

# NEWSLETTER ARBEITSRECHT

April 2024 | Ausgabe 4



## THEMEN

|  |        |
|--|--------|
| ◆ Vorwort                                  | S. 1   |
| ◆ Stammtisch Arbeitsrecht / Schulungen     | S. 2   |
| ◆ Zweigstelle Singen                       | S. 3   |
| ◆ Die Erwerbsminderungsrente               | S. 4-5 |
| ◆ Fachkräftemangel und die drei Ds         | S. 6   |
| ◆ Alterswissen im Ausland                  | S. 7   |
| ◆ Handyverbot / BAG zum Handyverbot        | S. 8   |
| ◆ Schulungsanspruch / Whistleblowing       | S. 9   |
| ◆ Rückwirkende Kündigungen im Arbeitsrecht | S. 10  |
| ◆ Dies & Das                               | S. 11  |



Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen zum neuen **NEWSLETTER ARBEITSRECHT!**

Hier informieren wir Sie über:

**Erfolgreicher Start der neuen Zweigstelle in Singen:** Unsere neue Zweigstelle in Singen ist am 2024 an den Start gegangen und bereits jetzt können wir auf zwei erfolgreiche Schulungen zurückblicken.

Unsere Schwerpunktthemen sind:

- **Abdrängen in die Erwerbsminderungsrente:** Wie ein harmloses Schreiben der Krankenkasse zum Verlust des Arbeitsplatzes führen kann.
- **Fachkräftemangel und die drei Ds:** Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung. Die Herausforderungen des Arbeitsmarktes im Wandel.
- **Neueste arbeitsgerichtliche Entscheidungen:** Verbot der Handy-Nutzung am Arbeitsplatz

... und vieles mehr!



# STAMMTISCH ARBEITSRECHT

Sie sind interessiert in einer kleinen Runde über arbeitsrechtliche Themen zu sprechen? Dann ist unser Stammtisch genau das Richtige für Sie!

Wir behandeln alle möglichen oder von Ihnen gewünschten arbeitsrechtlichen Themen in unserem Stammtisch. Der Stammtisch findet jede drei Monate zum Ende des Monats statt.

Des Weiteren behandeln wir immer die aktuellsten Rechtsprechungen zu den verschiedensten Themen.

- ◆ **Arbeitszeitrecht**
- ◆ **Betriebsverfassungsrecht**
- ◆ **Personalvertretungsrecht**
- ◆ **Schwerbehindertenrecht**
- ◆ **Beamtenrecht...**

Die nächsten Stammtische:

- ◆ **24.04.2024 um 18.00 Uhr in Freiburg,**
- ◆ **25.04.2024 um 19.00 Uhr in Singen,**
- ◆ **26.04.2024 um 19.00 Uhr über Zoom**

<https://us02web.zoom.us/j/81168682712?pwd=TXZPNUsvdnlaMlMrQU1sKzFOVk5nZz09>

Über eine zahlreiche Teilnahme zum Stammtisch freuen wir uns. Gerne kann diese Einladung auch an Kollegen und Kolleginnen weitergegeben werden.

Alle weiteren Informationen zu dem Veranstaltungsort erhalten Sie mit unserer gesonderten Einladung zum Stammtisch oder auf

[wirlitsch-arbeitsrecht.de](http://wirlitsch-arbeitsrecht.de)

# SCHULUNGEN ARBEITSRECHT

Die nächsten Schulungen im Überblick:

**07. Mai 2024**

Schwerbehindertenrecht für  
Schwerbehindertenvertretungen,  
Betriebs- und Personalräte

**08. Mai 2024**

Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

**13. bis 15. Mai 2024**

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

**23. Mai 2024**

Betriebliches Eingliederungs-  
management (BEM)

