

HERZLICH
WILLKOMMEN !

Arbeitsrecht von A bis Z

Isabel Romy Bierther
Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeits- und Medizinrecht

Annahmeverzugslohn

- AN war beschäftigt und wurde nach einer Kündigung nicht weiterbeschäftigt
- macht Anspruch auf Annahmeverzugslohn geltend, da er seiner Ansicht nach während des Kündigungsschutzprozesses keine anderweitige Beschäftigung gefunden hatte
- AN bezweifelte jedoch die Ernsthaftigkeit seiner Bewerbungsbemühungen und vermutete, dass der Kläger sich lediglich pro forma beworben habe, um den Anspruch auf Annahmeverzugslohn zu sichern

Annahmeverzugslohn

- Annahmeverzugslohn ist der Lohn, den ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zahlen muss, obwohl dieser keine Arbeitsleistung erbracht hat – weil der Arbeitgeber ihn nicht beschäftigt hat, obwohl der Arbeitnehmer arbeitsbereit war.
- Rechtsgrundlage
- Anspruch aus den §§ 615 Satz 1 und 293 ff. BGB.

Annahmeverzugslohn

- Voraussetzungen für Annahmeverzugslohn
- wirksames AV (keine wirksame Kündigung/
erfolgreiche Kündigungsschutzklage)
- Angebot der Arbeitsleistung (tatsächlich oder
wörtlich)
- Arbeitnehmer muss seine Arbeitsleistung anbieten,
entweder:
 - tatsächlich, z. B. erscheint zur Arbeit,
 - wörtlich, z. B. durch Mitteilung, dass er zur Arbeit
bereit ist, wenn der AG ihn nicht lässt (§ 295 BGB)

Annahmeverzugslohn

- Annahmeverzug des AG (§ 293 BGB)
- AG muss die angebotene Arbeitsleistung nicht angenommen haben
- keine Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (§ 297 BGB)
- AN darf nicht selbst an der Arbeitsleistung verhindert sein (z. B. krank, urlaubsabwesend etc.)
- kein Ausschlussgrund, z.B. andere Verdienstmöglichkeiten (§ 11 KSchG oder § 615 Satz 2 BGB)

Annahmeverzugslohn

- AN muss sich auf anderweitigen Verdienst anrechnen lassen, z. B. wenn er eine andere Tätigkeit ausgeübt hat
- auch muss er sich die böswillig unterlassene Erwerbstätigkeit anrechnen lassen

Annahmeverzugslohn

- LAG Köln entschied zugunsten der AG
- AN muss sich ernsthaft um eine neue Anstellung bemühen, um seinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn aufrechtzuerhalten
- rechtlich kein Unterschied, ob ein AN die Aufnahme einer anderen Arbeit durch Untätigkeit oder durch Scheinbewerbungen vereitelt

Annahmeverzugslohn

- LAG-Fall
- Gericht sah es nach der Beweiserhebung als erwiesen an, dass sich der AN nicht ernsthaft um eine neue Anstellung bemüht hatte und somit seinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn verwirkt hat.
- betont die Bedeutung ernsthafter Eigenbemühungen eines AN während des Annahmeverzugs
- AN muss nachweisen, dass er sich aktiv und ernsthaft um eine neue Anstellung bemüht
- Scheinbewerbungen oder mangelnde Bemühungen können dazu führen, dass dieser Anspruch entfällt

AU

- Grundsatz: Hoher Beweiswert der AU-Bescheinigung
- AN erfüllt damit regelmäßig seine Pflicht zur Nachweiserbringung
- Wann darf der Arbeitgeber an der AU zweifeln?
- Der Beweiswert kann erschüttert sein, wenn konkrete Umstände vorliegen, die aus objektiver Sicht Zweifel an der Ernsthaftigkeit oder Richtigkeit der Arbeitsunfähigkeit begründen

