

Newsletter-Arbeitsrecht II/2015

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die zweite Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2015 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe finden Sie einen Überblick zu der Rechtsprechung zum Mindestlohngesetz und neben aktuellen Tendenzen im Kündigungsschutz und der Urlaubskürzung während der Elternzeit auch die neueste Rechtsprechung des EuGH im Bereich des Arbeitsrechtes.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr



David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Rechtsprechung zum Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns
2. Kündigungsschutz bei In-vitro-Fertilisation
3. Auf Sitzstreik im Chefbüro folgt Kündigung
4. Keine nachträgliche Kürzung von Erholungsurlaub
5. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu Massenentlassungen
6. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu Scheinbewerbungen gefordert

- **Personalmangel**

7. Dossier: Personalprobleme der Unternehmen meist hausgemacht

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Rechtsprechung zum Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Seit dem 01.01.2015 haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Bruttovergütung von 8,50 Euro je Zeitstunde. Dass das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) allerdings in dessen Anwendung noch einige Fragen aufwirft, ist nicht von der Hand zu weisen.

So hat beispielsweise das Arbeitsgericht Berlin mit seiner Entscheidung vom 17.04.2015 (28 Ca 2405/15) deutlich klargestellt, dass der Mindestlohn nicht zu einer Kündigung führen darf.

Weil die nunmehr dem Arbeitnehmer zustehende Bruttovergütung von 8,50 Euro je Zeitstunde durch einen alten Arbeitsvertrag unterschritten wurde, bot der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an, die monatliche Stundenzahl zu reduzieren, um rechnerisch bei der vereinbarten Pauschalvergütung auf einen Stundenlohn zu kommen, der dem Mindestlohngesetz genügt.

Weil sich der Arbeitnehmer auf diesen Vorschlag nicht einließ, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Zu Unrecht, entschieden die Richter. Sie urteilten, dass der Arbeitgeber die Kündigung nur deshalb ausgesprochen habe, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise den gesetzlichen Mindest-

lohn gefordert habe.

Eine derartige Kündigung sei unwirksam, weil sie gegen das Maßregelverbot des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verstoße. So ist dem Arbeitgeber untersagt, den Arbeitnehmer durch Vereinbarungen oder Maßnahmen zu benachteiligen, weil dieser seiner Rechte fordert.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) urteilten in einer Entscheidung vom 13.05.2015 (10 AZR 191/14), dass der Mindestlohn auch an Feiertagen und bei Arbeitsunfähigkeit gezahlt werden muss.

Diese Entscheidung war notwendig geworden, weil der Arbeitgeber für die abgeleiteten Arbeitsstunden zwar den tariflichen Mindestlohn zahlte, jedoch für die durch Feiertage oder Arbeitsunfähigkeit ausgefallenen Stunden den zuvor vertraglich vereinbarten Stundenlohn zahlte, der unter dem tariflichen Mindestlohn lag.

Die Richter stellten in ihrer Entscheidung klar, dass nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz), hier insbesondere den § 2 Abs. 1, § 3 i.V.m. § 4 Abs. 1 EFZG, und dem darin nominierten Entgeltausfallprinzip für die Arbeitszeiten, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags oder wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ausfallen, dem Arbeitnehmer jenes Arbeitsentgelt zu zahlen ist, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

Als Referenzzeit für die Höhe des Urlaubsentgeltes und einer Urlaubsabgeltung müsse auf die durchschnittliche Vergütung der letzten 13 Wochen nach § 11 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verwiesen werden.

Diese Regelungen finden insbesondere auch dann Anwendung, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgeltes nicht aus der anzuwendenden Mindestlohnregelung ergebe. Der Rückgriff auf eine vertraglich zwischen den Parteien vereinbarte niedrigere Lohnregelung sei unzulässig, so die Richter.

Die Richter des Arbeitsgerichts Düsseldorf urteilten in ihrer Entscheidung vom 20.04.2015 (5 Ca 1675/15), dass vom Arbeitgeber gewährte Leistungsboni auf den Mindestlohn anzurechnen seien.

