

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

Berlin, den 28.04.2018
GeschZ: 86/16/St/dn
Sachbearbeiter: RA Stähle

Newsletter der Kanzlei Stähle



Mit neuen Seminaren zu aktueller Rechtsprechung und den arbeitsrechtlichen Plänen der GroKo, zum Teilzeit- und Befristungsrecht sowie der einwöchige Crashkurs im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht für neugewählte Betriebsräte (siehe E.)

Klaus Stähle

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Julia Matzigkeit

Rechtsanwältin

Filip Bork

Rechtsanwalt

Belziger Straße 74

10823 Berlin

Tel.: (030) 853 50 65

Fax: (030) 853 44 33

E-Mail:

info@kanzlei-staehle.de

www.kanzlei-staehle.de



Kooperationspartner:
www.anwaelte-koooperation.de

Bahnverbindungen:

U 4, U-Bhf

Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:

M46, 104,

Rathaus Schöneberg

A. In eigener Sache

Seit Februar 2018 ist Rechtsanwalt Filip Bork in der Kanzlei Stähle tätig. Sein Tätigkeitsschwerpunkt ist das individuelle Arbeitsrecht.



RA Bork

B. Aktuelle arbeitsgerichtliche Verfahren der Kanzlei Stähle

1.

Der ehemalige **Leiter der Biosphärenreservats Schorfheide-Chorin**, Herr Dr. Flade, wehrte sich mit Hilfe der Kanzlei Stähle erfolgreich gegen seine Umsetzung/Versetzung. Die Presse schrieb: Der Ökostuhl wackelt. Dr. Flade gewann über beide Instanzen weil das Land mit der Entbindung aus der Leitungstätigkeit gegen billiges Ermessen verstieß. Es wurde vom LAG Berlin-Brandenburg festgestellt, dass die Umsetzung/Versetzung rechtswidrig ist.

Das Land Brandenburg war aber ein schlechter Verlierer. Kaum wurde das Urteil rechtskräftig, traf es eiligst eine Organisationsentscheidung deren offenkundiges Ziel es war, Herrn Dr. Flade weiter von der Leitung des Biosphärenreservats Schorfheide-Chorin fernzuhalten. Aber auch dieser „Trick“ (Organisations- statt Versetzungsentscheidung) wurde von den Gerichten durchschaut und Herr Dr. Flade bekam wieder über beide Instanzen Recht (zuletzt LAG Berlin-Brandenburg vom 12.04.2018, Az. 18 Sa 1426/17). Das Land Brandenburg ist nunmehr ausdrücklich verpflichtet Herrn Dr. Flade wieder die Aufgaben der Leitung des Biosphärenreservats Schorfheide-Chorin zu übertragen.

2.

Ein **rumänischer Wanderarbeiter**, der beim Bau der Mall of Berlin oder besser Mall of Shame, um seinen Lohn betrogen wurden und seine Lohnklage mit Hilfe der Kanzlei Stähle gewann, kam dennoch nicht zu seinem Lohn. Nicht wirklich überraschend in solchen Verfahren: Die gewonnene Lohnklage führt zwar zu einem Vollstreckungstitel. Der hilft aber nichts, wenn die Firma rechtzeitig pleite geht.

Nun geht es gegen die Auftraggeberin, die HGHI, ein Unternehmen der Huth-Gruppe, welche die Mall erbauen ließ, um die Läden zu vermieten.

Über zwei Instanzen wurde die Klage gegen die HGHI abgewiesen, mit dem Argument, die HGHI würde zwar dann haften, wenn sie die Läden verkauft hätte, da sie diese aber vermietet, hat der Kläger Pech gehabt. Das Arbeitnehmerentsendegesetz sieht aber diese „feinsinnige“ Unterscheidung so nicht vor. Die Unterscheidung aufgrund derer der Kläger verloren hatte, wird aus einem BAG-Urteil abgeleitet. Das LAG Berlin-Brandenburg hat daher in seiner Entscheidung (25.01.2018, 21 Sa 1231/17), die Revision zum BAG zugelassen. Das BAG hat nunmehr die Chance die bisherige Rechtsprechung zu überprüfen, zu ändern und so den Auftraggeber an der Spitze haftbar zu machen, für das, was auf der Subunternehmerkette, bei den schwächsten im Glied, den rumänischen Wanderarbeitern, leider nicht ankam: deren magerer Lohn.

