

UPDATE ARBEITSRECHT 2024 II

**Überblick über praxisrelevante Neuerungen
im Bereich der Gesetzgebung und
Rechtsprechung**

Dominik Morstein

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator (CVM) | Europajurist (Univ. Würzburg)
Zertifizierter Berater im Datenschutzrecht (FernUniversität in Hagen)

Bürokratieentlastungsgesetz IV

Kurzzusammenfassung Änderungen im Arbeitsrecht

- In verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen wird
 - **Schriftform** (§ 126 BGB: „Unterschrift auf Papier“)

durch
 - **Textform** (§ 126a BGB: „E-Mail genügt“)

ersetzt
- Inkrafttreten des Gesetzes steht noch nicht fest
- Der Bundesrat wird sich voraussichtlich in seiner Sitzung am 18. Oktober mit dem Gesetz befassen

Nachweisgesetz

- **Aktueller Stand:**
Letzte Reform des Nachweisgesetzes aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben, wodurch insbesondere die **arbeitgeberseitigen Unterrichtungspflichten erweitert** wurden
 - Hierzu wurden die in § 2 NachwG bestehende Nachweispflichten etwa in Bezug auf den Arbeitsort, die Kündigung und die Vergütungszusammensetzung ergänzt sowie
 - neue Informationspflichten z.B. in Bezug auf die Probezeit, den Umfang des Fortbildungsanspruchs, Überstunden, Abrufarbeit und die Identität des Versorgungsträgers im Falle der betrieblichen Altersversorgung eingeführt
 - Auch bezüglich der Frist zur Bereitstellung der Informationen wurden Änderungen vorgenommen
- Neu seit letzter Reform: Es droht **Bußgeld** bis zu 2.000 EUR **pro** Verstoß
- Wie bisher: Schriftformerfordernis = Nachweis muss nach geltender Rechtslage **schriftlich** erfolgen und **unterschrieben** werden („Blaue Tinte auf weißem Papier“)
- Digitale/elektronische Information nicht ausreichend, obwohl Richtlinie diese Möglichkeit vorsieht

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 **schriftlich** niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind **mindestens aufzunehmen**:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
 - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Der **Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen**. Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Reform des Nachweisgesetzes

- **Zukünftig** wird Schriftform (§ 126 BGB: „Unterschrift auf Papier“) grundsätzlich durch **Textform** (§ 126a BGB „E-Mail genügt“) ersetzt
- Die Gesetzesänderung sieht insbesondere vor, dass die **Niederschrift nach § 2 NachwG in Textform abgefasst und elektronisch übermittelt werden kann**, sofern das
 - Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und
 - der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung zugleich auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen
 - Mit anderen Worten: Für den Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne des NachwG **genügt zukünftig grundsätzlich auch eine E-Mail bzw. eine per E-Mail übersandte pdf-Datei mit Lesenachweis!**
 - Aber: Wenn Arbeitnehmer es verlangen, muss ihnen der Arbeitgeber auch zukünftig einen schriftlichen Nachweis zur Verfügung stellen.
 - Ausgenommen von den Nachweiserleichterungen sind die Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige, die in § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannt sind

Weiterhin Schriftform für Kündigungen und Aufhebungsvertrag

- Entgegen erster Überlegungen verbleibt es dabei, dass für **Kündigungen und Aufhebungsverträge weiterhin Schriftform** gilt
- Zur Wahrung der Schriftform ist erforderlich, dass dem Arbeitnehmer ein vom Arbeitgeber per Stift eigenhändig unterschriebenes Kündigungsschreiben auf Papier im Original zugeht
- Nur Zugang einer formwirksamen Kündigung kann Rechtswirkungen erzeugen, insbesondere die Kündigungsfrist in Lauf setzen und die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist bei der außerordentlichen Kündigung wahren
- **Nicht ausreichend:**
 - Übergabe einer digitalen unterschriebenen Kündigung, die ausgedruckt wurde
 - Übermittlung nur eines pdf-Scans der unterschriebenen Kündigung
 - Übergabe einer Kopie des im Original unterschriebenen Kündigungsschreibens
 - Übergabe eines Ausdrucks eines im Original unterschriebenen Kündigungsschreibens, das eingescannt wurde
 - Kündigung per E-Mail / per What's-App/ per Fax

Leiharbeit / Arbeitnehmerüberlassung

- Bisläng, § 12 Abs. 1 S. 1 AÜG: Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf der Schriftform
- Verstoß gegen dieses Schriftformgebot führt zur Unwirksamkeit des Vertrages

- Künftig ist für Überlassungsvereinbarungen zwischen Ver- und Entleihern die Textform ausreichend
 - Diese können künftig also per E-Mail abgeschlossen werden

Arbeitszeugnis

- Bislang, § 109 GewO:

(1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein **schriftliches** Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.

(2) Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.

(3) Die Erteilung des Zeugnisses in **elektronischer Form** ist **ausgeschlossen**.

- Künftig, § 109 Abs. 3 GewO

"Das Zeugnis kann **mit Einwilligung des Arbeitnehmers in elektronischer Form erteilt** werden."

Altersgrenze

- Arbeitsverhältnis **endet nicht automatisch** mit Bezug einer **Rente** bzw. das Erreichen des „Rentenalters“; dies muss in Arbeitsverträgen ausdrücklich geregelt werden
- Altersgrenze = **Befristung auf Erreichen des Alters für den Bezug einer Regelaltersrente**
- Als Befristungsgrund anerkannt
- Aber bisher Problem des § 14 Abs. 4 TzBfG: Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der **Schriftform**
- Bei Verstoß gegen Schriftform, § 16 S. 1 TzBfG: Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen
- Nach Rechtsprechung **hohe Anforderungen** an Erfüllung der Schriftform bei Befristungen:
 - Unterschriften müssen vor tatsächlicher Tätigkeitsaufnahme erfolgen
 - Arbeitnehmer muss vor Tätigkeitsaufnahme eine von beiden Seiten unterschriebene Fassung der Befristungsabrede zum Verbleib in seinen Unterlagen übergeben werden
 - Praxistipp: Entsprechende Klausel in Arbeitsvertrag aufnehmen
- In vielen Fällen Problem der Nachweisbarkeit der Einhaltung des Schriftformgebots
- Dies gilt auch und insbesondere für die Befristung auf Erreichen der Regelaltersgrenze

Altersgrenze

- Einfügung eines neuen Absatzes 2 in § 41 SGB VI:
- Befristung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze ist in **Textform** zulässig

- In diesem Zusammenhang wichtiger Hinweis:
- § 41 S. 3 SGB VI: „Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den **Beendigungszeitpunkt**, gegebenenfalls auch mehrfach, **hinausschieben**.“
- Voraussetzungen:
 - Hinausschiebensvereinbarung muss vor Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen werden (aktuell noch schriftlich, zukünftig in Textform)
 - Umstritten ist, ob im Rahmen des Hinausschiebens gleichzeitig die Arbeitsbedingungen geändert werden dürfen – BAG hat diese Frage noch nicht entschieden
 - Praxistipp: Zeitliche Trennung von Hinausschiebensvereinbarung und Änderungsvertrag bzgl. der Arbeitsbedingungen

Bundeselterngeld-/elternzeitgesetz

- Im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wird das Schriftformerfordernis in durch die **Textform** ersetzt:
 - **Geltendmachung** der **Elternzeit** nach § 16 Abs. 1 BEEG
 - **Antrag** auf **Teilzeit** während der **Elternzeit**, § 15 Abs. 7 S. 1 BEEG
 - **Ablehnung** des Antrags auf Teilzeit während der Elternzeit durch Arbeitgeber, § 15 Abs. 7 S. 4, 5 BEEG
 - Gefahr der Zustimmungsfiktion bei nicht rechtzeitiger und nicht formwirksamer Ablehnung (mündlich genügt nicht)
 - EZ zwischen Geburt – 3 Jahre: 4 Wochen nach Zugang Antrag
 - EZ zwischen 4 – 8: 8 Wochen nach Zugang Antrag
- Das Teilzeitbefristungsgesetz sieht für Teilzeitantrag und Ablehnung bislang schon die Textform vor
 - Ablehnungsfrist: spätestens einen Monat vor gewünschten Beginn der Teilzeit
 - Bei Versäumung: Zustimmungsfiktion

Pflegezeitgesetz / Familienpflegezeitgesetz

- Beantragung von Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz künftig in Textform möglich
- Beantragung Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz künftig in Textform möglich

Wegfall von Aushangpflichten

- Arbeitszeitgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz mussten bisher im Betrieb "ausgelegt oder ausgehängt" werden
- Zukünftig ist es möglich, diese Gesetze „den Arbeitnehmern über die im Betrieb übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen“

**Ausblick:
Neue Entgelttransparenzrichtlinie
(2023/970/EU)**

Ausblick: Neue Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU)

- Inkrafttreten der Richtlinie am 06.06.2023
- **Deutschland** muss Richtlinie **bis 07.06.2026 umsetzen**
- Dies bedeutet für den deutschen Gesetzgeber die Novellierung des seit 2017 geltenden Entgelttransparenzgesetzes
- An einem Gesetzesentwurf arbeitet aktuell das zuständige Bundesministerium
- Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie wird **weitreichende Folgen für die Unternehmen** haben:

Ausblick:

Neue Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU)