Die Entscheidung wurde notwendig, weil ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Grundvergütung in Höhe von 8,10 Euro pro geleisteter Arbeitsstunde zahlt, sowie eine Leistungsvergütung, von der allerdings 0,40 Euro als Fixum gezahlt wurde.

Der Arbeitnehmer machte geltend, dass die Leistungsvergütung nicht die Berechnung des Mindestlohns einfließen dürfe, er also einen Anspruch auf eine Grundvergütung in Höhe von 8,50 Euro habe.

Die Richter entschieden zu Gunsten des Arbeitgebers und urteilten, dass Sinn und Zweck des Mindestlohns die Siche-

Seite drei

zung eines angemessenen Lebensunterhaltes sei. So komme es, unabhängig davon, wie der Arbeitgeber einzelne Lohnleistungen bezeichne, einzig und allein darauf an, dass die Lohnleistungen für die erbrachten Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter gezahlt würden. Hiervon sei im vorliegenden Fall auszugehen, so die Richter.

Die Richter des Arbeitsgerichts Aachen urteilten in ihrer Entscheidung vom 21.04.2015 (1 Ca 448/15), dass Bereitschaftszeiten nicht in vollem Umfang bezahlt werden müssen.

Zu urteilen hat die Richter über solche Bereitschaftszeiten, die im Tarifvertrag als Zeiten definiert sind, in denen sich der Arbeitnehmer an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit aufnehmen zu können.

Der klagende Arbeitnehmer machte geltend, dass die Regelungen im Tarifvertrag nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes insoweit unwirksam geworden seien, als dass ihm für jede geleistete Stunde Bereitschaftsdienst eine Vergütung in Höhe von 8,50 Euro zustehe.

Die Richter stellten fest, dass die Regelungen des Tarifvertrages nicht gegen das Mindestlohngesetz verstoßen, begründeten ihre Entscheidung allerdings mit der tariflich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit und der Monatsgrundvergütung, die deutlich über einem Betrag von 8,50 Euro pro geleistete Arbeitsstunde liege.

Die vier hier aufgezeigten Entscheidungen machen deutlich, dass bis zum Erreichen einer Rechtssicherheit im Bereich des gesetzlichen Mindestlohns noch eine Vielzahl von Entscheidungen notwendig sein wird.

2. Kündigungsschutz bei In-vitro-Fertilisation (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.03.2015, 2 AZR 237/14)

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner nunmehr vorliegenden Entscheidung den Kündigungsschutz für Schwangere gestärkt.

Generell ist eine ohne behördliche Zustimmung ausgesprochene Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft immer unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wurde, § 9 Abs. 1 Satz 1 Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG).

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden nunmehr im Lichte der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 26.02.2008 (C-506/06), dass im Falle der Schwangerschaft nach einer Befruchtung außerhalb des Körpers (In-vitro-Fertilisation) das Kündigungsverbot für Schwangere bereits ab dem Zeitpunkt der Einsetzung der befruchteten Eizelle und nicht erst nach dem Einnisten dieser besteht.

Die Richter stellten weiter fest, dass die

Kündigung nicht nur aufgrund des Kündigungsschutzes nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) unwirksam ist, sondern zudem gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 i.V.m §§ 1,3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoße.

So hatten die Richter des europäischen Gerichtshofs in ihrer oben zitierten Entscheidung vom 26.02.2008 festgestellt, dass eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts auch dann vorliegen kann, wenn eine Kündigung hauptsächlich aus dem Grund ausgesprochen werde, weil sich die Mitarbeiterin einer Befruchtung außerhalb Körpers (In-vitro-Fertilisation) unterzogen habe.

3. Auf Sitzstreik im Chefbüro folgt Kündigung (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 06.05.2015, 3 Sa 354/14)

Eine leitende Angestellte, die seit über 20 Jahren beim Arbeitgeber beschäftigt war, forderte von ihrem Vorgesetzten eine Gehaltserhöhung, obwohl sie bereits in der höchsten Entgeltgruppe des Tarifvertrages eingruppiert war.