C. Aktuelle arbeitsgerichtliche Entscheidungen



Arbeitsgericht Berlin,
Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

1.

Das LAG Berlin-Brandenburg (19.12.2017 – 11 Sa 1195/17) hatte die Frage zu entscheiden, ob der Nachtzuschlag im Seniorenheim mit 25% oder 30% angemessen sei. Das LAG war der Auffassung, dass ein Zuschlag von 25% angemessen ist und § 6 Abs. 5 ArbZG diesen Zuschlag entweder als Freizeit oder als geldwerte Leistung begründet. Bei Dauernachtwachen bestätigte das LAG die Rechtsprechung des BAG und vertrat die Auffassung, dass hierfür 30% angemessen sind.

Aber Achtung: 30% gibt es nur dann, wenn die Tätigkeit als Dauernachtwache unvermeidbar ist. Wer freiwillig als Dauernachtwache arbeitet, obschon der Arbeitgeber ausdrücklich auch die Wechselschicht anbot, hat nur einen Zuschlag von 25% zu beanspruchen. Grundsätzlich

gilt aber, wenn ein Tarifvertrag nichts anders regelt: 25% Nachtzuschlag z. B. bei Wechsel-
schicht; bei dauernder Nachttätigkeit aber 30%.

2.

Das LAG Berlin-Brandenburg (17.11.2017 – 2 Sa 965/17) hat die Weisung eines Arbeit-
gebers, der nach Rücknahme einer Kündigung den Arbeitnehmer anwies, an einem 170 km
weit entfernten Ort seine Tätigkeit aufzunehmen, für unwirksam erklärt.

Viele Arbeitnehmer haben in ihren Verträgen eine zugunsten der Arbeitgeber großzügige
Versetzungsklausel vereinbart. Macht der Arbeitgeber von ihr Gebrauch, um den Mitarbeiter
loszuwerden, kann der Arbeitnehmer die Weisung überprüfen lassen. Die Rechtsprechung
fragt bei der Leistungsbestimmung, ob sie nach billigem Ermessen vorgenommen, ob die
wechselseitigen Interessen wirklich abgewogen wurden. Geprüft wird nicht nur anhand
allgemeiner Wertungsgrundsätze der Verhältnismäßigkeit, sondern auch anhand der
Angemessenheit, der Verkehrssitte und auch der Zumutbarkeit. Alle Umstände des Einzel-
falls sind einzubeziehen, also einschließlich etwa der beiderseitigen Vor- und Nachteile
außervertraglicher Art, der Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie der sozialen
Lebensverhältnisse, familiären Pflichten und bestehende Unterhaltsverpflichtungen. Danach
widersprach die Versetzung billigem Ermessen, da der Arbeitgeber nicht darlegen konnte,
warum der Kläger nicht auch am bisherigen Betriebsitz weiterbeschäftigt werden konnte,
zumal er privat Verpflichtungen vor Ort zu erfüllen hat, und warum plötzlich am weit entfernt
liegendem Ort ein Beschäftigungsbedürfnis für den Arbeitnehmer bestehe. Die Versetzung
war unwirksam, da unzumutbar.

3.

Das BAG hatte sich 2017 in zwei Beschlüssen (28.03.2017 – 1 ABR 25/15 sowie 18.07.2017
– 1 ABR 59/15) mit dem betrieblichen Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Ver-
bindung mit § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG) befasst, ein häufiges Thema für Einigungsstellen, und
hierbei verlangt, dass eine **konkrete Gefahr und die hinreichende Wahrscheinlichkeit
einer Rechtsgutsverletzung nach erwartbarem Geschehensverlauf** festgestellt wird.