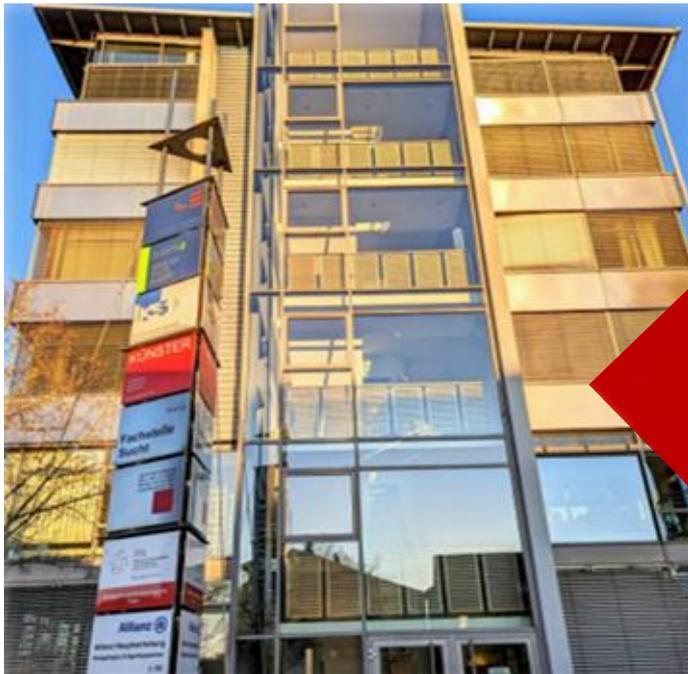
Alle weiteren Informationen zu den Schulungen finden Sie unter

[afb-bodensee.de](http://afb-bodensee.de)



## Zweigstelle Singen

Seit dem 1. Januar 2024 ist unsere neue Zweigstelle in Singen am Start, und wir sind unter Vereinbaren Sie gerne einen Termin nach Absprache in unseren neuen Räumlichkeiten in Singen. Wir freuen uns darauf, Ihnen bei Ihren rechtlichen Angelegenheiten behilflich zu sein.



Jetzt auch  
in Singen!

Weitere Informationen zu unseren Dienstleistungen finden Sie auf unserer Webseite:

[www.wirlitsch-arbeitsrecht.de](http://www.wirlitsch-arbeitsrecht.de)

**WIRLITSCH – Kanzlei für Arbeitsrecht**

Julius-Bührer-Straße 4

78224 Singen (Hohentwiel)

**Termine nur nach telefonischer Vereinbarung**

Tel.: 0152 37605935



### Krankheit und Abdrängen in die Erwerbsminderungsrente

Bei Arbeitnehmern, die länger erkrankt sind und bei denen unklar ist, ob sie noch einmal auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können, besteht im Fall entsprechender tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Regelungen die Gefahr, dass ein scheinbar harmloses Schreiben der Krankenkasse zum Verlust des Arbeitsplatzes führt, wenn nicht rechtzeitig die richtigen Maßnahmen ergriffen werden.

#### Aufforderungsschreiben der Krankenkasse

In der oben beschriebenen Situation können nämlich die Krankenkassen die Versicherten gem. § 51 SGB V auffordern, beim Rententräger einen Antrag auf medizinische Rehabilitation zu stellen. Was zunächst gut klingt – der gesundheitlich angeschlagene Arbeitnehmer freut sich über eine Reha, möglicherweise in schöner Umgebung – aber birgt die Gefahr, unverhofft aus dem Arbeitsverhältnis in die Erwerbsunfähigkeitsrente abgedrängt zu werden.

#### Was kann passieren?

Gem. § 116 SGB VI kann ein Antrag auf medizinische Rehabilitation in einen Rentenanspruch umgedeutet werden, wenn entweder die medizinische Rehabilitation nicht erfolgsversprechend erscheint oder wenn sie ohne Erfolg durchgeführt wurde. Der Rentenanspruch gilt dann als im Zeitpunkt des Reha-Antrags gestellt! Der betroffene Arbeitnehmer kann somit berentet werden, ohne dies selbst zu beabsichtigen.