Als Ihr Vorgesetzter nach längeren Verhandlungen das Ersuchen ablehnte und sie aufforderte, das Büro zu verlassen, weigerte sich die leitende Angestellte Und gab an, erst dann das Büro zu verlassen, wenn ihre Forderungen erfüllt seien.

Eine Ermahnung, der Hinweis auf das Hausrecht und eine gesetzte Frist konn-

Seite vier

ten die Angestellte ebenso wenig zur Räumung des Büros bewegen, wie die Vermittlung durch ihren Ehemann und den Betriebsrat. Erst in der Begleitung zweier Polizeibeamter war die Mitarbeiterin zu bewegen, das Büro ihres Vorgesetzten zu verlassen.

Am folgenden Tag sendete die Angestellte eine E-Mail ab, in der sie den Vorgesetzten harsch kritisierte. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber der Angestellten fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Die Richter des Landesarbeitsgericht Schleswig Holstein stellten fest, dass zwar die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt war, die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung allerdings berechtigt ausgesprochen wurde.

So sei der Arbeitnehmerin eine besonders schwere Pflichtverletzung anzulasten, die im Rahmen der Interessenabwägung zu ihren Ungunsten zu entscheiden sei.

Sie sei eine leitende Angestellte, habe somit Vorbildfunktion und habe auf sämtliche Deeskalationsversuche nicht reagiert. Im übrigen habe sie aufgrund der falschen Anschuldigungen in der abgesendeten E-Mail erheblich ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.

So sei auch eine Abmahnung nicht ausreichend gewesen für das Verhalten der Angestellten.

Zu Gunsten der Angestellten sei allerdings zu berücksichtigen, dass sie seit über 20 Jahren beschäftigt war. Somit sei eine fristgerechte, jedoch keine

fristlose Kündigung gerechtfertigt, so die Richter.

4. Keine nachträgliche Kürzung von Erholungsurlaub (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.05.2015, 9 AZR 725/13)

Die Klägerin, eine ehemalige Mitarbeiterin des Unternehmens, befand sich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses in Elternzeit. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte sie ihren ehemaligen Arbeitgeber ohne Erfolg auf, die während der Elternzeit bestehenden Urlaubsansprüche abzurechnen und abzugelten.

Erst vier Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kürzte der Arbeitgeber den Erholungsurlaub der Klägerin wegen Elternzeit gemäß § 17 Abs. 1 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) um ein Zwölftel je Kalendermonat.

Die daraufhin erhobene Klage hatte vor dem Landesarbeitsgericht Hamm Erfolg und wurde nunmehr vom 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts bestätigt.

Das Bundesarbeitsgericht ändert damit seine Rechtsprechung.

Die Richter stellten in ihrer Entscheidung klar, dass nach § 17 Abs. 1 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer in dem Urlaubsjahr zusteht, in dem die Möglichkeit der El-

ternzeit in Anspruch genommen wird, für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann.

Diese Kürzungsbefugnis setzt allerdings voraus, dass ein Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Dies sei im vorliegenden Fall jedoch nicht gegeben, da das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kürzung bereits beendet war und die Arbeitnehmerin ausschließlich einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung gehabt habe.

Die Richter stellten in ihrer Entscheidung weiterhin klar, dass die Änderung der Rechtsprechung auf der nicht mehr vertretenen Surrogatstheorie beruhe, die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung wie andere Geldansprüche behandelt habe.

Daraus folge, dass der Arbeitgeber die Kürzungserklärung sowie die Kürzung des Erholungsurlaubs im Fall der Elternzeit nicht mehr wirksam nach Ende des Arbeitsverhältnisses vornehmen kann.

5. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu Massenentlassungen (Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 30.04.2015, Rs. C-80/14)

Die EU-Richtlinie 98/59/EG vom 20.07.1998, die sog. Massenentlassungsrichtlinie, verpflichtet den Arbeitgeber bei geplanten Entlassungen von mindestens 20 Mitarbeitern, die Vertreter der Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren und zu konsultieren, um mit ihnen gegebenenfalls zu einer Einigung zu gelangen.