AU

- Fallgruppen
- Kündigung und AU am selben Tag
- BAG, Urteil vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21
- AU-Bescheinigung exakt am Tag der Kündigung,
Dauer genau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.
- Entscheidung: Beweiswert der AU erschüttert –
Arbeitgeber muss nicht zahlen, wenn AN die AU
nicht beweisen kann (Zeugenaussage des Arztes)

AU

- Fallgruppen
- Krankheit „passgenau“ für Freistellung, Urlaub oder Konflikte
- AU deckt exakt die Dauer eines bereits abgelehnten Urlaubs
- AU immer nach Streitigkeiten mit Vorgesetzten
- wiederholte Krankschreibung an Brückentagen oder Freitagen

AU

- Fallgruppen
- fehlende Arztbesuche oder keine objektiven Symptome
- wenn der Arbeitnehmer nicht tatsächlich beim Arzt war oder nur vage Symptome angibt, ohne Untersuchung

AU

- Fallgruppen
- Widersprüchliches Verhalten des Arbeitnehmers
- Social-Media-Posts oder Urlaubsreisen während angeblicher Krankheit

AU

- Folgen bei erschüttertem Beweiswert
- Arbeitnehmer muss substantiiert darlegen und beweisen, dass er tatsächlich arbeitsunfähig war
- Mittel: Zeugenaussagen, detaillierte ärztliche Atteste, ggf. Gutachten
- Entgeltfortzahlungsansprüche entfallen

AU

- Grenzen für den Arbeitgeber
- Arbeitgeber darf nicht pauschal und ohne greifbare Anhaltspunkte zweifeln
- kann eine Zweituntersuchung durch den MDK (§ 275 SGB V) anstoßen, insbesondere bei häufigen Kurzzeiterkrankungen
- Zweifel dokumentieren und ggf. eine Zweitmeinung einholen.
- keine übereilten Rückschlüsse ohne tatsächliche Indizien

AU

- AN seit 2002 als Lagermitarbeiter beschäftigt
- Jahren 2017, 2019 und 2020 legte er jeweils unmittelbar nach seinem Urlaub AUs vor
- 22. 8.2022 bis zum 9.9.2022 Urlaub in Tunesien
- 7.09.2022 E-Mail, dass er bis zum 30.9.2022 AU krankgeschrieben sei
- Attest eines tunesischen Arztes
- aufgrund schwerer Ischiasbeschwerden eine 24-tägige Arbeitsunfähigkeit mit striktem Reiseverbot

AU

- trotz des attestierten Reiseverbots buchte der AN am 8. 9. eine Fährfahrt für den 29. 9.
- reiste an diesem Tag nach Deutschland zurück
- 4. 10.2022 weitere AU eines deutschen Arztes
- bis zum 8.10.2022 weitere AU
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Januar 2025 – 5 AZR 284/24

AU

- BAG stellte fest, dass der Beweiswert der tunesischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist
- ausländische AUs grundsätzlich der gleiche Beweiswert zukommt wie inländische
- bestimmte Umstände diesen Beweiswert erschüttern

AU

- AU-Bescheinigung exakt die Restlaufzeit des Urlaubs abdeckt
- AN tritt trotz attestierten Reiseverbots die Rückreise an
- in der Vergangenheit mehrfach zu ähnlichen Konstellationen
- Gesamtschau der Umstände ausreichend, um ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu begründen
- AN hatte keine weiteren Beweise für seine Arbeitsunfähigkeit

Lohnabrechnung

- AN in Einzelhandelsunternehmen
- Konzernbetriebsvereinbarung stellte der AG ab März 2022 Entgeltabrechnungen ausschließlich über ein digitales Mitarbeiterpostfach zur Verfügung
- AN widersprach dieser Praxis und verlangte weiterhin die Übersendung der Abrechnungen in Papierform

Lohnabrechnung

- AN argumentierte:
- sie habe dem digitalen Empfang nicht zugestimmt
- elektronische Bereitstellung daher unwirksam
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Januar 2025
Az.: 9 AZR 48/24