#### Was kann man dagegen tun?

Gegen den Aufforderungsbescheid der Krankenkasse kann Widerspruch eingelegt werden – hierfür ist eine Frist von einem Monat ab dem Zugang des Bescheids einzuhalten. Da Widerspruch und Klage hier keine aufschiebende Wirkung haben, kann jedoch nur ein Eilverfahren vor dem Sozialgericht weiterhelfen. Entsprechende Aufforderungsschreiben der Krankenkasse sind oftmals fehlerhaft; so liegt häufig kein ausreichend begründetes ärztliches Gutachten vor. Auch verkenne die Krankenkassen meist ihr Ermessen – und setzen sich in dem Schreiben nicht damit auseinander. Dies macht den Bescheid rechtswidrig. Parallel sollte schon zu diesem Zeitpunkt sicherheitshalber ein Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und gleichzeitig auch auf Gleichstellung gestellt werden.

#### Wie wirkt sich der Antrag nach § 51 SGB V auf das Arbeitsverhältnis aus?

Wird dem Versicherten nach erfolgloser Reha eine Erwerbsunfähigkeitsrente zugesprochen, kann dies gravierende Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben. So sehen verschiedene Tarifverträge und in Verbindung damit auch Arbeitsverträge vor, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird, automatisch endet. Dies ist vor allem dann problematisch, wenn lediglich eine Teilerwerbsunfähigkeitsrente zugesprochen wird und der Arbeitnehmer noch ein Restleistungsvermögen von 3-6 Stunden täglich hat. Er könnte also noch bei seinem alten Arbeitgeber in Teilzeit weiterarbeiten und zusätzlich teilweise EU-Rente beziehen.



### In verschiedenen Tarifverträgen wie zum Beispiel § 33 TVöD/TV-L heißt es aber:

*(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die / der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. (...)*

Das Arbeitsverhältnis endet also automatisch aufgrund der Zuerkennung einer EU-Rente, die der Arbeitnehmer gar nicht aktiv beantragt hat. Allerdings sieht § 33 Abs. 3 TVÖD/TV-L die Möglichkeit vor, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verhindern. Erforderlich ist jedoch eine Antragsstellung binnen 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids. Der Arbeitnehmer muss die Weiterbeschäftigung auf seinem bisherigen oder einem anderen und freien Arbeitsplatz ausdrücklich verlangen. Diese Frist ist den wenigsten Arbeitnehmern bewusst, sodass in derartigen Situationen unbedingt der Arbeitsvertrag und auch die Tarifverträge genau angeschaut und die Weiterbeschäftigung geltend gemacht werden sollte. Sonst besteht die Gefahr, dass das Arbeitsverhältnis endet, obwohl eine Beschäftigung in Teilzeit noch möglich wäre.

### Was kann gegen eine ungewollte Beendigung aufgrund der Rente getan werden?

Vor dem Arbeitsgericht kann eine Bedingungskontrolle erhoben werden. Dies ist bis spätestens 3 Wochen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses möglich. Da auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund auflösender Bedingung (hier des Renteneintritts) bei schwerbehinderten Menschen und ihnen gleichgestellten Beschäftigten gem. § 175 SGB IX die

Zustimmung des Integrationsamts erforderlich ist, kann so die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhindert werden.

### Fazit:

1. Aufforderungen der Krankenkasse zur Stellung eines Reha-Antrages sollten nicht unwidersprochen hingenommen werden. Zu prüfen ist immer, ob hier ein Widerspruch, ggf. im Eilverfahren sinnvoll ist.
2. Parallel zum Widerspruch gegen die Aufforderung der Krankenkasse sollte ein Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und zeitgleich der Antrag auf Gleichstellung gestellt werden.
3. Ist ein Antrag gestellt und in einen Rentenantrag umgedeutet worden und wird eine Teilerwerbsunfähigkeitsrente durch den Rentenversicherungsträger zugesprochen, sollten die arbeitsvertraglichen Bedingungen genau angeschaut werden, um die 2-Wochen-Frist zur Stellung nicht zu verpassen.
4. Gegen ein unverhofftes Ausscheiden ist immer noch eine Klage vor dem Arbeitsgericht möglich – je nach den Umständen des Einzelfalls kann hier noch eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erreicht werden. So können die Chancen verbessert werden, nicht vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis gedrängt zu werden und auf die deutlich geringere Erwerbsunfähigkeitsrente angewiesen zu sein.