- Soweit kein Tarifvertrag Anwendung findet, bisher üblich, dass es kein ausdifferenziertes Vergütungssystem gibt, sondern Vergütung einzelfallbezogen frei festgelegt wird
- Nach Art. 4 Abs. 1 der Entgelttransparenzrichtlinie müssen die **Mitgliedstaaten notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird**
- Entgeltstrukturen müssen so beschaffen sein, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern (soweit vorhanden) vereinbarter Kriterien beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden
 - Die Richtlinie nennt vier Kriterien, die größenunabhängig für alle Unternehmen gelten sollen: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen.
- Praxistipp - Vorgehensweise:
 1. Herausarbeitung der bestehenden Entgeltstrukturen
 2. Erarbeitung bzw. Anpassung eines Vergütungssystems, welches den neuen Anforderungen gerecht wird
 3. Wo Mitbestimmung zu beachten ist, Verhandlung entsprechender Regelwerke mit den Arbeitnehmervertretern

Ausblick:

Neue Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU)

- Arbeitgeber werden verpflichtet, *anlasslos* allen Beschäftigten Informationen zur Verfügung zu stellen, welche Kriterien für die Festlegung des Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden
- Kleinunternehmen (weniger als 50 Arbeitnehmer) könnten gesetzlich hiervon noch verschont bleiben
- Im Einstellungsverfahren **dürfen** Arbeitgeber **Bewerber nicht mehr nach ihrem aktuellen oder vorherigen Entgelt fragen**
- Stattdessen müssen Arbeitgeber den Bewerbern vor dem Bewerbungsgespräch Informationen über das Einstiegsgehalt oder dessen Spanne geben (vergleichbar zu Österreich)!

Ausblick:

Neue Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU)

- Art. 7 der Richtlinie sieht vor, dass **Arbeitnehmer** das Recht haben, **Auskunft zu verlangen über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen** für die Gruppe von Arbeitnehmer, die **gleichwertige Arbeit erledigen**, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht
 - Über dieses Auskunftsrecht müssen Arbeitnehmer jährlich informiert werden
- Arbeitnehmer dürfen **nicht daran gehindert** werden, ihr **Gehalt offenzulegen**, um den Grundsatz gleichen Entgelts durchzusetzen
 - Geheimhaltungsvereinbarungen in Arbeitsverträgen unzulässig (auch bisher schon herrschende Meinung)

Aktuelle Entwicklung bei der Kündigung von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Personen in den ersten sechs Monaten

Basics: Kündigungsschutzrecht

Allgemeiner Kündigungsschutz nach KSchG	Besonderer Kündigungsschutz Sonderkündigungsschutz						
<p>An Arbeitnehmereigenschaft werden keine besonderen Anforderungen gestellt, jeder Arbeitnehmer kann in Genuss von Kündigungsschutz kommen, sofern:</p> <p>Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht + mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb, wobei insoweit nicht Köpfe gezählt werden; abhängig von Wochenstundenzahl zählen gewisse Arbeitnehmer nur anteilig:</p> <table data-bbox="79 728 960 883"> <tr> <td>0-20 Wochenstunden:</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>20.01-30 Wochenstunden:</td> <td>0,75</td> </tr> <tr> <td>Ab 30.01 Wochenstunden:</td> <td>1</td> </tr> </table>	0-20 Wochenstunden:	0,5	20.01-30 Wochenstunden:	0,75	Ab 30.01 Wochenstunden:	1	<p>Erfasst werden nur besonders schutzwürdige Personengruppen; greift auch bei Nichtanwendbarkeit des KSchG</p> <p>Praxisrelevant:</p> <ul data-bbox="960 499 1852 883" style="list-style-type: none"> – Schwerbehinderte und Gleichgestellte, – Schwangere, Mütter, – Eltern in Elternzeit, – Funktionsträger der Betriebsverfassung, – interner Datenschutzbeauftragter, – Auszubildende nach Probezeit (max. 4 Monate) – Etc.
0-20 Wochenstunden:	0,5						
20.01-30 Wochenstunden:	0,75						
Ab 30.01 Wochenstunden:	1						
<p>Geregelt im Kündigungsschutzgesetz (KSchG)</p>	<p>Geregelt in Sondergesetzen (MuSchG, BEEG, SGB IX, BDSG, etc.)</p>						
<p>An Wirksamkeit ordentlicher Kündigung werden Anforderungen gestellt:</p> <p>Es muss ein anerkannter Kündigungsgrund (betriebsbedingt, personenbedingt, verhaltensbedingt) vorliegen</p> <p>Arbeitgeber muss Kündigungsgrund vor Arbeitsgericht darlegen und beweisen</p>	<p>teilweise benötigt Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung die Genehmigung einer staatlichen Behörde</p> <p>teilweise wird ordentliche Kündigung ausgeschlossen;</p> <p>teilweise wird auch an Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung besondere Anforderungen gestellt;</p>						

Wichtigster Sonderkündigungsschutz in der Praxis: Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen

- Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers (= Grad der Behinderung von mind. 50) bzw. gleichgestelltem Arbeitnehmer (GdB von 30 + Gleichstellung durch Agentur für Arbeit) **bedarf vorherigen Zustimmung des Integrations-/Inklusionsamtes**
- **fehlt** Zustimmung ist **Kündigung unwirksam**
- **gilt auch** wenn Arbeitgeber **Schwerbehinderung/Gleichstellung unbekannt** war, sofern innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Hinweis auf Schwerbehinderung durch Arbeitnehmer erfolgt
- gilt faktisch sogar auch dann, wenn **Arbeitnehmer lediglich mindestens drei Wochen vor Zugang** einen **Antrag** auf Anerkennung als Schwerbehinderter bzw. Gleichstellung **gestellt hat**, über den noch nicht entschieden wurde!
- allerdings: **Sonderkündigungsschutz greift erst, wenn Arbeitsverhältnis 6 Monaten bestanden hat** (§ 173 I Nr. 1 SGB IX)

Notwendigkeit der Durchführung eines Präventionsverfahren vor Kündigungsausspruch?

- Ordentliche fristgemäße Kündigung eines schwerbehinderten Menschen während der ersten sechs Monaten → Sonderkündigungsschutz greift (noch) nicht
- Aber: Pflicht zur Durchführung vor Ausspruch eines Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX vor Ausspruch einer „Probezeitkündigung“

„Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.“

- Bislang: BAG, Urt. v. 21.04.2016 – 8 AZR 402/14:
Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, innerhalb der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG ein Präventionsverfahren durchzuführen.

Arbeitsgericht Köln, Urt. v. 20.12.2023 – 18 Ca 3954/23
Arbeitsgericht Freiburg, Urt. v. 04.06.2024 – 2 Ca 51/24

- Von dieser Rechtsprechung weichen Arbeitsgerichte – mit sorgfältiger und ausführlicher Begründung – neuerdings ab und berufen sich dabei insbesondere auf unionsrechtliche Vorgaben
- **Probezeitkündigung** werden für **unwirksam** erklärt:
 1. Kündigungen, die gegen § 164 Abs. 2 SGB IX („Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.“) verstoßen, sind rechtsunwirksam
 2. Eine durch § 164 Abs. 2 SGB IX verbotene Diskriminierung ist indiziert, wenn der Arbeitgeber gegen seine Verpflichtung aus § 167 SGB IX verstößt
 3. Arbeitgeber sind auch während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG verpflichtet, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen

LAG Köln

Urteil vom 12.09.2024 – 6 SLa 76/24

- Die **Pflicht des Arbeitgebers aus § 167 Abs. 1 SGB IX** bei aufkommenden Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen ein **Präventionsverfahren** durchzuführen, ist nicht auf den Zeitraum nach Ablauf der Wartezeit aus § 1 Abs. 1 KSchG beschränkt (entgegen BAG v. 21.04.2016 – 8 AZR 402/14). Die Pflicht besteht also auch **schon in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses**
- Wenn das Präventionsverfahren **nicht** durchgeführt wird, kann dies gemäß § 22 AGG die **Vermutung begründen**, dass eine **Kündigung wegen der Behinderung** ausgesprochen wurde und damit die Vermutung, dass die Kündigung wegen des Diskriminierungsverbots in § 164 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 134 BGB **nichtig** ist
- Wegen der spezifischen Probleme, ein Präventionsverfahren vor Ablauf der „Probezeit“ zum Abschluss zu bringen, **gilt** für die **Widerlegung der Vermutung ein abgesenktes Maß der Darlegungs- und Beweislast**
- Im konkreten Fall war die Vermutung als widerlegt zu betrachten, weil (unstreitige) Tatsachen vorlagen, die gegen die Annahme sprachen, dass die streitgegenständliche Probezeitkündigung (zumindest auch) wegen der Schwerbehinderung des Klägers ausgesprochen worden war

Höchstrichterliche Klärung in Aussicht

- Dem BAG weiter folgend:
 - LAG Nürnberg, 3 Sa 236/23
 - LAG Thüringen 1 Sa 201/23

„ In den **ersten sechs Monaten** eines Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitgeber **nicht verpflichtet**, vor Ausspruch einer Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen ein **Präventionsverfahren** nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. An der diesbezüglichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 21.04.2016 - 8 AZR 402/14) ist - auch vor dem Hintergrund europarechtlicher Vorgaben und der Entscheidung des EuGH vom 10.02.2022 (C-485/20) - festzuhalten“
- Gegen Urteile des LAG Köln und des LAG Thüringen wurde jeweils Revision eingelegt (2 AZR 178/24); es ist daher bald mit einer Klärung durch das Bundesarbeitsgericht zu rechnen

Praxistipp

- Arbeitgeber sollten vor diesem Hintergrund Schwerbehinderte nur noch befristet einstellen
 - Das Arbeitsverhältnis endet dann in jedem Fall, ohne dass es einer Kündigung bedarf
- Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sollte ein Arbeitgeber vorsorglich auch in der Wartezeit das Präventionsverfahren durchführen
 - Problem hierbei jedoch, dass Präventionsverfahren sehr zeitintensiv ist und Ablauf der Wartezeit des § 1 Abs. KSchG droht bzw. Kündigungsgründe anführen und dokumentieren, die in keinem Zusammenhang mit der Behinderung stehen können
 - z.B. zwischenmenschliche/persönliche Probleme

Angemessenheit einer Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen

Angemessenheit einer Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen

- Beachte § 15 Abs. 4 TzBfG:

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist

- In jedem befristeten Arbeitsvertrag muss daher eine Regelung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses enthalten sein

- Neu § 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

Angemessenheit einer Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen

- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 2.7.2024 – 19 Sa 1150/23:
- Sachverhalt

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit und den Beendigungstermin einer ordentlichen Kündigung des zwischen ihnen bestehenden, auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitsvertrag sah eine viermonatige Probezeit vor, während der beide Parteien das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen konnten.

Eine weitere arbeitsvertragliche Bestimmung sah ein ordentliches Kündigungsrecht jeder Partei nach Ablauf der Probezeit vor.

Mit Schreiben vom 9.12.2022 kündigte die beklagte Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis „innerhalb der Probezeit ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt“. Nach Auffassung der Beklagten endete das Arbeitsverhältnis aufgrund der zweiwöchigen Kündigungsfrist in der Probezeit am 28.12.2022.

Angemessenheit einer Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen

- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 2.7.2024 – 19 Sa 1150/23:
 - Eine Probezeit von 25 % der vereinbarten Gesamtbefristungsdauer ist regelmäßig gem. § 15 Abs. 3 TzBfG zulässig
 - Hier aber Probezeit von 4 Monaten bei auf einem Jahr befristeten Arbeitsverhältnis
→ Vereinbarung Probezeit unwirksam, kurze Kündigungsfrist daher nicht anwendbar
 - Für die ordentliche Kündigung der Beklagten war mangels Erfüllung der Wartezeit gem. § 1 Absatz 1 KSchG kein Kündigungsgrund erforderlich
 - Die Dauer dieser gesetzlichen Wartezeit ist auch bei für kurze Zeit befristeten Arbeitsverhältnissen nicht abzukürzen
- **Differenzieren: Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB) – Wartezeit (§ 1 KSchG)**
 - Vereinbarung einer **Probezeit** in einem Arbeitsverhältnis führt nur zu einer **Verringerung der Kündigungsfrist** auf zwei Wochen
 - Auch wenn im Arbeitsvertrag keine Probezeit bzw. eine kürzere Probezeit als sechs Monaten vereinbart wurde, kann das Kündigungsschutzgesetz erst nach sechsmonatigem ununterbrochenem Bestehen des Arbeitsverhältnisses Anwendung finden

Zustellung Kündigung

Zugang Kündigung

- **Der genaue Zeitpunkt** des Zugangs einer Kündigung hat eine **enorme Bedeutung**:
- Erst mit Zugang **beginnt** die **Kündigungsfrist** (z.B. 3 Monate zum Monatsende/Quartalsende) zu Laufen
- Innerhalb der **zweiwöchigen Kündigungserklärungsfrist** des § 626 Abs. 3 BGB muss außerordentliche Kündigung dem Arbeitnehmer nachweisbar zugehen, ansonsten ist die fristlose Kündigung unwirksam
- **Kündigungsschutzgesetz** findet erst Anwendung, wenn Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits sechs Monate bestanden hat
- Für die Frage des Eingreifens von **Sonderkündigungsschutz** kommt es auch auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung an
- *Problem: die praktische Erfahrung zeigt, dass immer wieder Kündigungsschreiben angeblich (?) nicht oder verspätet zugehen*

Anscheinsbeweis – Einwurf-Einschreiben

- BAG, Urteil vom 20.06.2024 – 2 AZR 213/23
- Sachverhalt

Die Parteien streiten über den Zeitpunkt der Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses durch eine arbeitgeberseitige Kündigung. Laut Arbeitsvertrag galt eine Kündigungsfrist von einem Vierteljahr zum Quartalsende.

Die Arbeitgeberin kündigte zum 31.12.2021.

Zwischen den Parteien war zuletzt unstreitig, dass das Kündigungsschreiben am 30.9.2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Arbeitnehmerin eingeworfen wurde.

Die Arbeitnehmerin bestreitet jedoch einen Einwurf des Schreibens innerhalb der üblichen Postzustellzeiten. Mit einer Entnahme am selben Tag sei nicht mehr zu rechnen gewesen, so dass ihr das Schreiben erst am 1.10.2021 zugegangen sei. Deshalb habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.3.2022 geendet.

Die Arbeitgeberin meint, für einen Zugang außerhalb der üblichen Zeiten gebe es keinen Anhaltspunkt.

Anscheinsbeweis – Einwurf-Einschreiben

- BAG, Urteil vom 20.06.2024 – 2 AZR 213/23
- Nach Ansicht des BAG ist das Kündigungsschreiben der Arbeitnehmerin am 30.9.2021 zugegangen, sodass die Kündigungsfrist eingehalten ist.
- Eine verkörperte Willenserklärung unter Abwesenden (= Kündigungsschreiben per Brief) geht nach § 130 S. 1 BGB zu, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt sei und dieser unter gewöhnlichen Verhältnissen von ihr Kenntnis nehmen könne
- Ein Einwurf in den Briefkasten bewirkt den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist.
- Die bisher angenommene Verkehrsanschauung, bei Hausbriefkästen ist mit einer Leerung unmittelbar nach Abschluss der – in der Praxis stark variierenden – allgemeinen ortsüblichen Postzustellzeiten zu rechnen, hat das BAG nicht beanstandet
- Ein durch die Deutsche Post zugestelltes Einwurf-Einschreiben geht somit noch grundsätzlich am Tag seines Einwurfs dem Empfänger zu

Anscheinsbeweis – Einwurf-Einschreiben

- BAG, Urteil vom 20.06.2024 – 2 AZR 213/23
- Vorliegend gibt es einen Beweis des ersten Anscheins, dass das Kündigungsschreiben am Zustelltag zu den üblichen Postzustellzeiten in den Hausbriefkasten der Arbeitnehmerin gelegt worden ist
- Der Beweis des ersten Anscheins für eine Zustellung innerhalb der üblichen Postzustellzeiten ergibt sich hier aus dem Umstand, dass die Zustellung durch Bedienstete der Deutschen Post AG bewirkt worden ist und die üblichen Postzustellzeiten – sofern nicht andere Zustelldienste einen maßgeblichen Anteil an der Postzustellung haben und sie zu anderen Zeiten vornehmen – gerade durch deren Zustellverhalten geprägt werden
- Auf die genaue Uhrzeit, zu der in dem örtlichen Postbezirk die Zustellung erfolgt, komme es nicht an. Diese könne je nach Arbeitszeit und -organisation eines Zustellers variieren.

Anscheinsbeweis – Einwurf-Einschreiben

- **Nicht entschieden wurde von BAG** die praktisch sehr relevante und in der Rechtsprechung seit langem umstrittene **Frage**, ob die **Vorlage des Einlieferungsbelegs** und einer **Reproduktion des Auslieferungsbelegs mit der Unterschrift des Zustellers** einen **Beweis des ersten Anscheins** für einen **Zugang des Schreibens an dem auf dem Auslieferungsbeleg genannten Tag begründet**
 - (+) so in der Vorinstanz LAG Nürnberg, Urteil vom 15.06.2023 – 5 Sa 1/23 unter Berufung auf BGH, Urt. v. 27.9.2016 – II ZR 299/15, ebenso LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 18.01.2022 – 1 Sa 159/21; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 12.03.2019 – 2 Sa 139/18; LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 28.07.2021 – 4 Sa 68/20
 - (-) LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 23.09.2013 – 5 Sa 18/13; LAG Hamm, Urt. v. 05.08.2009 – 3 Sa 1677/08, BeckRS 2009, 73680; ArbG Düsseldorf, Urt. v. 22.02.2019 – 14 Ca 465/19; ArbG Ulm, Urt. v. 07.10.2014 – 5 Ca 129/14
- Jedenfalls nicht ausreichend zur Begründung eines ersten Anscheins ist die Vorlage des Einlieferungsbelegs zusammen mit dem online abrufbaren Sendungsstatus eines Einwurf-Einschreibens (vgl. zB LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 12.12.2023 – 15 Sa 20/23; Urt. v. 28.07.2021 – 4 Sa 68/20; Urt. v. 17.09.2020 – 3 Sa 38/19).
 - Daher sollte der Scan des Auslieferungsbelegs eines Einwurf-Einschreibens vorsorglich innerhalb des Bereitstellungszeitraums von 15 Monaten heruntergeladen werden
- Best Practice: Zustellung durch Boten aus eigenem Lager

Urlaub und Elternzeit

BAG, Urteil vom 16.04.2024 – 9 AZR 165/23

- Sachverhalt

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltung für 2015 bis 2020.

