerksam gemacht worden war.



Neues vom Gesetzgeber

Bürokratieentlastungsgesetz und die E-Krankschreibung

Der Bundesrat hat am 8. November 2019 dem Dritten Bürokratieentlastungsgesetz zugestimmt (BT-Drucksache 19/14421 [neu]). Neben der Einführung der Textform für die Mitteilung der Entscheidung des Arbeitgebers über einen Teilzeitwunsch nach § 8 Abs. 5 Satz 1 bis 3 TzBfG wird die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeführt. Allerdings nicht sofort.

Gemäß § 8 Abs. 5 Satz 1 bis 3 TzBfG musste der Arbeitgeber seine Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit ebenso wie die Ablehnung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung *schriftlich* mitteilen. Dieses Schriftformerfordernis ist nun mit Wirkung ab dem 01.01.2020 durch die **Textform** ersetzt worden. Da im Arbeitsrecht kein eigener Begriff der Textform definiert ist, gilt § 126b BGB. Die Textform wahren etwa ein Telefax, Telegramm oder Computerfax ohne Unterschrift, aber auch Spei-

cherungen digitaler Daten sowie E-Mails, wenn die Person des Erklärenden und damit die Urheberschaft definiert ist. Sehr sinnvoll und sachgerecht, wie wir meinen.

Sehr relevant für die betriebliche Praxis ist die Einführung eines neuen § 109 SGB IV, der die **Meldung der Arbeitsunfähigkeits- und Vorerkrankungszeiten an den Arbeitgeber** regelt. Erhält die Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeitsdaten nach § 295 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V, erstellt sie eine Meldung zum elektronischen *Abruf* für den Arbeitgeber, die neben Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit das Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und die Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung beinhaltet, § 109 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 SGB IV. Der Arbeitgeber kann einen Dritten (zum Beispiel Steuerberater oder Rechenzentren) mit dem Abruf der Daten beauftragen. Dieser hat die AU-Meldungen unverzüglich (im Dienstleistungsvertrag sollten kürzere Fristen vereinbart werden) an den Arbeitgeber weiterzuleiten. Die Gesetzesbegründung stellt dazu heraus, dass „die grundsätzlichen Pflichten des Arbeitgebers durch diese Regelung nicht berührt werden“ (BT-Drucks. 19/14421 [neu], Seite 32). Es ist also Sache des Arbeitgebers, sich Klarheit über die Erkrankungen seiner Arbeitnehmer zu verschaffen. Er sollte demnach weiterhin entsprechende Unterrichtungspflichten in den Arbeitsvertrag oder in eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aufnehmen und in der Personalarbeit konsequent nacharbeiten.

Bei **Vorerkrankungszeiten** wird die Krankenkasse aktiv und übermittelt dem Arbeitgeber ihre Erkenntnisse, § 109 Abs. 2 SGB IV. Bei geringfügig Beschäftigten kümmert sich die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See darum.

Nach Art. 16 Abs. 4 treten diese Regelungen **zum 01.01.2022 in Kraft**, wie der Bundestag-Ausschuss für Wirtschaft und Energie kurz vor der Abstimmung beschlossen hat, um den Arbeitgebern – im Vergleich zu dem früher vorgesehenen Inkrafttretenszeitpunkt 01.01.2021 – mehr Zeit zur Umstellung zu geben. Über Möglichkeiten des Arbeitgebers, Nachweispflichten der Arbeitnehmer in Arbeitsverträgen und /oder Tarifverträgen zu vereinbaren, werden wir Sie rechtzeitig informieren.



Neues vom Gesetzgeber

Azubis erhalten Mindestvergütung

Zum 1. Januar 2020 ist das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) in Kraft getreten. Die wichtigste Neuerung: Eine Mindestvergütung für Auszubildende. Die Höhe steigt jährlich und ist bereits festgelegt.

Durch das BBiMoG wird das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in mehreren Punkten geändert. Das Kernelement des BBiMoG ist die Mindestvergütung (§ 17 BBiG n.F.). Der Vergütungsanspruch besteht sowohl für betriebliche als auch für außerbetriebliche Ausbildungen. Deren Betrag steigt jährlich an. Im ersten Jahr der Berufsausbildung beträgt die Mindestvergütung:

- 515 EUR im Jahr 2020,
- 550 EUR im Jahr 2021,
- 585 EUR im Jahr 2022,
- 620 EUR im Jahr 2023.