## Fachkräftemängel und die drei Ds

Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung. Die Herausforderungen des Arbeitsmarktes im Wandel. Die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit, die sogenannten Babyboomer, gehen nach und nach in den Ruhestand, während deutlich weniger junge Menschen nachrücken.

Zugleich führt der beschleunigte Strukturwandel durch die Digitalisierung und die ökologische Transformation zu großen Verschiebungen in den nachgefragten Kompetenzen bei Fachkräften. Die Transformation der deutschen Wirtschaft hin zu einer digitalen, ökologischen dekarbonisierten Wirtschaft kann nur mit genug passend qualifizierten Fachkräften gelingen.

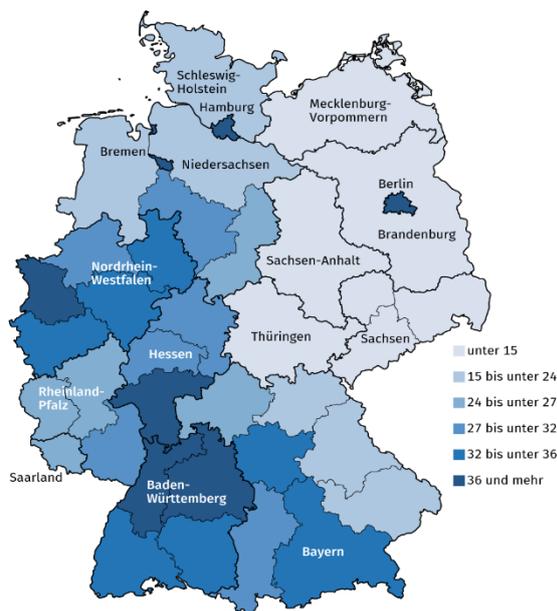
## Neue Horizonte durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz öffnet sich Deutschland weiter für internationale Fachkräfte. Dieses Gesetz erleichtert die Anwerbung und Einstellung qualifizierter Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern. Eine wesentliche Neuerung ist die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und die Flexibilisierung der Kriterien für die Beschäftigungsaufnahme. Dies stellt eine Antwort auf den Fachkräftemangel dar und ermöglicht es Unternehmen, diversifizierte und kompetente Teams aufzubauen.



**Wichtig:** Betriebs- und Personalräte sollten sich auf eine vielfältigere Belegschaft einstellen und integrative Strategien entwickeln, um die neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen optimal einzubinden. Dazu gehört zum Beispiel auch, dass bei Unterweisungen im Arbeitsschutz künftig eine mehrsprachige Vermittlung der Inhalte nötig werden kann.

Anteil der Personen mit Migrationshintergrund 2022  
Ersterggebnisse des Mikrozensus in (ehemaligen) Regierungsbezirken in %



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023



## Im Ausland wird Alterswissen mehr eingesetzt



In einigen Ländern machen arbeitende Anteil der Erwerbsbevölkerung aus, Tendenz steigend. Dies ist eines der Ergebnisse einer Studie des Roman Herzog Instituts (RHI). Die Wissenschaftler hatten sich darin zum einen die Lebensarbeitszeit im internationalen Vergleich angesehen sowie die Bedeutung der sogenannten Silver Worker für die Fachkräftesicherung. Während in Japan und Island rund 50 beziehungsweise 45 % der 65- bis 69-Jährigen erwerbstätig sind – Platz 3 für die USA mit 31 % –, ist es in Deutschland nicht mal jeder fünfte Senior, mit Platz 11 von 20. Für die Beschäftigungsforscher mit Blick auf den fortschreitenden Mangel an Arbeitskräften ein Grund, anzuregen, dass man das freiwillige Arbeiten ab dem Rentenalter erleichtern solle. Denn ein langes Arbeitsleben – vor oder nach der Rente – und eine hohe Lebenszufriedenheit schließen sich nicht aus, stellt die Studie weiter fest und zieht heran. An der Spitze des Länderrankings befänden sich Länder, in denen die Menschen zugleich ein langes Arbeitsleben

