

Was gibt's Neues im Betriebsverfassungsgesetz ?

(Novellierung vom 28.7.2001)

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Jahn

Wer im April 01 unseren Beitrag zur beabsichtigten Betriebsverfassungsgesetz-Novelle gelesen hat, ist jedenfalls gut vorbereitet. Gleichwohl haben sich einige Änderungen gegenüber dem Entwurf ergeben – und außerdem wird es jetzt praktisch.

1. Definitionen

Einige gesetzliche Definitionen sind hinzugekommen. Sie folgen allerdings in der Regel den von der Rechtsprechung vorgezeichneten Pfaden.

a. der gemeinsame Betrieb

Für den Kenner der Rechtsprechung keine Überraschung ist die Aufnahme des gemeinsamen Betriebes in das Regelwerk des Betriebsverfassungsrechts, § 1 Abs. 2 BetrVG. Dieser Begriff trägt dem Umstand Rechnung, daß mindestens zwei Unternehmen sachliche und personelle Mittel zusammenführen und daraus einen Betrieb unter gemeinsamer Führung errichten können, wodurch mindestens zwei Arbeitgeber und zwei Arten arbeitsvertraglicher Bindung (zum einen oder zum anderen Arbeitgeber) bestehen können. Daß dieser Betrieb als einheitlicher Betrieb zu behandeln ist, liegt aus Sicht betriebsverfassungsrechtlicher Praktikabilität auf der Hand.

b. der Arbeitnehmer

Die Definition des Arbeitnehmers erfährt keine völlige Neuausrichtung. Klarstellend werden Außendienst-

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

mitarbeiter, Tele- und Heimarbeiter einbezogen, wenn denn die Ausrichtung hauptsächlich auf einen Betrieb vorliegt, § 5 BetrVG.

Das entspricht der bisherigen Rechtsprechung. Interessant dürfte es aber in Zukunft werden, wenn eine solche Ausrichtung nicht vorliegt. § 4 Abs. 2 BetrVG eröffnet jedenfalls theoretisch die Möglichkeit der Zuordnung zum Hauptbetrieb. Viel gravierender ist – wenn auch nur in großen Betrieben – der Wegfall der Differenzierung innerhalb der Arbeitnehmerschaft in Angestellte und Arbeiter, § 6 BetrVG. Sowohl Wahl als auch Zusammensetzung des Betriebsrates wird dadurch vereinfacht.

c. Übergangs- und Restmandat

Ebenfalls alte Bekannte aus der Rechtsprechung finden sich im Bereich der Betriebsaufspaltung, –zusammenlegung bzw. –untergang. Neben der Definition des Begriffes erfolgt aber naturgemäß auch noch die entsprechende rechtliche Regelung, die nicht abgelöst behandelt werden soll.

Der ursprüngliche Betriebsrat hat bei einer Betriebsaufspaltung für den bislang ihm zugeordneten Betriebsteil für höchstens sechs Monate die betriebsverfassungsrechtliche Zuständigkeit als Übergangsmandat, § 21 a BetrVG, wenn dieser Betriebsteil nicht in einen anderen Betrieb eingegliedert wird, in dem bereits ein Betriebsrat existiert. Bei mehreren Betriebsteilen und Betriebsräten übernimmt der Betriebsrat des größten Anteils das Übergangsmandat, § 21 a Abs. 2 BetrVG. In den sechs Monaten hat er unverzüglich die Neuwahl eines Betriebsrates für den neuen Betrieb zu veranlassen durch Bestellung eines Wahlvorstandes, eine Betriebsversammlung braucht es also nicht mehr.

Spaltung bzw. Zusammenlegung im Sinne dieser Regelung kann auch im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung bzw. Umwandlung erfolgen (§ 21 a Abs. 3 BetrVG).