Seite fünf

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, diese Richtlinie in nationales Recht umzusetzen, wobei die Mitgliedstaaten die Richtlinie jeweils unterschiedlich ausgelegt haben.

In Deutschland wurden die in Art.2 der EU-Richtlinie 98/59/EG enthaltenen Vorgaben durch § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in nationales Recht umgesetzt.

Vor dem Europäischen Gerichtshof hatten nun Mitarbeiter einer britischen Warenhauskette geklagt. In mehreren Filialen der Warenhauskette war es aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten zu Entlassungen gekommen. Allerdings war es aufgrund der Zahl der Beschäftigten und der entlassenen Mitarbeiter in den einzelnen Filialen der Warenhauskette von Seiten des Arbeitgebers nicht zur Information und Konsultation der Vertreter der Mitarbeiter gekommen. Hiergegen wendete sich eine Mitarbeiterin sowie eine Gewerkschaft.

Die Richter des Europäischen Gerichtshofs stellten in ihrer Entscheidung zunächst klar, dass der Begriff eines Betriebes nicht etwa durch die Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedsstaaten zu bestimmen sei, sondern als ein unionsrechtlicher Begriff gelte.

Er sei somit in der Unionsrechtsordnung einheitlich und autonom auszulegen.

Der Betrieb im Sinne der Richtlinie sei die Einheit, der die von der Entlassung bedrohten Mitarbeiter zur Erledigung ihrer Aufgaben zugewiesen seien.

So entspreche der in der Richtlinie verwandte Betriebsbegriff eher dem einer Filiale, als dem des gesamten Einzelhandelsunternehmens. Somit müssten, so die Richter, in jeder einzelnen Filiale viele in der Richtlinie niedergelegte Kennzahlen erfüllt werden, um von der Anwendbarkeit der Richtlinie auszugehen.

Diese Entscheidung stößt in den nationalen Rechtsbereichen, in denen etwa im Bereich der Versetzung von Mitarbeitern in Filialunternehmen oder der Berechnung der Betriebsgröße bei Filialunternehmen unterschiedliche Rechtsauffassungen bestehen müssten, auf harsche Kritik.

6. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu Scheinbewerbungen gefordert (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18.06.2015, 8 AZR 848/13)

Viele Arbeitsgerichte haben über Fälle zu entscheiden, in denen ein abgelehnter Stellenbewerber Rechte aufgrund einer Diskriminierung seiner Person geltend macht. Arbeitgeber hingegen sehen die Stellenbewerber meist als Betrüger an, deren alleiniges Ziel ist es, Schadenersatz zu erlangen.

Die Richter des achten Senates am Bundesarbeitsgericht haben nunmehr einen Streit dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt, um die Rechtsfrage zu klären, ob „das Unionsrecht dahingehend auszulegen sei, dass auch derjenige Zugang zur Beschäftigung oder zur abhängigen Erwerbstätigkeit

suche, aus dessen Bewerbung hervorgehe, dass nicht die Einstellung und Beschäftigung, sondern nur der Status als Bewerber erreicht werden soll, um Entschädigungsansprüche geltend zu machen“.

Der Vorlage vorausgegangen war die Klage eines Juristen, der bereits im Jahre 2001 die Ausbildung zum Volljuristen abgeschlossen hatte und als Rechtsanwalt tätig ist. Er hatte sich bei einem großen Versicherungskonzern im Jahre 2009 auf dessen Traineeprogramm beworben.

Der Versicherungskonzern stellte als Anforderung einen nicht länger als ein Jahr zurückliegenden oder bevorstehenden Hochschulabschluss sowie Praxiserfahrung. Bei seiner Bewerbung berief sich der Jurist auf sehr lange zurückliegende Tätigkeiten.

Nachdem er als Bewerber abgelehnt worden war, verklagte er den Versicherungskonzern auf eine Entschädigung in Höhe von 14.000 Euro. Eine nach Klageerhebung erfolgte Einladung zum Bewerbungsgespräch lehnte der Jurist ab.