Lohnabrechnung

- Entgeltabrechnungen stellen eine Holschuld darstellen
- AG nicht für den tatsächlichen Zugang verantwortlich
- Bereitstellung in einem digitalen Mitarbeiterpostfach möglich
- gesetzlich vorgeschriebene Textform muss erfüllt sein
- Postfach passwortgeschützt
- Abrechnungen dort abrufbar

Lohnabrechnung

- individuelle Zustimmung des AN zur Nutzung des digitalen Postfachs ist nicht erforderlich, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung besteht
- BAG konnte keine abschließende Entscheidung treffen, da nicht geklärt war, ob die Einführung und der Betrieb des digitalen Mitarbeiterpostfachs in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fiel
- Fragen muss nun das Landesarbeitsgericht im weiteren Verfahren klären

Kündigungsrecht

- 1.4.2023 Leiter Recht im Bereich Corporate Office
- Aufgaben umfassten unter anderem den Aufbau eines Compliance-Management-Systems und die Bearbeitung gesellschaftsrechtlicher Fragestellungen
- sechsmonatige Probezeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende
- AN hat auf Rechtsverstöße hingewiesen, insbesondere auf kartellrechtliche Bedenken in einem Vertrag mit einem österreichischen Kunden
- 28.9.2023 KDG

Kündigungsrecht

- AN: Kündigung sei unwirksam, da sie eine Repressalie im Sinne des § 36 HinSchG darstelle
- Vorinstanz bestätigte die Kündigung
- KDG zum 31. Oktober wirksam
- AN kann sich nicht auf Schutz nach HinSchG berufen
- nicht hinreichend dargelegt habe, dass seine Meldungen unter den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fielen
- allein die Behauptung, Verstöße gemeldet zu haben, reichte nicht aus

Kündigungsrecht

- AN hätte konkret darlegen müssen, welche Meldung wann und wie erfolgt sei und inwieweit sie für die Kündigung ursächlich war
- mangels substantiierter Darlegung sei die Kündigung nicht nach § 36 Abs. 1 HinSchG i.V.m. § 134 BGB unwirksam
- kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot
- AN konnte nicht beweisen, dass seine Hinweise auf Rechtsverstöße der ausschlaggebende Grund für die Kündigung waren

Kündigungsrecht

- Kündigung wurde vielmehr mit strukturellen und pragmatischen Defiziten in der Arbeitsweise begründet
- AG hatte jedoch die Kündigungsfrist falsch berechnet
- vereinbarte Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende
- Kgd beendete das AV zum 31. Oktober 2023 wirksam

Kündigungsrecht

- Darlegungspflicht liegt bei Arbeitnehmer, der sich auf den Schutz des HinSchG beruft
- allein die Behauptung, als Hinweisgeber tätig gewesen zu sein, reicht nicht aus, um eine Kündigung als Repressalie anzufechten
- Revision wurde nicht zugelassen
- LAG Niedersachsen Urteil vom 11.11.2024
- Az.:7 SLa 360/24

Kündigungsrecht

- 1.4.2023 Leiter Recht im Bereich Corporate Office
- Aufgaben umfassten unter anderem den Aufbau eines Compliance-Management-Systems und die Bearbeitung gesellschaftsrechtlicher Fragestellungen
- sechsmonatige Probezeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende
- AN hat auf Rechtsverstöße hingewiesen, insbesondere auf kartellrechtliche Bedenken in einem Vertrag mit einem österreichischen Kunden
- 28.9.2023 KDG

Kündigungsrecht

- AN: Kündigung sei unwirksam, da sie eine Repressalie im Sinne des § 36 HinSchG darstelle
- Vorinstanz bestätigte die Kündigung
- KDG zum 31. Oktober wirksam
- AN kann sich nicht auf Schutz nach HinSchG berufen
- nicht hinreichend dargelegt habe, dass seine Meldungen unter den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fielen
- allein die Behauptung, Verstöße gemeldet zu haben, reichte nicht aus