Bei Untergang eines Betriebes besteht ein Restmandat des Betriebsrates so lange, wie dies erforderlich ist, um die Beteiligungsrechte im Zusammenhang mit dem Untergang auszuüben. Dementsprechend sollen nur diejenigen Fälle des Unterganges geregelt werden, die der willkürlichen Steuerung und damit

der Beteiligung des Betriebsrates zugänglich sind: Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung, § 21 b BetrVG.

d. Betriebsbedingte Gründe für Betriebsratstätigkeit bzw. – fortbildung außerhalb der Dienstzeit

Während die Definition für einen betriebsbedingten Grund, der den Ausgleichsanspruch gem. § 37 Abs. 3 BetrVG auch auslöst – die unterschiedliche Arbeitszeit der Betriebsratsmitglieder – mit der bisherigen Rechtsprechung und Literaturlauffassung übereinstimmt, ist die Definition im Zusammenhang mit der Betriebsratsfortbildung in zweierlei Hinsicht bemerkenswert: Die Existenz der Definition als solche ist darauf zurückzuführen, daß nunmehr – abweichend von der bisherigen Rechtsprechung und Lehre – ein Ausgleichsanspruch auch bei Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit möglich sein soll. Darüberhinaus wird als betriebsbedingter Grund eine besondere Arbeitszeitgestaltung gesehen, derentwegen die Schulung nicht in der Arbeitszeit erfolgen kann. Bislang war als Grund nicht die Arbeitszeit, sondern die Veranstaltungszeit gesehen worden, die sicherlich nicht betriebsbedingt ist. Praktisch dürfte dies schon jedes Mal bei Schichtarbeit werden.

e. Gruppenarbeit

Im Zusammenhang mit einem auf die Grundsätze der Gruppenarbeit bezogenen Mitbestimmungsrecht wird diese als Gesamtaufgabe definiert, die einer Gruppe von Arbeitnehmern im betrieblichen Arbeitsablauf zur im Wesentlichen eigenverantwortlichen Erledigung übertragen wird, § 87 Ziff. 13 BetrVG.

f. der betriebsstörende Arbeitnehmer

Schließlich wird auch noch der Begriff des betriebsstörenden Verhaltens in § 104 BetrVG soweit konkretisiert, daß auch und insbesondere wiederholte rassistische und fremdenfeindliche Betätigung darunter zu verstehen ist.

2. Wahl des Betriebsrates und Umstände seiner Betätigung

Erhebliche Änderungen mit merklichen praktischen Auswirkungen gibt es bei der Betriebsratswahl und bei den Rahmenbedingungen der Betriebsratstätigkeit.

a. Zunächst einmal gibt es die Möglichkeit der vereinfachten Betriebsratswahl gem. § 14 a BetrVG.

aa. Anwendbar sind diese Regelungen originär in Kleinbetrieben bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer, durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand auch in Betrieben bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern.

bb. Die Vereinfachung bezieht sich auf alle Bereiche des an sich komplizierten Wahlvorgangs.

Er erfolgt z.B. in einem Betrieb ohne bisherigen Betriebsrat und ohne Gesamt- oder Konzernbetriebsrat in zwei Stufen, die erste besteht in der Wahl des Wahlvorstandes, die zweite in der Wahl des Betriebsrates.

- Für beide Stufen wird je eine Wahlversammlung durchgeführt mit einem Abstand von einer Woche.
- Zur ersten Wahlversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen, § 17 a Ziff. 3, 17 Abs. 2,3 BetrVG. Die Einladung erfolgt formfrei, aber mit einer Frist von mindestens sieben Tagen, § 125 Abs. 4 Ziff. 1 BetrVG.
- Wahlvorschläge sind noch bis zum Ende der ersten Wahlversammlung möglich und müssen nicht einmal schriftlich unterbreitet werden, wenn sie erstmals auf der Versammlung gemacht werden, § 14 a Abs. 2 BetrVG.
- Die Wahl erfolgt dann in geheimer Abstimmung nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, § 14 Abs. 2 BetrVG.

In § 125 Abs. 4 BetrVG finden sich im übrigen Übergangsvorschriften bis zur Anpassung der Wahlordnung an die neue Situation.