Der Gefährdungsbegriff ist auf physische und psychische Schädigungen gleichermaßen
anwendbar. Die bisherige Unterscheidung zwischen allgemeinen Generalklauseln und
Rahmenvorschriften wurde aufgegeben. Dadurch wurde das betriebliche Mitbestimmungs-
recht erweitert.

**Es ist jedoch zu beachten, dass eine Gefährdung erst dann als konkret anzusehen ist,
wenn diese entweder feststeht oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung
festgestellt wurde.** Eine solche Gefährdungsbeurteilung kann jedoch nicht Aufgabe einer
Einigungsstelle sein. Sämtliche Ergebnisse einer Einigungsstelle, die ohne die erforderlichen

Voraussetzungen erzielt wurden, werden regelmäßig als unwirksam anzusehen sein. **Die Gefährdungsbeurteilung muss also vor dem Beginn des Einigungsstellenverfahrens abgeschlossen sein.**

4.

Der EuGH (17.04.2018 – C-414/16) wirft das arbeitsrechtliche, kirchliche Privileg der Selbstbestimmung und das kirchliche Selbstverständnis zwischen „verkündungsnaher“ und „verkündungsferner“ Tätigkeiten zu unterscheiden und in der Folge weitgehend der gerichtlichen Kontrolle zu entziehen auf den Müllhaufen der Rechtsgeschichte.

Der EuGH hat postuliert, dass, abgesehen von ganz außergewöhnlichen Fällen, es Aufgabe der Gerichte ist, das Recht der Arbeitnehmer auch gegenüber Religionsgemeinschaften zu schützen, selbst dort, wo es um die durchaus erkannte Legitimität des Ethos der betreffenden Kirche oder Weltanschauung geht. Wird eine Bewerberin wegen nicht vorhandener Religionszugehörigkeit von vorn herein aussortiert, hat ein Arbeitsgericht zu prüfen, ob eine Diskriminierung vorliegt und zwar anhand der Anforderungen des europäischen Rechts (Art. 4 Abs. 2 der RL 2000/78) und zu prüfen, ob wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderungen als Maßstab angelegt wurden. Für die „Rechtmäßigkeit“ ist entscheidend, dass ein objektiv überprüfbarer direkter Zusammenhang zwischen den beruflichen Anforderungen und der fraglichen Tätigkeit vorliegen muss. Das Kriterium „wesentlich“ stellt darauf ab, ob die Zugehörigkeit zur Religion, auf der das Ethos der betreffenden Kirche beruht, aufgrund der Bedeutung der betreffenden beruflichen Tätigkeit für die Begründung dieses Ethoses zur Ausübung und Wahrung der Autonomie der Religionsgemeinschaft notwendig erscheint. Zudem muss die Rechtmäßigkeit gewährleistet sein, also geprüft werden, ob nicht Anforderungen aufgestellt werden, die nicht zur Verfolgung eines sachlich gerechtfertigten Ziels dienen oder ohne Bezug zum Ethos der Organisation stehen. „Gerechtfertigt“ bedeutet, dass die Kriterien durch ein innerstaatliches Gericht überprüfbar sein müssen und die kirchliche Organisation im Lichte der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls belegen muss, dass Gefahr für die Beeinträchtigung ihres Ethos besteht, die Anforderungen also notwendig sind. Damit haben aber die nationalen Gerichte auch die Aufgabe zu überprüfen, ob die Anforderungen angemessen sind oder diese zur Erreichung des angestrebten Ziels das Maß des erforderlichen überschreiten. Im Grunde findet nunmehr eine Verhältnismäßigkeitsprüfung statt.