Kündigungsrecht

- AN hätte konkret darlegen müssen, welche Meldung wann und wie erfolgt sei und inwieweit sie für die Kündigung ursächlich war
- mangels substantiierter Darlegung sei die Kündigung nicht nach § 36 Abs. 1 HinSchG i.V.m. § 134 BGB unwirksam
- kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot
- AN konnte nicht beweisen, dass seine Hinweise auf Rechtsverstöße der ausschlaggebende Grund für die Kündigung waren

Kündigungsrecht

- Kündigung wurde vielmehr mit strukturellen und pragmatischen Defiziten in der Arbeitsweise begründet
- AG hatte jedoch die Kündigungsfrist falsch berechnet
- vereinbarte Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende
- Kgd beendete das AV zum 31. Oktober 2023 wirksam

Kündigungsrecht

- Darlegungspflicht liegt bei Arbeitnehmer, der sich auf den Schutz des HinSchG beruft
- allein die Behauptung, als Hinweisgeber tätig gewesen zu sein, reicht nicht aus, um eine Kündigung als Repressalie anzufechten
- Revision wurde nicht zugelassen
- LAG Niedersachsen Urteil vom 11.11.2024
- Az.:7 SLa 360/24

Kündigungsrecht

- 28. April 2022 Beginn Schwangerschaft
- 14. Mai 2022 KDG ging zu
- 29. Mai 2022 positiver Schwangerschaftstest
- **7. Juni 2022 Ablauf Klagefrist Kündigungsschutzklage**
- 13. Juni 2022 Kündigungsschutzklage nachträgliche Zulassung
- 17. Juni 2022 Termin beim Frauenarzt
- 21. Juni 2022 ärztliches Zeugnis „ca. 7 + 1 Schwangerschaftswoche“
- Rückrechnung vom mutmaßlichen Tag der Entbindung um 280 Tage

Kündigungsrecht

- § 4 Satz 1 KSchG:
- „Will ein AN geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von **drei Wochen nach Zugang** der schriftlichen Kündigung **Klage** beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.“

Kündigungsrecht

- § 4 Satz 4 KSchG:
- „Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.“

Kündigungsrecht

- § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG:
- „[Die Klage ist auf Antrag nachträglich zuzulassen], wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 Kenntnis erlangt.“
- § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG:
- „Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig.“

Kündigungsrecht

- erlangt ein AN
- schuldlos
- nach Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG
- Kenntnis von einer beim Zugang des Kündigungsschreibens bereits bestehenden Schwangerschaft
- ist die verspätete Kündigungsschutzklage auf ihren Antrag gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen

Kündigungsrecht

- AG meint, Norm sei nicht einschlägig
- AN hatte durch den positiven Test binnen der offenen Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von der Schwangerschaft erlangt
- Vorinstanzen hatten der Klage stattgegeben

Kündigungsrecht

- Revision erfolglos
- Kündigung ist wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot aus § 17 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG unwirksam
- Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage war abgelaufen
- fehlende Zustimmung der Behörde ist nicht relevant, weil der AG keine Kenntnis von der Schwangerschaft hatte

Kündigungsrecht

- verspätet erhobene Klage war jedoch gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen
- AN hat aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst mit der frühestmöglichen frauenärztlichen Untersuchung am 17. Juni 2022 positive Kenntnis davon erlangt, dass sie bei Zugang der Kündigung am 14. Mai 2022 schwanger war

Kündigungsrecht

- Schwangerschaftstest konnte ihr diese Kenntnis nicht vermitteln
- Gerichtshof der Europäischen Union in der Sache „Haus Jacobus“ (EuGH 27. Juni 2024 – C-284/23 -)
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3. April 2025 – 2 AZR 156/24 (bislang nur PM)

