

Dr. Joachim Reiff

## Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise

20 Fragen und Antworten zum Aufhebungsvertrag, zur betriebsbedingten Kündigung, Abfindung und zum Kündigungsschutzverfahren



Die 20  
häufigsten  
Fragen und  
Antworten

## Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise

### 20 Fragen und Antworten

### zum Aufhebungsvertrag, zur betriebsbedingten Kündigung, Abfindung und zum Kündigungsschutzverfahren

#### Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Aufhebungsvertrag	3
• Was ist ein Aufhebungsvertrag?	3
• Was regelt ein Aufhebungsvertrag?	3
• Muss ein Aufhebungsvertrag schriftlich abgeschlossen werden?	3
• Gibt es besondere Aufklärungs- und Hinweispflichten des Arbeitgebers?	4
• Droht eine Sperrzeit bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages?	4
• Muss der Arbeitnehmer einen vorgelegten Aufhebungsvertrag unterzeichnen?	4
2. Kündigung	4
• Welche Kündigungsfrist ist zu beachten?	5
• Ist eine mündliche Kündigung wirksam?	5
• Wer muss/ darf die Kündigung aussprechen?	5
• Muss die Kündigung eine Begründung enthalten?	5
• Welche Arbeitnehmer genießen besonderen Kündigungsschutz?	5
• Was bedeutet allgemeiner Kündigungsschutz und wer hat ihn?	6
• Was ist für einen Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung zu beachten?	6
• Hat ein Arbeitnehmer in einem Kleinbetrieb keinen Kündigungsschutz?	7
3. Abfindung	7
• Gibt es einen Anspruch auf eine Abfindung?	7
• Wie berechnet sich die Höhe einer Abfindung?	7
• Sind auf eine Abfindung Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen?	8
4. Gerichtliches Vorgehen gegen eine Kündigung	8
• Wie und innerhalb welcher Frist muss Klage erhoben werden?	8
• Wie teuer ist ein Kündigungsschutzverfahren?	8
• Wie läuft das gerichtliche Verfahren ab?	8

## Einleitung

**Die Weltwirtschaftskrise trifft zunehmend auch die deutsche Wirtschaft. Es gibt kaum noch einen Tag ohne beunruhigende Meldungen. Zwar nutzen viele Unternehmen das Kurzarbeitergeld. Langfristig werden allerdings nur wenige Firmen vermeiden können, die Notwendigkeit eines jeden Arbeitsplatzes genauestens zu prüfen, die Belegschaftsstärke zu reduzieren und die Personalkosten zu senken.**

**Ist die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses unumgänglich, gibt es zwei Möglichkeiten: Der einvernehmliche Weg über einen Aufhebungsvertrag oder die einseitige Kündigung. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellen sich im Hinblick auf das rechtssichere und fehlerfreie Vorgehen stets die gleichen Fragen. Im Folgenden werden die typischen Fragen zum Aufhebungsvertrag, zur betriebsbedingten Kündigung, zur Abfindung und zum Kündigungsschutzverfahren beantwortet.**

## 1. Aufhebungsvertrag

### Was ist ein Aufhebungsvertrag?

Ein Aufhebungsvertrag beendet, im Gegensatz zu einer Kündigung, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich. Er schafft Rechtssicherheit und –klarheit, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Vereinbarung die typischen Streitpunkte genau und abschließend klären.

Der Vorteil für den Arbeitgeber: Der besondere Kündigungsschutz greift nicht ein. Vorteil für den Arbeitnehmer: Durch den Aufhebungsvertrag kann eine lange Kündigungsfrist abgekürzt und so schneller eine Anschlussbeschäftigung aufgenommen werden

### Was regelt ein Aufhebungsvertrag?

Gegenstand eines Aufhebungsvertrages sollten insbesondere der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Zahlung einer Abfindung, die Zahlung von Boni/ Tantiemen, die Abgeltung von Urlaub, der Inhalt des Zeugnisses (wie z.B. die Tätigkeiten, Verantwortlichkeiten des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses und die Beurteilung des Arbeitnehmers), eine Freistellung des Arbeitnehmers oder eine Erledigung sämtlicher wechselseitiger Ansprüche sein. Sehr empfehlenswert ist auch eine sog. „Sprinterklausel“. Durch eine solche Klausel kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis flexibel vor dem vereinbarten Beendigungstermin auflösen, um eine Anschlussbeschäftigung aufzunehmen, die bei Abschluss des Aufhebungsvertrages evtl. noch nicht bestand. Da auch der Arbeitgeber ein Interesse an einem solchen früheren Ausscheiden haben könnte, kann vereinbart werden, dass dadurch eigentlich entfallende Gehälter die Abfindung erhöhen.