Außerdem erhöht sich die Mindestvergütung mit jedem Jahr der Ausbildung, wobei der Mindestvergütungssatz desjenigen Jahres zugrunde zu legen ist, in dem die Ausbildung *begonnen* wurde. Gemessen an diesem Satz steigt die Vergütung um 18 Prozent im zweiten Jahr, um 35 Prozent im dritten und um 40 Prozent im vierten.

Darüber hinaus erleichtert das BBiMoG Teilzeitausbildungen. Im Fall einer Teilzeitausbildung kann die Mindestvergütung anteilig gekürzt werden.

Schließlich werden neue Abschlussbezeichnungen eingeführt. Diese lauten „Geprüfter Berufsspezialist“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“.



Neues aus der Rechtsprechung

Überstunden sind nicht automatisch durch unwiderrufliche Freistellung im Vergleich abgegolten

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20. November 2019 (Az. 5 AZR 578/18) entschieden, dass die in einem gerichtlichen Vergleich vereinbarte Freistellung den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur dann erfüllt, wenn in dem Vergleich hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll. Eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer lediglich unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt wird, reiche nicht aus.

Die Klägerin war von 2014 bis 2017 als Sekretärin in der beklagten Steuerberater- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft tätig. Bei der Beklagten wurde für die Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto geführt, welches Beginn, Ende und Anzahl gesammelter Überstunden elektronisch erfasste. Die Beklagte erklärte die außerordentliche Kündi-

gung, gegen die sich die Klägerin mit einer Kündigungsschutzklage gerichtlich zur Wehr setzte. Das Gerichtsverfahren endete mit einem Vergleich, in dem die Parteien unter anderem vereinbarten:

„3. Die Beklagten stellen die Klägerin unwiderruflich von der Pflicht der Erbringung der Arbeitsleistung bis einschließlich 31.01.2017 unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung frei. Urlaubsansprüche der Klägerin für 2016 und 2017 werden mit der Freistellung in Natur gewährt.“

Im Übrigen regelten die Parteien Ansprüche auf Vergütung, Weihnachtsgeld sowie ein Zwischen- und Endzeugnis.

Nach der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses machte die Klägerin 67,10 Überstunden im Wert von 1.317,28 Euro brutto gerichtlich geltend.

Das Arbeitsgericht Münster gab der Klage mit der Begründung statt, dass der zwischen den Parteien geschlossene Vergleich dahingehend auszulegen sei, dass Ansprüche auf Freizeitausgleich durch die Freistellung nicht erfüllt worden seien; der Wortlaut (s.o.) sei unergiebig und auch die Interessenlage der Parteien spreche nicht dafür.

Dies sah das Landesarbeitsgericht Hamm anders, gab der folgenden Berufung der Beklagten statt und wies die Klage ab. Das LAG sah in dem gerichtlichen Vergleich den Willen der Parteien, die Angelegenheit endgültig zu regeln. Daher sei die Klausel – trotz des unergiebigsten Wortlauts – so auszulegen, dass mit der Freistellung auch etwaige Freizeitausgleichsansprüche abgegolten werden sollten.

Das wiederum hat das BAG nicht gelten lassen und die Entscheidung des LAG aufgehoben. Nach Auffassung des BAG sei das positive Saldo auf dem Arbeitszeitkonto nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Geld abzugelten. Die Freistellung eines Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht in einem gerichtlichen Vergleich sei nur dann geeignet, den Anspruch auf Freizeitausgleich zu erfüllen, wenn für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber ihn gerade auch zu diesem Zweck von der Arbeitspflicht freistellt. Daran fehle es im vorliegenden Fall; der Vergleich habe weder ausdrücklich noch konkludent hinreichend deutlich festgehalten, dass die Freistellung auch der Abgeltung der Freizeitausgleichsansprüche dienen sollte.

Diese Entscheidung zeigt einmal mehr, dass die Formulierung von (gerichtlichen) Vergleichen sowie (außergerichtlichen) Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen äußerst sorgsam erfolgen muss. In Zweifelsfällen unterstützen wir Sie gerne.



Loschelder Praxistipp

Mitarbeiterbindung nach arbeitgeberfinanzierten Fortbildungen

Die Digitalisierung der Arbeitswelt zwingt Unternehmen dazu, erheblich in die Fortbildung ihrer Belegschaft zu investieren. Doch Fortbildungsinvestitionen bergen Risiken: Wechselt ein Mitarbeiter unmittelbar nach Abschluss einer kostenintensiven und langen Fortbildungsmaßnahme zur Konkurrenz, hat das Unternehmen ein Eigentor geschossen. Um vorzubeugen, können Unternehmen verschiedene rechtliche Maßnahmen ergreifen. Die in diesem Zusammenhang oft empfohlenen Rückzahlungsklauseln haben allerdings Schwachpunkte.

Finanziert der Arbeitgeber Mitarbeitern eine Fortbildung, können erhebliche Kosten entstehen. Dabei spielt nicht nur das Honorar des Schulungsveranstalters eine Rolle. Zahlt das Unternehmen während der Fortbildung den Lohn des Mitarbeiters fort, laufen bei längeren Fortbildungen schon deshalb hohe Kosten auf. Nicht selten treten Reise- und Hotelkosten hinzu. Damit sich diese Aufwände rentieren, muss der Arbeitnehmer nach Abschluss der Fortbildung zumindest eine gewisse Zeitspanne im Unternehmen bleiben und seine neu erworbenen Kenntnisse für dieses einsetzen. Das Unterneh-

men sollte ihn also davon abhalten, gleich nach Abschluss der Fortbildung zu kündigen.

Um dies zu erreichen, sind verschiedene Ansätze denkbar:

1. Erwirbt der Mitarbeiter durch die Fortbildungsveranstaltung eine allgemein anerkannte Qualifikation, die seinen Wert auf dem Arbeitsmarkt erhöht, hält die Rechtsprechung sog. **Rückzahlungsklauseln** für zulässig. Hierbei handelt es sich um vor Antritt der Fortbildung vereinbarte Arbeitsvertragsklauseln, die den Mitarbeiter dazu verpflichten, die aufgewendeten Fortbildungskosten an den Arbeitgeber zurückzuzahlen, wenn er das Unternehmen vor Ablauf einer bestimmten Zeitspanne (sog. **Bindungsdauer**) nach Beendigung der Fortbildung verlässt. Während dieser Bindungsdauer ist der zurückzuzahlende Betrag nach und nach zu kürzen, da die Rechtsprechung davon ausgeht, dass die Schulungskosten durch Arbeitsleistung sukzessive abgegolten werden.

Rückzahlungsklauseln haben entscheidende Schwachpunkte: Ein wesentlicher Schwachpunkt besteht darin, dass die Arbeitsgerichte der **Bindungsdauer enge Grenzen** setzen. Dabei wenden sie folgende **Faustformel** an:

- Bei einer **Fortbildungsdauer von bis zu einem Monat**, ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung, ist regelmäßig eine Bindungsdauer von bis zu sechs Monaten zulässig.
- Bei **zwei Monaten** beträgt die regelmäßige Bindungsdauer ein Jahr.
- Bei einer Dauer der **Fortbildung von drei bis vier Monaten** ist eine zweijährige Bindung denkbar.
- Bei einer **Dauer von sechs Monaten** bis zu einem Jahr soll eine maximale Bindung von bis zu drei Jahren zulässig sein.

Unklar ist allerdings, ob und inwieweit eine längere Bindungsdauer wirksam vereinbart werden kann, wenn die **Schulung** zwar kürzer, aber dafür **besonders kostenintensiv** ausfällt. Prinzipiell ist das denkbar. Es gibt hier aber keine klare Rechtsprechung zum zulässigen Umfang der Bindung.

Wird die Bindungsdauer zu lang gefasst, kann das Arbeitsgericht diese im Streitfall kürzen oder – in groben Fällen – die Klausel insgesamt als unwirksam verwerfen.

Bei der Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln ist außerdem zu beachten, dass deren **Formulierung** an die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung angepasst wird – und das ist **ausgesprochen kompliziert**. Selbst kleine Formulierungsfehler führen dazu, dass die Klausel **insgesamt unwirksam** ist. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden überhaupt nichts an den Arbeitgeber zurückzahlen. Fordern Arbeitgeber von ausgeschiedenen Arbeitnehmern die Rückzahlung der Fortbildungskosten ein, erhalten sie nicht selten Post vom Arbeitnehmeranwalt, der tatsächliche oder vermeintliche Formulierungsmängel in den Rückzahlungsklauseln rügt und argumentiert, die Rückzahlungsklausel wäre deshalb unwirksam.

2. Eine Alternative sind **nachvertragliche Wettbewerbsverbote**. Sie verbieten dem Mitarbeiter für eine bestimmte Zeitspanne nach Ausscheiden aus dem Unternehmen den Wechsel zur Konkurrenz. Der entscheidende Nachteil besteht allerdings darin, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für diese Zeitspanne eine sog. **Karenzentschädigung** in Höhe der Hälfte des zuletzt bezogenen Gehaltes zahlen muss (§ 74 Abs. 2 HGB). Nachvertragliche Wettbewerbsverbote hindern den Arbeitnehmer also nicht daran, zu kündigen, sondern geben hierzu sogar einen Anreiz, da der Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers eine Art „Sabbatical“ machen kann. Sinnvoll sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote eigentlich nur dann, wenn der Arbeitgeber befürchtet, dass mit dem Arbeitnehmer wertvolles **internes Know-how** zur Konkurrenz abwandern könnte.
3. Eine relativ simple Lösung ist die **vertragliche Verlängerung der Kündigungsfrist** des Arbeitnehmers vor Antritt der Schulung. Diese ist prinzipiell zulässig, sofern auch der Arbeitgeber die für ihn maßgebliche Kündigungsfrist in gleichem Umfang verlängert (§ 622 Abs. 6 BGB). So könnte z.B. eine **beiderseitige Kündigungsfrist von sieben Monaten** (vgl. § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB) vereinbart werden. Kündigungsfristen von mehr als einem Jahr könnten durch Gerichte allerdings – je nach Umständen des Einzelfalls – für unangemessen und

unwirksam befunden werden und sollten deshalb nur mit großer Vorsicht in Betracht gezogen werden. Damit der Arbeitnehmer nicht einfach unter Missachtung der Kündigungsfrist das Unternehmen verlässt, sondern den Vertrag einhält, sollten die Vertragsparteien für diesen Fall zugleich eine wirksame **Vertragsstrafenregelung** treffen.

Derart lange Kündigungsfristen erschweren dem Arbeitnehmer den Wechsel zu einem anderen Unternehmen erheblich, da Unternehmen Bewerber oft nicht einstellen, die erst in sieben Monaten oder gar erst in einem Jahr zur Verfügung stehen würden. Dieser Umstand hält die meisten Arbeitnehmer von einem schnellen Wechsel ab.

Akzeptiert der Mitarbeiter die Verlängerung der Kündigungsfrist in dieser generellen Form nicht, kann die **Verlängerung der Kündigungsfrist** als Kompromiss auch **befristet** vereinbart werden. Zu diesem Konstrukt gibt es bislang allerdings noch keine belastbare Rechtsprechung.

4. Die beste Mitarbeiterbindung gewährleistet natürlich ein attraktives Unternehmen mit attraktiver Entwicklungsperspektive. Besonders letztere steht für ambitionierte Mitarbeiter, die intensiv an ihrer eigenen Fortbildung arbeiten, oft im Vordergrund. Unternehmen tun gut daran, **Personalentwicklungskonzepte** aufzustellen, welche für Transparenz bei Aufstiegsmöglichkeiten, Gehaltsentwicklung und den erforderlichen Qualifikationsanforderungen sorgen. Hierbei ist allerdings unter mehreren Gesichtspunkten der **Betriebsrat zu beteiligen**.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@
loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de