Selbstverständlich muss eine Bewerberin für die Position einer Pfarrerin Mitglied der Religionsgemeinschaft sein. Selbstverständlich muss der Gärtner nicht Mitglied dieser oder einer anderen Religionsgemeinschaft sein, um für diese arbeiten zu können. Die Grenzbereiche werden aber spannend. Wenn sich die 1. Frau für den Posten eines katholischen Pfarrers

bewirbt und abgelehnt wird, dürfte die Frage nach dem Ethos der Kirche und ihr Rechtfertigungsdruck vor weltlichen Gerichten auch die ein oder andere gesellschaftliche Debatte nach sich ziehen.

D. Arbeitsrechtliche Themen im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages



Reichstag

Der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode enthält einige sozial-rechtliche und arbeitsrechtliche Vorhaben.

So soll etwa die **Teilhabe behinderter Menschen** verbessert werden. Im SGB II soll hierfür ein neues Instrumentarium „Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle“ geschaffen werden. Für geplant bis zu 150.000 Menschen ist eine Finanzierung für die Dauer von drei Jahren von 4 Mrd. € vorgesehen, um bezuschusste Arbeitsverhältnisse im sozialen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Auch die berufliche Weiterbildung soll im Sinne einer Erweiterungsqualifizierung verbessert werden. Darüber hinaus soll das **Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung** gestärkt werden. Hier darf man gespannt sein: Erzwingbar soll eine Betriebsvereinbarung hierüber dann doch nicht sein, aber immerhin soll eine verbindliche und erzwingbare Verhandlung, möglicherweise auch in einer Einigungsstelle, vorgesehen sein.

Zur Erleichterung der Gründung und der Wahl von Betriebsräten wird das **vereinfachte Verfahren** zwingend auf Betriebe nicht nur bis 50, sondern in Zukunft bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer ausgedehnt. Für Betriebe von 101 bis 200 Wahlberechtigten, soll die Wahlmöglichkeit eröffnet werden, dass Betriebsräte entweder nach dem vereinfachten oder nach dem allgemeinen Wahlverfahren gewählt werden.

Größere Veränderungen werden auch beim **Befristungsrecht** angekündigt. Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten dürfen nur noch maximal 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristen. Dies werden die Betriebsräte in Zukunft zu kontrollieren haben. Denn bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustandegekommen.

Auch sollen in Zukunft **sachgrundlose Befristungen** statt bislang 24 Monate in Zukunft nur noch maximal 18 Monate zulässig sein. Anstatt heute einer dreimaligen Verlängerung, soll in Zukunft nur noch eine einmalige Verlängerung möglich sein.

Auch will die GroKo den langen **Befristungsketten (Sachgrundbefristungen)** einen Riegel vorschieben und eine Höchstdauer von 5 Jahren als Obergrenze festlegen. Nur in besonderen Ausnahmefällen, soll diese Höchstgrenze überschritten werden können (Künstler, Fussballer, also Fälle des § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG). Selbst Leihkräfte sollen in den Genuss der Verschärfung des Befristungsrechts kommen, da die Beschäftigungsdauer als Leihkraft beim Entleiher mit eingerechnet wird.

Auch die **Arbeit auf Abruf** und der dort herrschenden Willkür und Abhängigkeit will die GroKo durch Mindestregelungen beikommen. Der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit darf die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 % unterschreiten und 25 % überschreiten. Fehlt eine wöchentlich festgelegte Mindestarbeitszeit, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wer also 20 Stunden Abrufarbeit vereinbart, kann maximal 25 Stunden in der Woche eingesetzt werden und hat zumindest Anspruch auf 16 Stunden bezahlte Arbeit in der Woche.

Wenn die Verletzung dieser Margen sich dann auch noch zu Ansprüchen, etwa zur Aufstockung verdichtet, wunderbar.

Durch die Einführung eines **Rechts auf befristete Teilzeit** soll insbesondere für alleinerziehende Frauen die Gestaltung der Arbeitszeit erleichtert werden. Dieses Recht soll allerdings nur in Betrieben mit mehr als 45 Arbeitnehmern, sowie bei einer Dauer von einem bis fünf Jahren bestehen. In Unternehmen mit bis zu 200 Arbeitnehmern muss jedoch lediglich einem Arbeitnehmer pro angefangenen 15 Mitarbeitern dieses Recht gewährt werden. Was aber oberhalb der Beschäftigtenzahl von 200 Arbeitnehmer gelten soll, ist dem Koalitionsvertrag nicht zu entnehmen. Vermutlich muss der Arbeitgeber, ohne sich auf Zumutbarkeitsgrenzen berufen zu können, dem Antrag stattgeben.

Alles in allem: Sollten die GroKo-Pläne wahr werden, wendet sich arbeitsrechtliche einiges zum Besseren.

E. Seminarveranstaltungen



Seminarraum

Update Arbeitsrecht 2018

Kleingruppenseminar Nr. 7/18 A

am Freitag, den 15.06.2018

in der Kanzlei Stähle

Belziger Str. 74, 10823 Berlin

09:00 Uhr bis 16:00 Uhr

Anfahrt: www.kanzlei-staehle.de >Kontakt

In diesem Tagesseminar werden die gesetzlichen Neuregelungen der letzten zwei Jahre besprochen und ihre Einordnung für die praktische BR-Arbeit. Es werden die voraussichtlichen Änderungen im Arbeitsrecht unter der neuen GroKo und ihre praktische Auswirkung besprochen (insbesondere Befristungsrecht). Zuletzt werden einige aktuelle Entscheidungen des BAG, des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg und des Arbeitsgerichts Berlin I. Instanz zu unterschiedlichen Fallgestaltungen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht besprochen.

Das Seminar wendet sich aufgrund der höchst unterschiedlichen Themen an erfahrene BR-Mitglieder.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Klaus Stähle, Fachanwalt für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Das Seminar ist eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 200,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer.

Im Preis inbegriffen sind Pausengetränke, Mittagessen und Seminarunterlagen.

Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

TzBfG – das Teilzeit- und Befristungsgesetz

Die Grundlage des Rechts der Teilzeitbeschäftigten und des Befristungsrechts.
Kleingruppenseminar Nr. 8/18 A
- Zweitagesseminar -

am Montag, den 02.07.2018 und
am Dienstag, den 03.07.2018
in der Kanzlei Stähle
Belziger Str. 74, 10823 Berlin
09:00 Uhr bis 16:00 Uhr

Anfahrt: www.kanzlei-staehle.de >Kontakt

Es werden die gesetzlichen Regelungen der Teilzeitarbeit vorgestellt einschließlich des Rechts der geringfügig Beschäftigten, des Midi-Bereichs und deren sozialrechtliche Besonderheiten, die Abrufarbeit, Rahmenarbeitszeitverträge, Aufstockungsvereinbarungen und die rechtlichen Voraussetzungen zur Durchsetzung dauerhafter Aufstockung bzw. vorübergehender Absenkung der Arbeitszeit. Besprochen werden auch die von der GroKo beabsichtigten Neuregelungen.

Am 2. Tag steht das Recht zur Befristung von Arbeitsverträgen im Mittelpunkt. Die sachgrundlose Befristung, die Sachgrundbefristung und ihre jeweiligen Voraussetzungen, die Entfristungsklage, ihre formalen und inhaltlichen Anforderungen.

Besprochen werden aber auch die beabsichtigten Neuregelungen der GroKo, ihre mögliche Ausgestaltung und die absehbaren Konsequenzen in der Praxis.

Das Seminar ist besonders für Betriebsräte aus Betrieben zu empfehlen, in welchen im großen Umfang von Befristungsvereinbarungen Gebrauch gemacht wird und in welchen die Aufstockungswünsche der Mitarbeiter ignoriert oder abschlägig beschieden werden.