In kleineren mittelständischen Betrieben wird so ein Betriebsrat gewählt, bevor die Geschäftsleitung überhaupt die Stirn runzeln kann. Strategisches Denken ist hier nunmehr noch gefragter als zuvor. Wenn eine gewisse Kontrolle über diese Entwicklungen gewahrt werden soll, kann eine Reaktionszeit nicht einkalkuliert werden. Vielmehr wird aktiv zu handeln

sein, möglicherweise bis hin zur Initiierung einer Betriebsratswahl in einem günstigen Moment.

b. Aber auch die "normale" Betriebsratswahl wird sich ändern.

- Sie kennt – ebenso wie die vereinfachte – eine schwierige Hürde nicht mehr, die Gruppenwahl, welche durch die Aufgliederung der Belegschaft in Arbeiter und Angestellte notwendig wurde. Diese Unterscheidung wird nicht mehr gemacht.
- Dafür gewinnt der "kleine Unterschied" nunmehr auch betriebsverfassungsrechtlich an Bedeutung. Sobald drei und mehr Betriebsräte zu wählen sind, müssen die Mandate unter Berücksichtigung des im Betrieb in der Minderheit befindlichen Geschlechts entsprechend dessen Anteilen verteilt werden, § 15 Abs. 2, auch bei Nachrückern, § 25 Abs. 2 BetrVG. Wie dies zu lösen ist, wird die Arbeitsgerichte sicherlich noch beschäftigen. Sollte z.B. der einzige männliche Kandidat mit seiner eigenen und einzigen Stimme in den Betriebsrat einziehen auf der Grundlage eines Anteils von 33 % Männern im Betrieb ? Es handelt sich immerhin um eine Muß-Vorschrift. Die etwas klarere Formulierung im Entwurf, die eine Verteilung der Mandate im Verhältnis der Geschlechter im Betrieb vorsah, wurde offenbar noch weiter verschlimmbessert.
- Eine weitere Veränderung der Betriebsratswahl geht mit einer Erweiterung der Kompetenzen von Gesamt- und Konzernbetriebsrat einher. Unterbleibt durch den bisherigen Betriebsrat die Bestellung eines Wahlvorstandes am Ende seiner Amtszeit, so springen nunmehr Gesamtbetriebsrat, so vorhanden, bzw. der Konzernbetriebsrat ein, § 16 Abs. 3 BetrVG, ebenfalls dann, wenn noch kein Betriebsrat besteht, § 17 Abs. 1 BetrVG.
- Arbeitnehmer eines Betriebsteiles können mit Stimmenmehrheit formlos die Beteiligung an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb beschließen, § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.
- Kleinstbetriebe, die für sich nicht betriebsratsfähig sind, werden zukünftig dem Hauptbetrieb zugeordnet. Das Betriebsverfassungsrecht macht so nur

für diejenigen Betriebe eine Ausnahme, die nicht in einem größeren Verbund stehen.

- Durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Belegschaftsabstimmung können betriebsverfassungsrechtliche Modifikationen vereinbart werden, § 3 BetrVG:
 - Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates (durch TV, wenn nicht vorhanden durch BV oder wenn Betriebsrat fehlt durch Abstimmung),
 - Zusammenfassung von Betrieben zur Erleichterung der Betriebsratswahl (durch TV, wenn nicht vorhanden durch BV),
 - Bildung von Spartenbetriebsräten (durch TV, wenn nicht vorhanden durch BV),
 - andere, an das Unternehmen angepaßte, betriebsverfassungsrechtliche Struktur (nur durch TV),
 - zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien und Vertretungen zur Erleichterung der Arbeit (durch TV, wenn nicht vorhanden durch BV).
- Und schließlich könnte der Betrieb mit vielen Leiharbeitnehmern eine Überraschung erleben, diese werden nämlich nach drei Monaten Beschäftigung im Betrieb wahlberechtigt, § 7 BetrVG. Am Rande sei angemerkt, daß man im Vorfeld einer Betriebsratswahl auch erhebliche Schwierigkeiten mit der Zustimmung des Betriebsrates zur Beschäftigung von Leiharbeitnehmern haben kann, wenn der Betriebsrat darin einen erheblichen Unsicherheitsfaktor für seine Wiederwahl sieht.

c. Die äußeren Umstände der Betriebsratstätigkeit unterliegen ebenfalls einigen Änderungen, die unterschiedliche Tragweite haben.

aa. Zunächst einmal – wegen der "ständig wachsenden Rolle der Bedeutung" – wird die Zahl der Betriebsratsmitglieder und die der Freistellungen angehoben, § 9 und § 38 BetrVG. Und auch die Jugendvertreter werden maßvoll aufgestockt, § 62 BetrVG.

- Ab 101 wahlberechtigte Arbeitnehmer erfolgt die Steigerung bereits auf 7 Betriebsräte (zuvor ab 151 Arbeitnehmer), eine neue Stufe zwischen 701 und 1000 Arbeitnehmern wird mit 13 Betriebsratsmitgliedern eingefügt (diese Anzahl gab es zuvor nicht). Weitere neue Stufen gibt es mit 21, 25 33 und 35 Mitgliedern, § 9 BetrVG.
- Eine Freistellung erfolgt nunmehr bereits bei 200 Arbeitnehmern, ein Betriebsratsmitglied. Zwischen 901 und 1000 Arbeitnehmern wird eine neue Stufe mit 4 Freistellungen eingefügt, ab 2001 Arbeitnehmern verbleiben die Stufen, allerdings mit je einem freigestellten Betriebsratsmitglied mehr.
- Eine Art job-sharing ermöglicht es den Betriebsratsmitgliedern, die Freistellung auch unter mehreren aufzuteilen, nähere Regelungen dazu gibt es zunächst nicht. Nur darf der Rahmen der Freistellung als solcher nicht überschritten werden, § 38 Abs. 1 Satz 3 f. BetrVG.
- Und schließlich wird ab 151 Auszubildenden/Jugendlichen die Zahl der Jugendvertreter ebenfalls angehoben, zwischen 501 und 700 Auszubildenden eine neue Stufe eingeführt, § 62.

Die Wahl der Jugendvertreter wird im übrigen in Betrieben mit fünf bis fünfzig Auszubildenden/Jugendlichen in Anwendung des § 14 a BetrVG ebenfalls vereinfacht, § 63 Abs. 4 BetrVG.

bb. Neben der bereits erwähnten Ausweitung des Anspruchs auf Ausgleich bei Betriebsrattätigkeit und Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit, § 37 Abs. 3 und 6 BetrVG, hat der Betriebsrat nunmehr auch gesetzlich verbrieft Anspruch auf Informations- und Kommunikationstechnologie, § 40 BetrVG. Computer und Internetanschluß dürfte kaum noch zu verweigern sein.

cc. Die Organisation der Arbeit des Betriebsrates ist weiter differenziert worden.

- Zunächst können in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern vom Betriebsrat Ausschüsse gebildet und diesen Aufgaben übertragen werden, § 28 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

- In Betrieben mit Betriebsausschuß (gem. § 27 BetrVG ab 9 Betriebsratsmitgliedern, Achtung: leicht geänderte Staffeln bei der Anzahl der Ausschußmitglieder) können diesen weiteren Ausschüssen die Aufgaben sogar zur selbständigen Erledigung übertragen werden, § 28 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.
- Schließlich können in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Arbeitsgruppen mit Stimmenmehrheit mit Aufgaben betraut werden. Voraussetzung ist eine Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber, § 28 a BetrVG. Worin sich eine Arbeitsgruppe von einem Ausschuß unterscheidet (vielleicht besteht der Ausschuß aus BR-Mitgliedern, die Arbeitsgruppe nicht unbedingt ?), ergibt sich nicht aus dem Gesetz und leider auch nicht aus den Materialien zum Entwurf.

dd. Weiter wurde der Schutz des Betriebsratsmitgliedes vor dem Direktionsrecht des Arbeitgebers verstärkt. Auch eine grundsätzlich vom Direktionsrecht gedeckte Versetzung, durch die es sein Mandat verlieren würde, ist unzulässig, § 103 Abs. 3 BetrVG.

3. erweiterte Zuständigkeiten und Mitbestimmungsrechte betriebsverfassungsrechtlicher Organe

Die inhaltlichen Zuständigkeiten des Betriebsrates und die Mitbestimmungsrechte aller betriebsverfassungsrechtlicher Organe wurden erweitert, erstere in begrüßenswerter bis überflüssiger Weise, letztere in überschaubarem Umfang.

a. Gesamt- und Konzernbetriebsrat

In unverfaßten Betrieben hatte bislang weder der Gesamtbetriebsrat noch der Konzernbetriebsrat etwas zu bestellen. Dieser Grundsatz wird aufgeweicht – zunächst in der vorgetragenen Weise durch die Zuständigkeit zur Bestellung eines Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl, § 17 Abs. 1 BetrVG. Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat wird so der Hebel in die Hand gegeben, den letzten unverfaßten Betrieb im Unternehmen in den Bereich des Betriebsverfassungsrechts zu geleiten. Besonders IT-Töchter großer Konzerne mit kleinen und hochqualifizierten Belegschaften, die sich bislang mit den Ritualien des

Betriebsverfassungsrechts nicht so recht anfreunden konnten, können so auf Kurs gebracht werden.

In Abweichung von der bisherigen Rechtsprechung wird für Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat für deren spezifische Themen auch in unverfaßten Betrieben eine Zuständigkeit begründet, § 50 Abs. 1 bzw, 58 Abs. 1 BetrVG.

b. Konzernjugendvertretung, § 73 a BetrVG

Erstmals soll nunmehr auch auf Konzernebene die Jugendvertretung organisiert werden, die aus Delegierten der verschiedenen Gesamtjugendvertretungen gebildet wird.

c. Betriebsrat

Naturgemäß sind die Änderungen für den Betriebsrat am umfangreichsten.

aa. sachliche Zuständigkeit

Die sachliche Zuständigkeit des Betriebsrates wurde um einige Themen erweitert, die aus der Enge des bisherigen rein arbeitsrechtlichen Bereichs hinausführt. Ein allgemeinpoltisches Mandat ist es damit noch lange nicht, die Tendenz ist aber erkennbar und dürfte der derzeitigen Regierung durchaus am Herzen liegen.

- Das Engagement von Arbeitgeber und Betriebsrat richtet sich zukünftig nicht nur gegen die Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, auch die sexuelle Identität ist in Zukunft von diesem Diskriminierungsverbot umfaßt, § 75 Abs. 1 BetrVG. Mit Identität ist dabei Ausrichtung gemeint.
- Die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates, § 80 BetrVG, beinhalten nunmehr ausdrücklich die Förderung von
 - Gleichstellung von Mann und Frau
 - Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben
 - Integration ausländischer Arbeitnehmer und antirassistische und – fremdenfeindliche Maßnahmen
 - Beschäftigung im Betrieb
 - Arbeitsschutz und betrieblichem Umweltschutz.

- Dementsprechend ist auch der Katalog für freiwillige Betriebsvereinbarungen erweitert um den betrieblichen Umweltschutz, die Integration ausländischer Arbeitnehmer und die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, § 88 Ziff 1 a, 4 BetrVG.

bb. die Beteiligungsrechte

Auf der gleichen Linie werden – maßvoll – die Beteiligungsrechte des Betriebsrates erweitert.