Sowohl das zuständige Arbeitsgericht, als auch das Hessische Landesarbeitsgericht wiesen die Klage mit der Begründung ab, dass eine Förderung von Berufseinsteigern ein legitimes Ziel für ein Traineeprogramm sei, welches es auch rechtfertige, erfahrene und ältere Bewerber auszuschließen. Über die hierauf eingelegte Revision hatte das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden.

Seite sechs

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes sahen die Bewerbung als nicht ernsthaft an und gingen davon aus, dass der Grund der Bewerbung die Erlangung einer Entschädigung war. Da allerdings das Unionsrecht den Zugang zu Beschäftigung oder zur abhängiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit schützt, legten die Richter den Fall dem Europäischen Gerichtshof zur Entscheidung vor.

Personalmangel

7. Dossier: Personalprobleme der Unternehmen meist hausgemacht

Seit Jahren warnen Vertreter der Wirtschaft und der Politik vor dem kommenden Fachkräftemangel. Aber nicht nur auf dem Sektor der hoch qualifizierten Studienabgänger, sondern insbesondere im Bereich der Ausbildungsberufe fällt es den Unternehmen immer schwerer, geeignete Bewerber für die offenen Stellen zu finden.

In den kommenden Jahren wird ein Umdenken nötig sein, denn gerade in strukturschwachen Gebieten sowie in kleinen Unternehmen und im Mittelstand wird der Arbeitgeber aktiv um seine Auszubildenden werben müssen, um die offenen Stellen überhaupt besetzen zu können.

Laut Deutschem Industrie- und Handelskammertag (DIHK) haben bereits viele Firmen resigniert und ziehen sich aus der Ausbildung zurück. Diese insbesondere, weil die Zahl der Auszubilden-

den in den letzten Jahren stetig sinkt. Damit riskieren die Unternehmen, aufgrund der nicht nachkommenden Generation vor einem akuten Personalmangel zu stehen.

In Japan etwa sind im Jahr 2014 mehrere 100 Unternehmen in Konkurs gegangen, weil sie keine Mitarbeiter gefunden haben.

Viele Unternehmen sind dazu übergegangen, statt intensiv auf die Zeugnisse der Bewerber zu schauen, mit diesen auf das Unternehmen maßgeschneiderte Einstellungstests durchzuführen oder schlicht ein vorgeschaltetes Praktikum von mehreren Wochen Dauer zu ermöglichen.

Aber auch das Angebot der Ausbildungsbegleitenden Nachhilfe, der Fahrtkostenzuschüsse oder Subventionen von Wohnraum sind für die Unternehmen kleinere finanzielle Herausforderung, die jedoch auf Dauer den Personalbedarf sicher stellen.

In Zukunft wird das Stichwort „Employer Branding“ nicht nur im Bereich der akademischen Mitarbeiter wertvoll werden, sondern gerade dort, wo die Unternehmen ihre Fachkräfte selbst ausbilden können.

Je schwieriger es auf dem Markt wird, Fachkräfte zu finden, desto eher muss sich ein Unternehmen auf die eigenen Ressourcen berufen können, und die beginnen bereits in der Berufsausbildung der Mitarbeiter.

Ob die Sicherung des zukünftigen Personalbedarfs nun über Inklusion, Sondervergütungen oder besondere Hilfen bei der Ausbildung gedeckt wird, so ist die Fachwelt sich heutzutage nahezu einig, dass Leistungsbereitschaft und Teamfähigkeit nichts mit den Schulnoten, dem Nichtvorhandensein einer Behinderung oder dem Alter zu tun haben.

Nur, wenn beide Seiten ihre Chancen nutzen, werden die Unternehmen fähige Mitarbeiter haben, die ihnen treu bleiben. Und die Unternehmen, die tatenlos auf die Bewerbungen der Besten warten, werden in den kommenden Jahren leer ausgehen.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2015 David Pitzer. All rights reserved.