Das Seminar ist für BR-Mitglieder, MAV-Mitglieder und PR-Mitglieder geeignet. Es genügen Grundkenntnisse im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Klaus Stähle, Fachanwalt für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Das Seminar ist eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 400,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer.
Im Preis inbegriffen sind Pausengetränke, Mittagessen und Seminarunterlagen.
Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

Crash-Kurs Individuelles und kollektives Arbeitsrecht

Kleingruppenseminar Nr. 9/18 A
- Wochenseminar -

Montag, den 20.08.2018 bis Freitag, den 24.08.2018

in der Kanzlei Stähle

Belziger Str. 74, 10823 Berlin

Mo. bis Do.: 09:00 Uhr bis 16:00 Uhr

Fr.: 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr

Anfahrt: www.kanzlei-staehle.de >Kontakt

Sie haben viele neu gewählte BR-Mitglieder im BR und Schwierigkeiten die neu Gewählten auf Wochenseminare zu schicken: hier die Alternative:

2 ½ Tage individuelles Arbeitsrecht und 2 ½ Tage kollektives Arbeitsrecht intensiv und en bloc als Kleingruppenseminar mit max. 7 Teilnehmern. Eine direkte Ansprache, Diskussionen unter Einbeziehung aller Teilnehmer und ein kleiner Teilnehmerkreis sichern einen hohen Lernerfolg. Skripte und Bücher werden jedem Teilnehmer zur Verfügung gestellt und sollen ein späteres Selbststudium ermöglichen.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Klaus Stähle und Rechtsanwältin Birgit Baumbach, beide sind Fachanwälte für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Das Seminar ist eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 1.000,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer. Im Preis inbegriffen sind Pausengetränke, Mittagessen und Seminarunterlagen.
Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

Dieses Seminar können Sie auch speziell für Ihr BR-Gremium buchen. Es erlaubt eine größere Fokussierung auf die praktischen Anforderungen im Betrieb.

Die Seminarkosten beinhalten die Durchführung des Seminars, die Seminarunterlagen sowie die Verpflegung am Seminartag.

Bitte veranlassen Sie rechtzeitig einen entsprechenden Entsendungsbeschluss und teilen Sie die Entsendung Ihrem Arbeitgeber mit.

Zur Anmeldung benutzen Sie bitte für jedes Seminar und jeden Teilnehmer ein separates Anmeldeformular und faxen dieses bzw. schicken dieses vollständig ausgefüllt an uns zurück. Gerne können Sie sich aber auch direkt per Mail anmelden: zu unserem Mailanmeldeformular:

<http://www.kanzlei-staehle.de/seminaranmeldung/seminaranmeldung.php>

Die Rechnung über die Seminarteilnahme übersenden wir Ihnen nach dem Seminar.

Kosten der Anreise rechnen Sie bitte mit Ihrem Arbeitgeber direkt ab. Sollte der Arbeitgeber die Freistellung für die Teilnahme verweigern oder die Bezahlung der Rechnung verweigern, setzen Sie sich bitte mit uns zur Durchsetzung Ihrer Ansprüche in Verbindung.

Gerne führen wir für Sie auch Spezialseminare durch, schulen Wahlvorstände und Betriebsratsgremien, Mitarbeitervertretungen und Personalräte. Erkundigen Sie sich nach unseren Konditionen und besprechen die möglichen Inhalte. Sie können gerne den für Sie passenden Termin in Absprache mit unserem Sekretariat vereinbaren. Seminare können sowohl in unseren Kanzleiräumen als auch am Sitz Ihres Arbeitgebers durchgeführt werden.

Wenn Sie an weiteren Veranstaltungen der Kanzlei Stähle interessiert sind, schauen Sie einfach gelegentlich auf unsere Homepage.

Mit freundlichen Grüßen

Stähle
Rechtsanwalt