zu absolvieren hätten, heißt es in dem Papier des RHI. Eine weitere Chance, Mitarbeiterpotenziale zu heben, macht die Studie bei der Wochenarbeitszeit aus. So arbeiten in Deutschland 41 % der Beschäftigten weniger als 40 Std. pro Woche. Fast jeder vierte Mitarbeiter sogar weniger als 35 Std.. Mit einer Teilzeitquote von 22 % rangiert Deutschland auf Platz 4 der OECD-Staaten, deutlich über dem Schnitt von 16 %. Die Forscher haben daraufhin die tatsächliche und die gewünschte Arbeitszeit in Deutschland verglichen. Während Vollzeitkräfte gerne vier bis fünf Stunden pro Woche weniger arbeiten würden, wünschen sich Teilzeitkräfte im Schnitt ein bis 3,5 Std. mehr Job pro Woche. Die Experten regen daher an, durch verbesserte Vollzeitangebote und Kinderbetreuungsmöglichkeiten die Vollzeitquote auszubauen.



## Unterliegt das Handyverbot der Mitbestimmung?

Ob die private Handynutzung mitbestimmungspflichtig ist, richtet sich danach, ob es dabei um Regelungen zur »Ordnung des Betriebs bzw. der Dienststelle« oder des reinen »Arbeitsverhaltens« geht. Im letzteren Fall besteht keine Mitbestimmung. Ist die Ordnung des Betriebs /der Dienststelle betroffen, bestimmt der Betriebs- oder Personalrat mit. Maßgeblich ist § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bzw. § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG. Die Rechtsprechung war bisher uneinheitlich und hat teilweise eine Mitbestimmung beim Handyverbot angenommen (so z.B. in einer wichtigen Entscheidung des ArbG München 18.11.2015 – 9 BVGa52/15), teilweise nicht

Das BAG hat in seiner aktuellen Entscheidung zum Thema (BAG 17.10.2023 – 1 ABR 24/22) nun final entschieden, dass ein Verbot der privaten Handynutzung während der Arbeitszeit ohne Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden kann (BAG 17.10.2023 – 1 ABR 24/22). Das Gericht ist der Überzeugung, dass ein solches Verbot während der Arbeitszeit nur das Arbeitsverhalten betreffen darf damit nicht der Mitbestimmung unterliege. Die Benutzung des Smartphones beanspruche – zumindest für kurze Zeit – die Aufmerksamkeit der Beschäftigten. Dadurch könne es zu Arbeitsunterbrechungen, unkonzentriertem Arbeiten oder zur mangelnden Erledigung von Aufgaben kommen. Ein entsprechendes Benutzungsverbot betreffe deshalb typischerweise und in erster Linie das Arbeitsverhalten

## BAG 17.10.2023 – 1 ABR 24/22 zum Handy-Verbot



**Das ist passiert:** Die Arbeitgeberin ist ein Automobilunternehmen mit rund 200 Beschäftigten. Mittels Aushang wies die Arbeitgeberin ihre Beschäftigten im November 2021 schriftlich darauf hin, dass jede Nutzung von Mobiltelefonen während der Arbeitszeit nicht gestattet sei und drohte bei Verstoß mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Dies galt auch für Wartezeiten der Beschäftigten während technisch bedingter Leerlaufzeiten in der Produktion. Der Betriebsrat berief sich daraufhin auf sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und nach Ablehnung leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren ein.

Das BAG wies die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ab und bestätigte damit die Entscheidungen der Vorinstanzen des ArbG Braunschweig /17.3.2022 – 6 BV 15/21) und des LAG Niedersachsen (13.10.2022 – 3 TaBV 24/22). Leitsatz der BAG-Entscheidung: Dem Betriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit untersagt, um eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung sicherzustellen.



### Betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsanspruch - Webinar statt Präsenzschiulung?

(07.02.2024) 5/24

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebsräte Anspruch auf für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungen, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Davon können Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein auswärtiges Präsenzseminar auch dann erfasst sein, wenn derselbe Schulungsträger ein inhaltsgleiches Webinar anbietet. Bei der Arbeitgeberin – einer Fluggesellschaft – ist durch Tarifvertrag eine Personalvertretung (PV) errichtet worden, deren Schulungsanspruch sich nach dem BetrVG richtet. Die PV entsandte zwei ihrer Mitglieder zu einer mehrtägigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulung Ende August 2021 in Potsdam. Hierfür zahlte die Arbeitgeberin die Seminargebühr, verweigerte aber die Übernahme der Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Dies begründete sie vor allem damit, die Mitglieder der PV hätten an einem zeit- und inhaltsgleich angebotenen mehrtägigen Webinar desselben Schulungsanbieters teilnehmen können. In dem von der PV eingeleiteten Verfahren hat diese geltend gemacht, dass die Arbeitgeberin auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat. Hierzu haben die Vorinstanzen die Arbeitgeberin verpflichtet. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Ebenso wie ein Betriebsrat hat die PV bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen

Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem steht nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schulungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 7. Februar 2024 – 7 ABR 8/23 – Vorinstanz: Landesarbeitsgericht, Düsseldorf, Beschluss vom 24.11.2022 – 8 TaBV 59/21



### Frist abgelaufen: Errichtung von Whistleblowing-Meldestellen

Mit der Einführung von Meldesystemen für Hinweisgeber reagieren Arbeitgeber auf das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Dieses Gesetz schützt Beschäftigte, die auf Missstände im Unternehmen bzw. der Dienststelle aufmerksam machen. Dazu gehört maßgeblich auch das Melden den von Verstößen gegen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

**Wichtig:** Für größere Unternehmen und Behörden bestand die Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen bereits seit Juli 2023. Für kleinere Unternehmen zw. 50 und 249 Beschäftigte galt eine Übergangsfrist, die im Dezember 2023 abgelaufen ist.

**Das bedeutet:** Spätestens in 2024 müssen alle Betriebe und Dienststellen eine interne Meldestelle eingerichtet haben, ansonsten drohen Geldbußen bis zu 20.000€. Betriebs- und Personalräte müssen die Einrichtung dieser Systeme begleiten.



# Rückwirkende Kündigungen im Arbeitsrecht: Was Arbeitnehmer tun sollten

In der Praxis kommt es immer w 10 vor, dass Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis rückwirkend kündigen. Dies ist jedoch grundsätzlich unzulässig.



### Rechtsgrundlagen

Die Kündigungsfristen im Arbeitsrecht nach dem BGB betragen i. d. R. vier Wochen. In der Probezeit sind dies häufig kürzere Fristen, teilweise nur zwei Wochen. Verkürzte Kündigungsfristen in der Probezeit ändern nichts an der Tatsache, dass rückwirkende Kündigungen unzulässig sind.

Es spielt keine Rolle, ob es sich um eine rückwirkende fristlose Kündigung, eine rückwirkende Kündigung in der Probezeit oder um eine rückwirkende Kündigung bei Krankheit handelt. In all diesen Fällen ist die Kündigung unzulässig.

### Entscheidungskriterien

Entscheidend für die Frage der rückwirkenden Kündigung ist, wann ist diese Kündigung dem Arbeitnehmer zugegangen. Bei der Kündigung handelt es sich um eine empfangsbedürftige Willenserklärung, mithin stellt der Zugang der Kündigungserklärung eine unabdingbare Wirksamkeitsvoraussetzung dar.

### Beispiel

Sollte der Arbeitgeber rückwirkend kündigen, z. B. ist die Kündigung ausgestellt zum 30.12.2023 auf den 31.12.2023 im Rahmen der Probezeit, die Kündigung geht aber erst am 03.01.2024 zu, dann ist diese Kündigung unzulässig.

### Kündigungsschutzklage

Wird eine rückwirkende Kündigung ausgesprochen, sollte der Arbeitnehmer umgehend Kündigungsschutzklage erheben. Dies ist innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung möglich.