### Muss ein Aufhebungsvertrag schriftlich abgeschlossen werden?

Da ein Aufhebungsvertrag zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, bedarf er wie die Kündigung der Schriftform. Dies bedeutet, dass er das Arbeitsverhältnis nur wirksam beendet, wenn er von beiden Parteien handschriftlich unterzeichnet ist. Nur in sehr seltenen Fällen gilt das Schriftformerfordernis nicht.

### **Gibt es besondere Aufklärungs- und Hinweispflichten des Arbeitgebers?**

Jeder Vertragspartner hat sich um die Wahrung seiner Interessen zu kümmern. Allerdings können sich bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages im Einzelfall Aufklärungspflichten des Arbeitgebers ergeben. Ein Arbeitgeber kann verpflichtet sein, den Arbeitnehmer auf drohende Versorgungsschäden oder Nachteile beim anschließenden Bezug von Arbeitslosengeld hinzuweisen. Gesteigerte Aufklärungspflichten treffen den Arbeitgeber, wenn der Abschluss des Aufhebungsvertrages ausschließlich auf seine Initiative und in seinem Interesse zustande kommt.

### **Droht eine Sperrzeit bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages?**

Grundsätzlich löst die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Sperrzeit von regelmäßig 12 Wochen im Hinblick auf den Bezug von Arbeitslosengeld aus. Der Arbeitnehmer bekommt für einen Zeitraum von 12 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Arbeitslosengeld. Diese Sperrzeit reduziert gleichzeitig die Dauer des Bezugszeitraumes von Arbeitslosengeld. Während der Sperrzeit kann kein Krankengeld beansprucht werden. In der Rentenversicherung wird der einen Kalendermonat ausmachende Zeitraum einer Sperrzeiten nicht als Anrechnungszeit berücksichtigt.

Ersetzt der Aufhebungsvertrag eine sozial gerechtfertigte Kündigung und nimmt diese vorweg, sieht die Agentur für Arbeit von der Verhängung einer Sperrzeit ab. Betroffene Arbeitnehmer sollten dies allerdings vor Abschluss des Aufhebungsvertrages unbedingt mit ihrer zuständigen Agentur für Arbeit abklären, um jegliches Sperrzeitrisiko zu vermeiden.

Wird im Rahmen des Aufhebungsvertrages die Kündigungsfrist einvernehmlich verkürzt, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum Ablauf der ursprünglich geltenden Kündigungsfrist. Gleichzeitig wird eine Abfindung mit dem Arbeitslosengeld verrechnet.

### **Muss der Arbeitnehmer einen vorgelegten Aufhebungsvertrag unterzeichnen?**

Auch im Hinblick auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages gilt die Vertragsfreiheit. Weder ein Arbeitnehmer noch ein Arbeitgeber muss einen Aufhebungsvertrag unterzeichnen.

Meist kommt der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer wegen des Aufhebungsvertrages zu. Nicht selten ist das Vorgehen mit der Drohung einer Kündigung verbunden. Hat eine solche Drohung den Arbeitnehmer zum Abschluss des Vertrages motiviert, ist eine Anfechtung nach der Rechtsprechung möglich, „wenn ein verständiger Arbeitgeber die Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte“.

Unabhängig vom Vorgehen des Gegenübers ist es auf jeden Fall ratsam, das Vertragsangebot und die weitere Vorgehensweise mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht abzustimmen.

## **2. Kündigung**

Im Falle einer Kündigung sehen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenfalls mit den gleichen Fragen konfrontiert; der Arbeitgeber in der Regel vor Ausspruch und der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung.

### **Welche Kündigungsfrist ist zu beachten?**

Die individuelle Kündigungsfrist richtet sich nach dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einem eventuell anwendbaren Tarifvertrag und/oder den gesetzlichen Vorschriften. Meist sind die arbeitsvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen länger als die gesetzlichen oder jene in Betriebs- oder Tarifvereinbarungen. Das Gesetz greift ein, wenn es keine andere Regelung über die Kündigungsfrist gibt. Ist die Kündigungsfrist falsch berechnet, gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes die Kündigung im Zweifel als zum nächst zulässigen Termin ausgesprochen.