- Die Mitbestimmung beim Arbeitsschutz wird auf den betrieblichen Umweltschutz ausgedehnt, § 89 BetrVG. Der Wirtschaftsausschuß befaßt sich ebenfalls mit diesem Thema, § 106 Abs. 3 BetrVG.
- Der Betriebsrat hat das Recht, Regelungen zur Beschäftigungssicherung vorzuschlagen, die der Arbeitgeber mit ihm beraten muß. Eine Ablehnung ist zu begründen, bei größeren Betrieben (ab 10 Arbeitnehmern) sogar schriftlich. Vertreter des Arbeitsamtes bzw. Landesarbeitsamtes können hinzugezogen werden, § 92 a BetrVG.
- Auswahlrichtlinien gem. § 95 für personelle Einzelmaßnahmen kann der Betriebsrat nunmehr schon in Betrieben ab 500 Arbeitnehmern verlangen, § 95 Abs.2 BetrVG.
- Die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen hängt nicht mehr von der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Betrieb ab, sondern im Unternehmen, § 99 Abs. 1 BetrVG. Die Anzahl selbst bleibt gleich – 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer.
- Zustimmungsverweigerungsgrund bei einer Einstellung kann zukünftig auch die Nichtberücksichtigung eines befristet angestellten Arbeitnehmers bei der Vergabe einer unbefristeten Anstellung sein, § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG.
- Bei der Einführung von Maßnahmen zur beruflichen Bildung bestimmt der BR zwingend mit, § 97 Abs. 2 BetrVG.
- Auch bei der Beteiligung des Betriebsrates im Falle einer Betriebsänderung wird umgestellt auf die Unternehmensgröße unter Beibehaltung der bloßen Anzahl, 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, § 111 BetrVG.

Der Betriebsrat hat im übrigen Anspruch auf Hinzuziehung eines Beraters in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern, § 111 BetrVG.

- Schließlich soll die Einigungsstelle bei Verhandlungen über einen Sozialplan die Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen, § 112 Abs. 5 Ziff. 2 a BetrVG.

cc. Informationsrechte und Auskunftsansprüche

Die Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung für den Betriebsrat sind ebenfalls maßvoll erweitert worden.

- So kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Bestellung einer kompetenten Auskunftsperson für die Erfüllung seiner Aufgaben verlangen, § 80 Abs. 2 BetrVG. Seine Auskunftsansprüche wachsen entsprechend den allgemeinen Aufgaben.
- Der Betriebsrat ist vom Arbeitgeber auch über Personen zu unterrichten, die von ihm beschäftigt werden, ohne zu ihm in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, § 80 Abs. 2 BetrVG. Nur vorübergehende Beschäftigungen sollen – so die Begründung des Regierungsentwurfs – davon nicht erfaßt sein, wohl aber "neue Beschäftigungsformen" und freie Mitarbeiter. Ob außenstehende Berater und Analysten dazu zählen, wird wohl erst das BAG klären können.

d. die Betriebsversammlung

Dem ausgeweiteten Zuständigkeitsbereich des Betriebsrates entsprechend sind auch die möglichen Themen der Betriebsversammlung vielfältiger. So hat der Arbeitgeber regelmäßig in seinem Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter, der Integration ausländischer Arbeitnehmer und zum betrieblichen Umweltschutz vorzutragen, § 43 BetrVG. Sinngemäß gilt dies auch für Abteilungs- und Betriebsräte-Versammlungen, § 53 BetrVG.

Die möglichen Themen der Versammlungen folgen dieser Ausweitung, § 45 BetrVG.

Das sind in einem groben Überblick und mit spitzer Feder die praktisch wichtigsten Änderungen. Reedereien (Wahl des Wahlvorstandes für die Wahl einer Bordvertretung, § 115 BetrVG; Aufstockung der Mitglieder des Seebetriebsrates, § 116 BetrVG; Ausschluß [!!!] von

§ 14 a BetrVG) und Luftfahrtunternehmen (§ 117 Abs. 2 BetrVG) kommen etwas kurz, sind in unserer Mandantschaft aber auch nicht überrepräsentiert – das haben sie nun davon.

Uwe Jahn

Fachanwalt für Arbeitsrecht

© 2001 RA Uwe Jahn