

Neues – Ausgabe 3/07 (April 2007)

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

1. KNORZ.SCHÜTZ.LAWYERS wächst weiter:
Rechtsanwalt Alexander Wiele verstärkt das Anwaltsteam
2. Kooperationspartner in Österreich und in Dubai
3. Wichtige Schwellenwerte im Arbeitsrecht

**1. KNORZ.SCHÜTZ.LAWYERS wächst weiter:
Rechtsanwalt Alexander Wiele verstärkt das Anwaltsteam**



Seit dem 01. März 2007 wird unser Anwalts-
team durch **Herrn Rechtsanwalt Alexander
Wiele** verstärkt. Herr Wiele studierte an den
Universitäten Trier, München und Nizza
(Frankreich) und war 2002 für die Anwalts-
kanzlei Kramer Levin Naftalis Frankel LLP in
New York tätig, bevor er seine beiden juristi-
schen Staatsexamina in München ablegte. Von 2005 bis 2007 war Herr Wiele
bei der Ernst & Young AG in Frankfurt a.M. beschäftigt und dort als Rechtsan-
walt und Steuerassistent unter anderem für den Bereich Transaction Tax zu-
ständig. Wir sind sehr glücklich, mit Herrn Wiele einen jungen Kollegen gewon-
nen zu haben, der unseren Mandanten in allen Fragen des Unternehmens-
rechts als Ansprechpartner und Berater gerne zur Verfügung steht.

2. Kooperationspartner in Österreich und in Dubai

Mit Herrn **Rechtsanwalt Dr. Manfred Dimmy** und Herrn **Rechtsanwalt Jörg
Seifert** arbeiten wir zukünftig mit erstklassigen und zuverlässigen Partnern

auch in Österreich und in Dubai zusammen (siehe auch www.knorz-schuetz.com unter „Freunde“).

Herr Dr. Dimmy gehört zu den profiliertesten Rechtsanwälten in Österreich und betreut seit vielen Jahren u.a. den ehemaligen Tischtennis-Weltmeister Werner Schlager. Neben dem Sportrecht – Herr Dr. Dimmy ist ausgebildeter Sport- und Sportmarketingmanager und Mitglied der International Sport Lawyers Association – steht uns und unseren Mandanten Herr Rechtsanwalt Dr. Dimmy natürlich auch in allen sonstigen grenzüberschreitenden Fragen organisatorisch sowie juristisch mit Rat und Tat zur Seite.

Herr Rechtsanwalt Jörg Seifert ist in der Wirtschaftsmetropole Dubai ansässig und Partner der lokalen Kanzlei Al Sharif Advocates & Legal Consultants, eine der führenden lokalen Wirtschaftskanzleien in den Vereinigten Arabischen Emiraten. Im Team mit 14 weiteren Anwälten aus neun verschiedenen Nationen berät Herr Seifert schwerpunktmäßig internationale Mandanten in allen wirtschaftsrechtlichen Angelegenheiten und betreut diese gezielt bei der Anbahnung und Umsetzung von Investitionsvorhaben in den Vereinigten Arabischen Emiraten und den weiteren Ländern des Golfkooperationsrats. Wenn Sie sich also mit Ihrem Unternehmen im Nahen Osten engagieren wollen – sprechen Sie uns einfach an!

3. Schwellenwerte im Arbeitsrecht

Rechtliche Schwellenwerte bei der Personalstärke

Sie planen in näherer Zeit die verstärkte Neueinstellung von Personal? Bei der Überschreitung von bestimmten Mitarbeiterzahlen sollte der Arbeitgeber rechtliche Konsequenzen im Hinterkopf behalten:

Mitarbeiterschwelle	Konsequenz	Rechtsgrundlage
1 Arbeitnehmer	Schriftliche Bestellung eines Betriebsarztes und eines Arbeitssicherheitsbeauftragten (bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen, die sich aus den hierzu von den Berufsgenossenschaften erlassenen UVV ergeben)	§ 2 ASiG: Je nach Unfallgefahr muss ein Betriebsarzt und ein Arbeitssicherheitsbeauftragter bestellt werden.
2 Arbeitnehmer unterschiedlichen Geschlechts	Getrennte Toiletten oder Ermöglichung einer getrennten Nutzung der sanitären Einrichtungen	§ 6 Arbeitsstättenverordnung: Sofern der Arbeitgeber Personen beiderlei Geschlechts beschäftigt, müssen unterschiedliche Toiletten bereitgestellt oder die getrennte Benutzungsmöglichkeit sichergestellt sein.
5 Arbeitnehmer	Wahl eines Betriebsrats	Ab einer Betriebsgröße von 5 oder mehr Mitarbeitern kann ein Mitarbeiter zum Betriebsrat gewählt werden.
5 Arbeitnehmer, die personenbezogene Daten verarbeiten	Bestellung eines Datenschutzbeauftragten	§ 4f BDSG: Arbeitgeber, die in der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten (z.B. Mitarbeiterdaten, Kundendaten,

		Interessenten u.v.m.) mindestens 5 Arbeitnehmern beschäftigen, müssen einen (ggf. auch externen) betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellen.
5,25 Arbeitnehmer	Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes für „Altarbeitnehmer“ (Arbeitsbeginn vor dem 01.01.2004): Für jede Kündigung ist eine aufwändige Begründung erforderlich.	Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2004 begonnen hat, ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, d.h., dass eine Kündigung aufwändig begründet werden muss.
10,25 Arbeitnehmer	Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes für „Neuarbeitnehmer“ (Arbeitsbeginn nach dem 31.12.2003).	Auch für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat, ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, d.h., dass eine Kündigung aufwändig begründet werden muss.
11 Arbeitnehmer	Pausenraum oder Pausenbereich	§ 6 Arbeitsstättenverordnung: Den Mitarbeitern muss ein Pausenraum oder -bereich zur Verfügung gestellt werden.,
16 Arbeitnehmer (gerechnet nach Köpfen)	Anspruch auf Teilzeitarbeit	Falls keine dringenden betrieblichen Erfordernisse

		entgegenstehen, hat jeder Mitarbeiter einen Anspruch auf Teilzeitarbeit.
20,25 Arbeitnehmer	Anzeigepflichtige Massenentlassung	Bei einer geplanten Entlassung von mehr als 5 Mitarbeitern ist dies der Agentur für Arbeit vorab mitzuteilen.
21 Arbeitnehmer (Vollzeitbeschäftigte)	Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten	§ 71 SGB IX. Es müssen mindestens 5 % Schwerbehinderte beschäftigt werden, andernfalls wird eine Ausgleichsabgabe fällig.
21 Arbeitnehmer	Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten	§ 22 SGB VII: Der Sicherheitsbeauftragte soll die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Unfallverhütungsvorschriften sicherstellen.
201 Arbeitnehmer	Freistellung eines hauptamtlichen Betriebsrats	Ein Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die hauptamtliche Betriebsrats-tätigkeit. (Bei Erreichen von 501, 901, 1501, 2001, usw. Mitarbeitern ist jeweils ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen.)

Bitte beachten Sie: Diese Zusammenstellung gibt nur einen groben Überblick und berücksichtigt zahlreiche Einzelfallregelungen nicht. Je nach Betrieb gibt es zahlreiche weitere Vorschriften, wie z.B. die Bestellung eines „Abfallbeauftragten“, eines „Geldwäschebeauftragten“ u.v.m.. Diese Tabelle kann und soll daher nur eine erste Orientierung geben und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.

Für Rückfragen hierzu steht Ihnen Ihr Ansprechpartner, Herr Rechtsanwalt Moritz Lang, jederzeit gerne zur Verfügung (ml@knorz-schuetz.com).