### **Ist eine mündliche Kündigung wirksam?**

Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Die Schriftform ist nur gewahrt, wenn die Kündigung eigenhändig von einem Kündigungsberechtigten unterzeichnet wurde. Mündliche Kündigungen sind daher genauso unwirksam wie Kündigungen per E-Mail, Fax oder SMS.

Der sicherste Weg, später den Zugang der Kündigung zu gewährleisten und nachweisen zu können, ist entweder die persönliche Übergabe der Kündigung unter Zeugen oder eine Übergabe der Kündigung durch einen Boten.

### **Wer muss/ darf die Kündigung aussprechen?**

Die Kündigung ist nur wirksam, wenn Sie auf Arbeitgeberseite von einem Berechtigten unterschrieben ist. Dies sind in der Regel nur die Vorstände, Geschäftsführer, Prokuristen oder Personalchefs eines Unternehmens. Hat eine andere Person die Kündigung unterzeichnet, muss sie eine Vollmacht des Vertretungs- bzw. Kündigungsberechtigten bei Übergabe der Kündigung vorlegen. Anderenfalls hat der Ar-

beitnehmer die Möglichkeit, die Kündigung zurückzuweisen. Eine wirksame Zurückweisung, die unverzüglich zu erfolgen hat, führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.

### **Muss die Kündigung eine Begründung enthalten?**

Eine Begründung der Kündigung ist weder im Falle der fristgerechten noch der fristlosen Kündigung für deren Wirksamkeit notwendig.

Eine Begründungspflicht kann sich allerdings aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen unverzüglich die Kündigungsgründe schriftlich mitteilen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen Auswahl geführt haben. Kommt der Arbeitgeber seinen Mitteilungspflichten nicht nach, kann er sich schadensersatzpflichtig machen.

### **Welche Arbeitnehmer genießen besonderen Kündigungsschutz?**

Eine Kündigung gegenüber Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz ist regelmäßig unwirksam. Besonderen Kündigungsschutz genießen bspw. Schwangere und Mütter bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Geburt, Arbeitnehmer in Elternzeit, Schwerbehinderte, Betriebsratsmitglieder oder – seit dem Jahr 2008 – Arbeitnehmer, die Pflegezeit beantragt haben.

Eine Kündigung gegenüber diesem Personenkreis ist nur unter sehr engen Voraussetzungen zulässig. Zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit einer

Schwangeren, mit einer Mutter bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Geburt, einem Arbeitnehmer, der sich in Elternzeit befindet oder einem Arbeitnehmer, der Pflegezeit beantragt hat, ist die vorherige und ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Behörde einzuholen. In Hessen ist dies das Regierungspräsidium. Im Falle der beabsichtigten Kündigung eines Schwerbehinderten muss das Integrationsamt zustimmen.

Grundsätzlich ist auch die ordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes unzulässig. Betriebsratsmitgliedern kann regelmäßig nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes außerordentlich gekündigt werden. Hierfür ist wiederum die ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrates oder im Falle der Zustimmungsverweigerung deren gerichtliche Ersetzung notwendig.

### **Was bedeutet allgemeiner Kündigungsschutz und wer hat ihn?**

Allgemeinen Kündigungsschutz genießen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) unterfällt. Arbeitgeberseitige Kündigungen müssen in diesem Fall sozial gerechtfertigt sein und unterliegen einer strengen gerichtlichen Überprüfbarkeit.

Der Kündigungsschutz des KSchG gilt nicht für alle Arbeitsverhältnisse. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis bei Zugang der Kündigung im Unternehmen mehr als 6 Monate bestanden hat.

Ferner gilt der Kündigungsschutz nur in Betrieben bzw. Unternehmen, in denen mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Auszubildende werden hierbei nicht als Arbeitnehmer mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte

werden abhängig von ihrer Wochenstundenzahl nur anteilig gezählt.

Für Arbeitnehmer, die bereits am 31.12.2003 in dem Betrieb beschäftigt waren, gilt der Kündigungsschutz des KSchG, wenn am 31.12.2003 mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt waren und genau diese 5 Arbeitnehmer immer noch im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung beschäftigt sind.

### **Was ist für einen Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung zu beachten?**

Als betriebsbedingte Kündigung bezeichnet man die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, das unter den Schutz des KSchG fällt, sofern dem Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich ist.

Folgende Voraussetzungen hat der Arbeitgeber im Besonderen zu beachten:

1. Es müssen betriebliche Erfordernisse vorliegen, die dazu führen, dass der Bedarf an Arbeitskräften geringer wird. Solche betrieblichen Erfordernisse sind insbesondere die Schließung eines Betriebes, einer Abteilung oder einer Filiale oder die Veränderung von Arbeitsabläufen, durch die Arbeitsplätze wegfallen.
2. Es gibt keine Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen, freien Arbeitsplatz.
3. Der Arbeitgeber hat bei der Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt, d.h. keinen Fehler bei der Sozialauswahl gemacht. Im Rahmen der Sozialauswahl sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das

Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Die Sozialauswahl darf nur unter vergleichbaren Mitarbeitern auf der gleichen Hierarchieebene durchgeführt werden. Vergleichbar sind Mitarbeiter, die ähnliche Tätigkeiten ausüben und daher „austauschbar“ sind.

### **Hat ein Arbeitnehmer in einem Kleinbetrieb keinen Kündigungsschutz?**

Arbeitsverhältnisse in Betrieben mit 10 oder weniger Arbeitnehmern (zu den Besonderheiten bei Beschäftigungsverhältnissen, die schon am 31.12.2003 bestanden, siehe oben) fallen nicht in den Schutzbereich des KSchG. In solchen Kleinbetrieben sind Kündigungen nur unwirksam, wenn sie treuwidrig sind oder gegen die guten Sitten verstoßen. Arbeitsgerichte sind im Hinblick auf die Unwirksamkeit solcher Kündigungen sehr zurückhaltend. Die Maßlatte für eine Unwirksamkeit liegt sehr hoch. Nach dem Bundesarbeitsgericht war eine Kündigung in einem Kleinbetrieb ausnahmsweise unwirksam, wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigt, der ganz offenkundig erheblich schutzwürdiger ist als vergleichbare, nicht gekündigte Arbeitnehmer.

Ähnliches gilt im Übrigen für Arbeitsverhältnisse, die im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch keine 6 Monate angedauert haben. Sie sind nur dann unwirksam, wenn sie gegen die guten Sitten verstoßen oder treuwidrig sind.

## **3. Abfindung**

Auch im Bereich der Abfindung stellen sich Arbeitgebern und Arbeitnehmern zunächst die gleichen Fragen.

### **Gibt es einen Anspruch auf eine Abfindung?**

Einen grundsätzlichen Anspruch auf eine Abfindung bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gibt es nicht.

Eine Ausnahme gibt es unter bestimmten Voraussetzungen bei betriebsbedingten Kündigungen im Sinne des KSchG: Kündigt der Arbeitgeber betriebsbedingt und sieht der Arbeitnehmer von der Erhebung einer Kündigungsschutzklage ab, hat er einen Abfindungsanspruch, wenn der Arbeitgeber in der Kündigung darauf hinweist, dass es sich 1. um eine betriebsbedingte Kündigung handelt und 2. der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Die Abfindungshöhe ist gesetzlich vorgeschrieben: Sie darf nur 0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr betragen.

Außerdem kann ein Abfindungsanspruch in einem Sozialplan geregelt sein.

### **Wie berechnet sich die Höhe einer Abfindung?**

Es gibt keine feste Regelung für die Berechnung einer Abfindung. Letztlich ist die Höhe einer Abfindung reine Verhandlungssache. Die individuellen Umstände des Einzelfalles sind maßgebend für die Abfindungshöhe. Je aussichtsreicher die Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers ist, desto „tiefer muss der Arbeitgeber in die Tasche greifen“, wenn er an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festhalten

möchte. Sind die Erfolgsaussichten auf beiden Seiten hingegen schwer zu prognostizieren, kann der Arbeitgeber die Forderung des Arbeitnehmers „drücken“.

Bei solchen Verhandlungen sind Ausdauer, „gute Nerven“, Hartnäckigkeit, Erfahrung und Verhandlungsgeschick notwendig.

#### **Sind auf eine Abfindung Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen?**

Freibeträge für Abfindungen gibt es nicht mehr. Abfindungen sind daher voll zu versteuern. Der Arbeitnehmer kann allerdings die Fünftel-Regelung nutzen, wonach die Finanzverwaltung die Abfindungssumme fiktiv auf mehrere Jahre verteilt. Durch diesen Effekt kann die Progressionswirkung einer hohen Einmalzahlung gemildert werden.

Vorteilhaft ist hingegen sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, dass für Abfindungszahlungen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung zu leisten sind.

## **4. Gerichtliches Vorgehen gegen eine Kündigung**

#### **Wie und innerhalb welcher Frist muss Klage erhoben werden?**

Gegen eine Kündigung muss der Arbeitnehmer binnen 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen. Die Klage muss schriftlich erfolgen. Wird die Dreiwochenfrist verpasst, wird die Kündigung unabhängig davon, ob sie unberechtigt war, wirksam. Nur wenn die Einhaltung der Dreiwochenfrist unver-

schuldet versäumt wurde, etwa wegen Urlaub oder Krankheit, kann der Arbeitnehmer unter ganz engen Voraussetzungen Wiedereinsetzung verlangen.

#### **Wie teuer ist ein Kündigungsschutzverfahren?**

Die Kosten eines Kündigungsschutzverfahrens können an dieser Stelle nicht pauschal beziffert werden. Die genaue Höhe richtet sich nach dem Bruttomonatsgehalt des klagenden Arbeitnehmers. Im Falle einer gerichtlichen Einigung fallen keine Gerichtsgebühren an.

Im erstinstanzlichen Verfahren zahlt jede Seite die ihr entstehenden Kosten unabhängig davon, ob sie obsiegt oder unterliegt. In der zweiten Instanz (Landesarbeitsgericht) und in der dritten Instanz (Bundesarbeitsgericht) muss die unterlegene Partei neben den eigenen und den Gerichtskosten auch die Kosten der Gegenseite tragen.

#### **Wie läuft das gerichtliche Verfahren ab?**

Hat ein Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage eingereicht, findet nach wenigen Wochen eine obligatorische Güteverhandlung statt. Das Arbeitsgericht soll im Rahmen dieser Verhandlung die Sach- und Rechtslage mit den Parteien erörtern und eine gütliche Einigung herbeiführen.

Wird eine gerichtliche Einigung, ein sog. Vergleich erreicht, ist das Verfahren abgeschlossen. Inhalt eines solchen Vergleiches sollten insbesondere der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Zahlung einer Abfindung, die Zahlung von Boni/Tantiemen, die Abgeltung von offenem Urlaub, der Inhalt des Zeugnisses (wie z.B. die Tätigkeiten, Verantwortlichkeiten des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses und die Beurteilung des Ar-



beitnehmers), eine Freistellung des Arbeitnehmers, ein vorzeitiges Lösungsrecht („Sprinterklausele, siehe oben bei Aufhebungsvertrag) und die Abgeltung sämtlicher wechselseitiger Ansprüche sein. Ein gerichtlicher Vergleich führt in der Regel nicht zu einer Sperre bezüglich des Bezuges von Arbeitslosengeld.

Wird eine Einigung nicht gefunden, wird das Gericht einen sog. Kammertermin anberaumen. Bis zu diesem Kammertermin müssen die Parteien unter Einhaltung strikter Fristen detailliert und unter Beweistritt vortragen. Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber die Tatsachen darlegen und beweisen, die seine Kündigung bedingen.

Kommt auch bis zum Ende dieses Kammertermins keine Einigung zustande, entscheidet das Arbeitsgericht durch Urteil. Gegen das Urteil kann binnen eines Monats ab Zustellung Berufung eingelegt werden. Das Berufungsverfahren wird vor dem Landesarbeitsgericht geführt

**Der Ausspruch einer Kündigung und das Vorgehen gegen eine Kündigung muss also sorgfältig vorbereitet und durchdacht werden. Sowohl auf Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite lauern viele Fehlerquellen.**

**Es empfiehlt sich daher, von Anfang an den Rat eines spezialisierten Rechtsanwaltes einzuholen.**

Autor:

**Dr. Joachim Reiff**  
Rechtsanwalt  
und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel. +49 69 9150999-0  
Fax +49 69 9150999-99  
info@prs-law.de  
<http://www.prs-law.de>