Die Klägerin war bei der Beklagten vom 1.2.2009 bis 25.11.2020 als Therapeutin beschäftigt. Ihre Arbeitszeit verteilte sich auf fünf Wochentage. Der Urlaubsanspruch betrug 29 Arbeitstage.

Ab dem 24.8.2015 befand sich die Klägerin in Mutterschutz mit anschließender Elternzeit sowie – nach Geburt eines zweiten Kindes – erneut in Mutterschutz und anschließender weiterer Elternzeit bis 25.11.2020.

Mit Schreiben vom 8.7.2020 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum Ablauf der Elternzeit am 25.11.2020.

Die Beklagte hatte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erklärt, den auf die Elternzeit bezogenen Urlaub zu kürzen.

Mit Schreiben vom 15.3.2021 forderte die Klägerin die Beklagte zur Abgeltung des Resturlaubs von insgesamt 146 Arbeitstagen aus den Jahren 2015 bis 2020 auf.

BAG, Urteil vom 16.04.2024 – 9 AZR 165/23

- Klage hatte Erfolg. Nach Auffassung des BAG steht der Klägerin der geltend gemachte Anspruch auf Abgeltung von 146 Urlaubstagen zu (brutto 24.932,42 EUR)
- Die entsprechenden Grundsätze hatte BAG bereits mit Urteil vom 19.05.2015 – 9 AZR 725/13 aufgestellt
- Mutterschutz und Elternzeit hindern das Entstehen von Urlaubsansprüchen nicht
 - Für den Mutterschutz folgt das unmittelbar aus § 24 S. 1 MuSchG.
 - Aus der Kürzungsregelung des § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG folgt, dass während der Elternzeit Urlaubsanspruch zunächst uneingeschränkt entsteht und dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt wird, den Urlaubsumfang für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit im Wege der Kürzung an die ausgesetzte Arbeitspflicht des Arbeitnehmers anzupassen
- Die entstandenen Urlaubsansprüche verfallen nicht gem. § 7 Abs. 3 BUrlG. Dies folgt aus § 24 S. 2 MuSchG und § 17 Abs. 2 BEEG.

BAG, Urteil vom 16.04.2024 – 9 AZR 165/23

- Möchte der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG kürzen, muss er die **Kürzungserklärung im bestehenden Arbeitsverhältnis abgeben**
 - Dazu ist eine hierauf gerichtete rechtsgeschäftliche Erklärung erforderlich, die dem Arbeitnehmer zugehen muss
 - Die Kürzungserklärung kann ausdrücklich oder stillschweigend abgegeben werden; dazu ist es ausreichend, dass dem Arbeitnehmer – abweichend von seinem Urlaubsverlangen – nur der gekürzte Urlaub gewährt wird oder für ihn aufgrund sonstiger Umstände erkennbar ist, dass der Arbeitgeber sein Kürzungsrecht ausüben will
 - Kürzung umfasst gesetzlichen Mindesturlaub und vertraglichen Mehrurlaub
 - Das Kürzungsrecht setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub bei Zugang der Kürzungserklärung noch besteht
- Das Recht zur Kürzung des während der Elternzeit entstandenen Urlaubs kann nicht mehr ausgeübt werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat

BAG, Urteil vom 16.04.2024 – 9 AZR 165/23

- Der Anspruch auf Urlaub ist auch **nicht verjährt**
 - Die Verjährung kann frühestens beginnen, wenn der Urlaubsanspruch fällig ist.
 - § 24 S. 2 MuSchG und § 17 Abs. 2 BEEG bestimmen jedoch, dass der Urlaub abweichend von § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG nicht im „laufenden Kalenderjahr“ gewährt und genommen werden müsse, sondern verschieben das maßgebliche Urlaubsjahr auf die Zeit nach Ablauf der Mutterschutzfristen bzw. der Elternzeit
- Zuletzt steht dem Anspruch auf Urlaubabgeltung auch nicht der Umstand entgegen, dass die Klägerin in den letzten 13 Wochen vor Ende des Arbeitsverhältnisses keine Vergütung bezogen habe und daher der Urlaubsabgeltungsanspruch „Null“ wäre
- Vielmehr führt die Verdienstkürzung während der Elternzeit nach § 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG zu keiner Minderung des Abgeltungsanspruchs. Abzustellen ist auf die 13 Wochen vor Beginn des Mutterschutzes.

BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 495/17
LAG Niedersachsen, Urteil vom 27.02.2024 – 10 Sa 586/23

- Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann der Arbeitgeber sein Kürzungsrecht vor, während und nach dem Ende der Elternzeit ausüben, nicht jedoch vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen
- Der Arbeitgeber kann sein Wahlrecht erst dann sinnvoll ausüben, wenn er weiß, dass und für welchen Zeitraum Elternzeit in Anspruch genommen werden soll
- Die **Kürzungsbefugnis setzt** somit ein **Elternzeitverlangen** nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG **voraus**, durch das der Umfang und die zeitliche Lage der Elternzeit festgelegt werden
- Eine vorsorgliche Kürzungserklärung, bspw. im Arbeitsvertrag, führt daher zu keiner Kürzung des Urlaubsanspruchs
- Praxistipp: § 16 Abs. 1 S. 8 BEEG: Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Elternzeit zu bestätigen. Im Rahmen dessen Kürzungserklärung aufnehmen. Erklärung unterliegt nicht der Schriftform

Achtung bei variablen / erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten („Bonus“)

BAG, Urteil vom 03.07.2024 – 10 AZR 171/23

- Ein schuldhafter Verstoß des Arbeitgebers gegen seine arbeitsvertragliche Verpflichtung, mit dem Arbeitnehmer für eine Zielperiode Ziele zu vereinbaren, von deren Erfüllung eine Bonuszahlung abhängt, löst nach Ablauf der Zielperiode grundsätzlich einen Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung aus
- Grundlage für die im Wege der Schätzung (§ 287 Abs. 1 ZPO) zu ermittelnde Höhe des zu ersetzenden Schadens ist nach § 252 Satz 2 BGB der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus
- Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmer die vereinbarten Ziele erreicht hätte
- Der Arbeitgeber hat besondere Umstände, die diese Annahme ausschließen darzutun und gegebenenfalls zu beweisen
- Kommt es zu **keiner Zielvereinbarung**, gilt der **Grundsatz**, dass **100 % des Bonusbetrages als Schadensersatz** zu zahlen ist

BAG, Urteil vom 03.07.2024 – 10 AZR 171/23

- Der Arbeitgeber erfüllt eine vertragliche Verpflichtung, mit dem Arbeitnehmer für eine Zielperiode Ziele zu vereinbaren, an deren Erreichen eine Tantieme- oder Bonuszahlung geknüpft ist, regelmäßig nur dann, wenn er es dem **Arbeitnehmer ermöglicht**, auf die **Festlegung der Ziele Einfluss zu nehmen** und bereit ist, diese **auszuhandeln**. Die Möglichkeit der Einflussnahme ist nur gegeben, wenn der Arbeitgeber den Kerninhalt der von ihm vorgeschlagenen Zielvereinbarung ernsthaft zur Disposition stellt und dem Arbeitnehmer Gestaltungsfreiheit zur Wahrung seiner Interessen einräumt
- Kommt eine Zielvereinbarung nicht zustande, muss der **Arbeitgeber**, will er die Verschuldensvermutung des § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB widerlegen, **konkret darlegen** und **erforderlichenfalls nachweisen**, dass er sich zu Verhandlungen über eine Zielvereinbarung bereit erklärt und seinen Vorschlag ernsthaft zur Disposition gestellt hat sowie Umstände vortragen, aus denen zu schließen ist, dass er das Scheitern der Verhandlungen über eine Zielvereinbarung nicht zu vertreten hat

BAG, Urteil vom 03.07.2024 – 10 AZR 171/23

- Beruht das Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung auf Gründen, die sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer zu vertreten haben, ist ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen der entgangenen erfolgsabhängigen Vergütung nicht ausgeschlossen, sondern die Verteilung der Verantwortlichkeit für einen entstandenen Schaden im Rahmen des **§ 254 BGB als Mitverschulden** angemessen zu berücksichtigen
- BAG ist hier aber sehr zurückhaltend, meist nur 10 %
- Die vorgenannten Probleme stellen sich nicht, wenn der Bonus im Arbeitsvertrag nicht von einer zweiseitigen Zielvereinbarung abhängig gemacht wird, sondern von einer einseitigen Zielvorgabe

LAG Köln, Urteil vom 6.2.2024 – 4 Sa 390/23

- **Erfolgt eine Zielvorgabe erst zu einem derart späten Zeitpunkt innerhalb des maßgeblichen Geschäftsjahres, dass sie ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen kann, ist sie so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt**
- Ein derart später Zeitpunkt ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das **Geschäftsjahr bereits zu mehr als drei Vierteln abgelaufen** ist
- Eine Anreizfunktion wird nicht per se dadurch ausgeschlossen, dass die unterlassene Zielvorgabe unternehmensbezogene Ziele betrifft



Vielen Dank für Ihr Interesse!

Dominik Morstein

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator (CVM) | Europajurist (Univ. Würzburg)
Zertifizierter Berater im Datenschutzrecht (FernUniversität in Hagen)
morstein@leschnig.de | www.leschnig.de
0931/73041340

RAe Leschnig & Coll.
Kanzlei für Arbeitsrecht und Sozialwirtschaft
Schweinfurter Straße 9 (im „novum“)
97080 Würzburg