### Folgen

Wird die Kündigungsschutzklage vom Arbeitnehmer gewonnen, ist die Kündigung unwirksam und das Arbeitsverhältnis besteht fort. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf seine volle Vergütung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens der Kündigungsschutzklage.

### Fazit

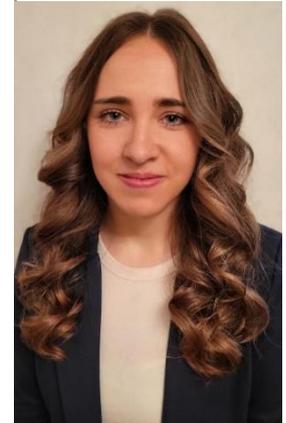
Arbeitnehmer sollten eine rückwirkende Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht hinnehmen. Hier ist grundsätzlich die Erhebung der Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen angezeigt.



## DIES & DAS

Ich heiße Alexandra Worch und bin seit 2019 als wissenschaftliche Hilfskraft in der Kanzlei angestellt. Ich unterstütze hauptsächlich die Rechtsanwälte, indem ich Recherchen durchführe und bei der Erstellung von Aufsätzen für Zeitschriften und Kapiteln für verschiedene Fachbücher mitarbeite.

Neben meiner Tätigkeit in der Kanzlei studierte ich Jura an der Universität Konstanz mit dem Schwerpunktbereich „Europäisches und Internationales Privat- und Zivilverfahrensrecht in der Rechtspraxis“. Inzwischen bin ich Rechtsreferendarin am Landgericht Konstanz.



## Jahresrückblick 2023



Von links oben nach rechts unten: Tag der offenen Tür der Wessenberg-Schule, Ausbildungsmesse, Januar 2024 | Kanzlei Betriebsausflug, Heidelberg, Mai 2023 | Gastredner RA Wirlitsch im Sitzungssaal des LRA Konstanz bei Abschlussfeier der Kaufmännischen Berufsschule Sommerprüfung 2023 | Kanzleiteam auf dem Weihnachtsmarkt Konstanz, Dezember 2023



## NEWSLETTER ARBEITSRECHT

WIR STELLEN UNS VOR



# WIRLITSCH

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT



Unsere Spezialisierung besteht im:

### **ARBEITSRECHT (Individual- und Kollektivarbeitsrecht)**

Ihre Rechte im Arbeitsrecht setzen wir seit Jahrzehnten mit Augenmaß und Ausdauer auch gegen erheblichen Widerstand gerichtlich und außergerichtlich durch.

### **BETRIEBS- UND PERSONALVERTRETUNGSRECHT**

Wir vertreten Betriebs- und Personalräte/innen z.B. bei der Verhandlung und Durchsetzung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, bei Umstrukturierungen und Einigungsstellen etc.

### **INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSRECHT**

Bei Fragen des grenzüberschreitenden Einsatzes von Arbeitskräften finden Sie bei uns kompetente Ansprechpartner, die eine rechtssichere Gestaltung gewähren.

#### **BÜRO KONSTANZ**

Bruder-Klaus-Str. 54  
78467 Konstanz  
Tel. +49 7531 1316-0

#### **BÜRO SINGEN**

Julius-Bührer-Str. 4  
78224 Singen  
Tel. +49 152 37605953

#### **BÜRO STUTTGART**

Königstr. 80  
70173 Stuttgart  
Tel. +49 711 222946-443

IN KOOPERATION MIT



## ArbeitsrechtsForum

Bodensee AFB GmbH

### **SCHULUNGEN UND TRAINING**

IM DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN ARBEITSRECHT

Ihr Seminaranbieter für:

- ◆ Betriebsräte/innen und Personalräte/innen
- ◆ Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- ◆ Schwerbehindertenvertretungen
- ◆ Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat
- ◆ Wirtschaftsausschüsse

Sie können sich für das gewünschte Seminar anmelden unter:

[www.afb-bodensee.de](http://www.afb-bodensee.de)

Für Rückfragen stehen wir Ihnen unter Tel. 07531 1316-0 oder per E-Mail unter

[info@afb-bodensee.de](mailto:info@afb-bodensee.de) zur Verfügung