Kündigungsrecht

- „Haus Jacobus“
- Kündigung einer Pflegehelferin, die zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger war, dies jedoch erst später erfuh
- AN wurde Anfang August 2022 befristet als Pflegehelferin eingestellt
- 6. 10. 2022 erhielt sie die Kündigung zum 21.10.2022
- schwanger, wusste jedoch nichts davon
- 9.11.2022 Kenntnis
- 10. 11. 2022 AG informierte
- 13. Dezember 2022 Kündigungsschutzklage (ohne Antrag auf nachträgliche Zulassung)

Kündigungsrecht

- ArbG Mainz hatte Zweifel an der Vereinbarkeit dieser kurzen Frist mit dem EU-Recht, insbesondere mit der Richtlinie 92/85/EWG (Mutterschutzrichtlinie)
- EuGH entschied, dass eine so kurze Frist von zwei Wochen für den Antrag auf nachträgliche Klagezulassung eine übermäßige Erschwernis darstellen kann und daher mit dem Effektivitätsgrundsatz des EU-Rechts unvereinbar
- angemessene Frist muss eingeräumt werden

Kündigungsrecht

- Wichtig!
- EuGH:
- drei Wochenfrist bei Kenntnis von der Schwangerschaft sind jedoch ausreichend

Probezeitkündigung und Befristung

- 1.09.2022 AN eingestellt Serviceberater/Kfz-Meister
28.02 2023 AV befristet 6 Monate und
sechsmonatige Probezeit
- Probezeit Kündigungsfrist von zwei Wochen
- 28.10.2022 KDg durch AG zum
- 11.11. 2022
- fristgerechte Kündigungsschutzklage

Probezeitkündigung und Befristung

- AN argumentierte Probezeitregelung unwirksam sei, da sie die gesamte Befristungsdauer umfasse und somit unverhältnismäßig
- § 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), verlangt eine angemessene Relation zwischen Probezeit und Befristungsdauer
- § 15 Abs. 3 TzBfG:
- „Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.“

Probezeitkündigung und Befristung

- Regelung setzt die Vorgaben des Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 um
- BAG: in befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Dauer der Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer des Vertrags stehen
- Probezeit, die die gesamte Vertragslaufzeit umfasst, ist in der Regel unverhältnismäßig und somit unwirksam

Probezeitkündigung und Befristung

- BAG: Probezeitvereinbarung unwirksam war
- AG konnte nicht die verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen gemäß § 622 Abs. 3 BGB in Anspruch nehmen
- es gilt die reguläre Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats
- Arbeitsverhältnis endete nicht zum 11. November 2022, sondern erst zum 30. November 2022

Probezeitkündigung und Befristung

- Regelung setzt die Vorgaben des Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 um
- Vereinbarung einer Probezeit, die der gesamten Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses entspricht, ist in der Regel unverhältnismäßig
- BAG: Probezeitvereinbarung unwirksam war
- AG konnte nicht die verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen gemäß § 622 Abs. 3 BGB in Anspruch nehmen

Probezeitkündigung und Befristung

- BAG-Urteil vom 5.12.2024
- Az.:2 AZR 275/23

Probezeitkündigung und Befristung

- AN vom 22. August 2022 bis zum 21. August 2023 befristet beschäftigt
- viermonatige Probezeit, zwei Wochen
- 9.12.2022 KGD AG innerhalb der Probezeit
- Kündigungsschutzklage
- Begründung: die vereinbarte Probezeit sei unverhältnismäßig lang und daher das KGD unwirksam

Probezeitkündigung und Befristung

- LAG Berlin-Brandenburg:
- § 15 Abs. 3 TzBfG Probezeit muss in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer der Befristung stehen
- bei einer einjährigen Befristung sei eine Probezeit von maximal drei Monaten (25 % der Vertragsdauer) regelmäßig angemessen
- längere Probezeit bedürfe besonderer Rechtfertigung durch die Art der Tätigkeit, was im vorliegenden Fall nicht gegeben ist

Probezeitkündigung und Befristung

- vereinbarte viermonatige Probezeit unangemessen lang
- Regelung im AV unwirksam
- KDG ist wirksam, da die ordentliche Kündigung vereinbart war
- gesetzliche Kündigungsfrist
- vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats

Probezeitkündigung und Befristung

- keine Auswirkungen auf die gesetzliche Wartezeit von sechs Monaten gemäß § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Wartezeit ist gesetzlich festgelegt
- kann nicht durch vertragliche Regelungen verkürzt werden

Probezeitkündigung und Befristung

Vertragsdauer	Dauer der Probezeit (max. 25 %)
6 Monate	1,5 Monate
1 Jahr	3 Monate
1 Jahr 6 Monate	4,5 Monate
2 Jahre	6 Monate

Probezeitkündigung und Befristung

- Gericht hat die Revision zum BAG zugelassen
- Revision unter den Az. 2 AZR 160/24 anhängig
- LAG Berlin-Brandenburg-Urteil vom 2.07.2024
- Az.:19 Sa 1150/23

Kündigungsrecht

- ein Gruppenmitglied zeigte die Nachrichten einem Kollegen
- dieser hat den Chatverlauf kopiert
- AG Kenntnis von der Existenz der Chatgruppe und ihren Inhalten
- AG kündigte das aufgrund tariflicher Regelungen ordentlich unkündbare Arbeitsverhältnis mit dem außerordentlich fristlos

Zeugnis

- Rückdatierung eines Zeugnisses
- AN und AG einigten sich Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs vom 28. März 2023 auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28. Februar 2023 sowie auf die Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit der Note „gut“
- AG erstellte das Zeugnis im April 2023 und datierte es entsprechend
- AN forderte, dass das Zeugnis auf den 28.2.2023 zurückzudatieren ist
- Befürchtung negative Rückschlüsse

Zeugnis

- kein Anspruch auf Rückdatierung
- wenn keine ausdrückliche Vereinbarung darüber getroffen wurde
- Ausstellungsdatum des Zeugnisses darf dem tatsächlichen Erstellungszeitpunkt entsprechen
- muss nicht zwingend mit dem Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses übereinstimmen
- ein Zeitraum von vier bis acht Wochen zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Zeugniserstellung wird als üblich und unproblematisch angesehen

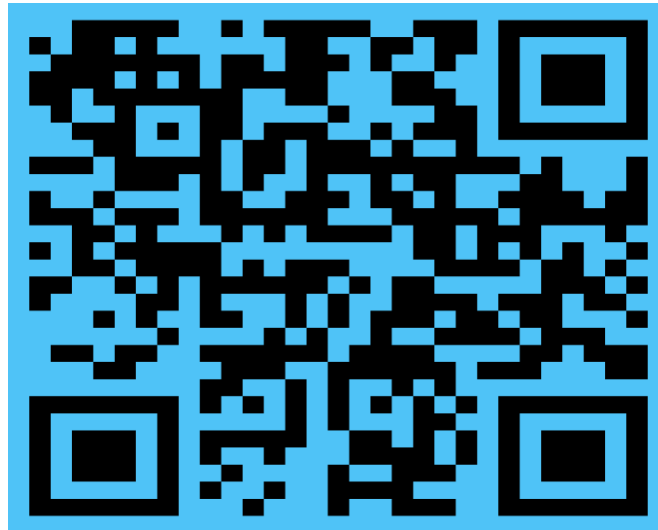
Zeugnis

- Grundsatz der Zeugniswahrheit es erfordert, dass das Zeugnis das tatsächliche Ausstellungsdatum trägt, es sei denn, es wurde etwas anderes vereinbart
- Landesarbeitsgericht Köln 5. Dezember 2024
- Az.: 6 SLa 25/24

Kontakt

Verbinden wir uns über LinkedIn!

<https://www.linkedin.com/in/isabel-romy-bierther/>



Kontakt

Rechtsanwältin

Isabel Romy Bierther

Im Teelbruch 128

45219 Essen

Telefon +49 (0)20 54 95 27-97

Telefax +49 (0)20 54 95 27-32

i.bierther@bertenpartner.de

**Vielen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit**