

Update: Stand der Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder einerseits und die Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion haben ihre Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung am 11. November 2009 in Düsseldorf nicht abgeschlossen und eine zusätzliche Verhandlungsrunde für den 9. und 10. Dezember 2009 vereinbart. Die Tarifvertragsparteien hatten in der Lohnrunde 2009 (Einigung vom 1. März 2009) beschlossen, nach der Sommerpause unter Beibehaltung der bisherigen Eingruppierungsgrundsätze die Anlage 1 a zum BAT redaktionell zu bereinigen sowie eine einheitliche Entgeltordnung für Arbeiter und Angestellte zu schaffen. Die Tarifverhandlungen sind trotz vieler Fortschritte in Einzelfragen an einem kritischen Punkt angelangt. Die Arbeitgeber lehnen die von den Gewerkschaften geforderte vollumfängliche Wiedereinführung der mit dem Inkrafttreten des TV-L abgeschafften Bewährungs- und Zeitaufstiege ab. Der Erfolg der Verhandlungen wird wesentlich davon abhängen, ob und inwieweit die Gewerkschaften bereit sind, auf der Basis des TV-L einen tragfähigen Kompromiss einzugehen.

Diskutieren Sie mit uns im Forum! Wie könnte eine neue Eingruppierungsregelung aussehen, damit sie praktikabel ist? >>> **direkt ins Forum**



Eine Übersicht und nähere Informationen unserer Produkte zum Thema „Eingruppierung“ erhalten Sie unter www.Eingruppierung-in-der-Praxis.de.

Tarifrunde 2010

Die Tarifrunde 2010 wurde mit der Kündigung der Entgelttabellen durch die Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion bereits eingeleitet. Am 15.12.2009 beschließen die Gewerkschaften ihre Forderungen und legen diese den Arbeitgebern vor. Im Anschluss daran findet die erste Verhandlungsrunde am 13.1.2010 in Potsdam statt. Die VKA hat auf ihrer Mitgliederversammlung die Forderung nach dem Ausbau der leistungsorientierten Bezahlung als zentrales Element des TVöD bekräftigt. Außerdem soll die Entgeltordnung zum TVöD schnellstmöglichst verhandelt wer-

den, allerdings wegen der Komplexität des Eingruppierungsrechts nicht als Bestandteil der Tarifrunde 2010.

Ebenso hat der Marburger Bund die Bereitschaftsdienstentgelte und die Regelung zu den Stufenlaufzeiten der Entgeltgruppe I für Ärztinnen und Ärzte nach dem TV-Ärzte (VKA) gekündigt. Hier wurden aber bis jetzt noch keine Termine für eine Verhandlungsrunde vereinbart.

Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

Angesichts der andauernden Einnahmeausfälle der öffentlichen Hand ist es nur noch eine Frage der Zeit, wann über Maßnahmenpakete zum Personalabbau bzw. zur Personalkostensenkung – über das bereits vor der Finanzkrise geplanten Abbauniveau hinaus – in den Verwaltungen heftig diskutiert werden wird. Ein probates, wenn auch Personalstrukturen konservierendes Mittel im öffentlichen Dienst, stellt eine Entgeltreduzierung bei entsprechender Absenkung der Arbeitszeit dar. In diesem Zusammenhang ist unter anderem die Entscheidung des BAG (10 AZR 634/08) vom 5. 8. 2009 für die Praxis von Interesse.

Das beklagte Land Brandenburg hatte im Jahr 2004 auf der Basis des von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder abgeschlossenen Tarifvertrages zur sozialen Absicherung einen landesbezirklichen Sozialtarifvertrag (Sozial-TV-BB) vereinbart, der eine nach Entgeltgruppen differenzierte Arbeitszeitabsenkung mit entsprechender Entgeltkürzung vorsah; Teilzeitbeschäftigte, deren individuelle Arbeitszeit bereits unter der für ihre jeweilige Entgeltgruppe durch den Tarifvertrag abgesenkte Arbeitszeit lag, unterfielen – mit Ausnahme des Schutzes vor betriebsbedingten Kündigungen – nicht dem Geltungsbereich dieses Sozial-TV-BB. Mithin konnten Teilzeitbeschäftigte in dieser speziellen Fallkonstellation auch nicht eine für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages vereinbarte so genannte „Ausgleichszulage“ (PE zu § 2 Sozial-TV-BB), für den – in 2006 tatsächlich eingetretenen Fall – der späteren Kürzung der Zuwendung (Stichwort: Weihnachtsgeld), erhalten. Die Höhe der Ausgleichszulage errechnet sich aus der Differenz zwischen der Höhe der bisherigen Zuwendung nach

BAT/BAT-O und der Höhe der Jahressonderzahlung nach TV-L. Der Anspruch auf Ausgleichszahlung wird nur gewährt, wenn der Betroffene sowohl alle Tatbestandsvoraussetzungen des (fiktiven) Anspruchs auf Zuwendung als auch auf Jahressonderzahlung erfüllt. Für den Fall, dass der Beschäftigte nicht im gesamten Jahr dem Geltungsbereich des Sozial-TV-BB unterfällt, wird „gezwölfelt“.

Der Kläger, ein langjährig Teilzeitbeschäftigter mit einer deutlich unter der nach dem Sozial-TV für seine Entgeltgruppe vereinbarten „Zwangsteilzeit“, ist unter anderem der Auffassung, dass die tarifvertragliche Regelung gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG verstoße, da allein seine verringerte Arbeitszeit zur Nichtgewährung der Ausgleichszulage führe. Teilzeitbeschäftigte seien von der Verringerung der Sonderzahlung nicht weniger als Vollzeitbeschäftigte betroffen. Mithin verlangte er die Zahlung der Ausgleichszulage.

Das beklagte Land trug vor, dass eine Differenzierung nach dem Zweck der Leistung durch sachliche Gründe gerechtfertigt sei. Die Ausgleichszulage bezwecke allein die Vermeidung einer Doppelbelastung durch die zwangsweise Reduzierung von Arbeitszeit und -entgelt und der Kürzung der Sonderzuwendung. Dieses Sonderopfer der Vollzeitbeschäftigten erlaube es, die Ausgleichszulage auch nur diesem Personenkreis zukommen zu lassen.

Das BAG hat sich der Rechtsauffassung des beklagten Landes nicht angeschlossen und dem Kläger die Zahlung der Ausgleichszulage (in der ihm individuell zustehenden Höhe) gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG in Verbindung mit §§ 134, 612 Abs. 2 BGB zuerkannt.

Das BAG ist der Meinung, dass der Kläger durch den Ausschluss von der Gewährung einer Ausgleichszulage bei im Verhältnis gleicher Arbeitsleistung insgesamt schlechter vergütet wird als die Vollzeitbeschäftigten bzw. die vom Sozial-TV erfassten und in ihrer individuellen Arbeitszeit durch den Sozial-TV-BB nochmals abgesenkten Teilzeitbeschäftigten. Diese Ungleichbehandlung werde auch nicht auf andere Weise kompensiert.

Zunächst verneinte das BAG eine Kompensationsleistung durch die Gewährung des Schutzes vor be-

triebsbedingten Kündigungen für alle – d. h. auch für die vom Sozial-TV nicht erfassten – Beschäftigten der Landesverwaltung. Als Kompensationsleistung kommen nur Leistungen in Betracht, die in einem sachlichen Zusammenhang zum entstandenen Nachteil stehen bzw. funktional gleichwertig sind. Eine solche Verknüpfung besteht zwischen Arbeitsentgelt und Beschäftigungsgarantie nicht.

Eine Kompensation liege auch nicht in der Herausnahme dieser Beschäftigtengruppen aus der Zwangsteilzeit. Eine Verkürzung der Arbeitszeit mag zwar wegen der damit verbundenen Entgeltkürzung von



Produktipp

Breier/Dassau/Faber

TVöD Eingruppierung in der Praxis



Loseblattwerk incl. Online-Zugang
408 Seiten
€ 59,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen
ISBN 978-3-8073-0124-2

Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung gilt das alte Eingruppierungsrecht des BAT noch fort. Das Übergangsrecht beinhaltet zahlreiche neue Maßgaben und Zuordnungen. Zugleich gilt aber in einigen Bereichen bereits das neue Recht.

TVöD Eingruppierung in der Praxis erleichtert Mitarbeitern und Personalleitern den Einstieg und den Umgang mit der schwierigen Materie der Eingruppierung in der Zeit des Übergangs und bereitet auf die Regelungen des neuen Rechtes vor. Alle Informationen, die das neue Recht betreffen, werden bereits in die Kommentierung aufgenommen, ebenso sind neue Entscheidungen aus der Rechtsprechung und die aktuelle Situation der Entgeltregelung z. B. für die Entgeltgruppe 1, den Sozial- und Erziehungsdienst und den Bereich der Ärzte Themen des Werkes.

Der Schnelleinstieg bietet einen sehr praxisgerechten Einstieg in die Erläuterungen. Anschauliche Begriffsdefinitionen und ein Überblick über die Strukturen und Zusammenhänge machen den Umgang mit der Thematik transparent. Auch der Bezug zu den über Jahrzehnte gewachsenen bisherigen Regelungen wird deutlich.

Einzigartig ist: bereits im Tariftext erhalten Sie künftig Klarheit über die Zuordnung der Tätigkeitsmerkmale zu den Entgeltgruppen des TVöD.

Das Loseblattwerk ergänzt den TVöD Kommentar von Breier/Dassau mit vielen Querverweisen perfekt, zugleich ist es aber auch separat beziehbar. Ein Zugang zur Online-Nutzung des Werkes ist im Preis enthalten und ermöglicht so die Recherche und Verwertung am PC.

[\[bestellen\]](#)

einer Mehrheit als Nachteil gesehen werden, hänge jedoch von den konkreten Lebensumständen ab, mithin verbiete sich eine pauschale Bewertung. Man würde hier „Äpfel mit Birnen“ vergleichen, so dass BAG wörtlich. Da die Gewährung der Ausgleichszahlung an die Absenkung der Zuwendung und nicht an das (durch den Sozial-TV abgesenkte) monatliche Entgelt gekoppelt ist, liege hier eine völlig anders geartete Zahlung vor.

Das BAG kommt dann zur streitentscheidenden Frage in diesem Fall, in dem es feststellt, dass es an einem sachlichen Grund für die schlechtere Behandlung fehlt. Eine solche sei nur gerechtfertigt, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeit herleiten ließe. Es komme dabei nicht auf die denkbaren Zwecke an, sondern auf den im Tarifvertrag zum Ausdruck kommenden Willen der Tarifvertragsparteien. Da der Wortlaut der Protokollerklärung ausschließlich auf die Zuwendung und die Zuwendungstarifverträge abstellte, entschied das BAG, dass es sich hier um eine Kompensationsregelung für eine Absenkung der Zuwendungen in voller Höhe handele. Das BAG befand, dass es zwar Anhaltspunkte (wie bspw. die Zwölfstelungsregelung) gebe, dass mit der Ausgleichszahlung (auch) Doppelbelastungen aus der Kürzung der Zuwendung an sich und aus der durch die Zwangsteilzeit reduzierten Zuwendung kompensiert werden sollten, dies aber nur ein sogenannter weitergehender Nebenzweck sei. Erschöpft sich der Zweck der Leistung jedoch nicht in der Kompensation einer besonderen Belastung einer speziellen Beschäftigtengruppe, sondern werden weitere Zwecke verfolgt, die auch andere Beschäftigtengruppen erfüllen können, ist deren Schlechterstellung nicht gerechtfertigt.

Bewertung

Das BAG hat erneut festgestellt, dass im Rahmen von § 4 Abs. 1 TzBfG eine Beschäftigungsgarantie per se nicht geeignet ist, Verschlechterungen beim Arbeitsentgelt zu rechtfertigen.

Jedoch kann eine besondere Belastung einer Beschäftigtengruppe ein sachlicher Grund für die Gewährung einer Ausgleichszahlung (Zulage) sein, sofern diese besondere Belastung einziger Leistungszweck ist. Es reicht nicht aus, wenn es sich um einen von mehreren Leistungszwecken handelt.

Aus Arbeitgebersicht stellt sich verstärkt die Frage, ob und inwieweit die herkömmlichen Differenzierungen zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im Sanierungsfall noch zeitgemäß sind, da sie der „Rosinenpickerei“ einzelner Beschäftigten(gruppen) Vorschub leisten. So haben im hier zu entscheidenden Fall Teilzeitbeschäftigte Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen und eine finanzielle Leistung erhalten, ohne dass sie irgendeinen Beitrag zur Konsolidierung geleistet haben.

Um solche unbilligen Ergebnisse auszuschließen, bedarf jede differenzierende Leistungsgewährung einer sehr sorgfältigen, abschließenden und unmissverständlichen Formulierung des Leistungszwecks einer Sonder-/Ausgleichszahlung im Tarifvertrag. Aus dem Vertrag selbst muss eindeutig ablesbar sein, für welche konkrete Belastung, die im vorgenannten Sinn einen sachlichen Differenzierungsgrund darstellt, ein Ausgleich gewährt werden soll. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass im Rahmen gerichtlicher Überprüfungen Leistungszwecke und –wirkungen hinein interpretiert werden, die zur Unwirksamkeit der Regelung mit erheblichen Folgekosten durch eine Anpassung „nach oben“ führen.

*BAG vom 5.8.2009
Az. 10 AZR 634/08*

Streikbegleitende Flashmob-Aktion

Die Entscheidung des BAG vom 22.9.2009 wird bereits heftig in der Fachwelt unter dem Stichwort einer „neuen Dimension des Arbeitskampfes“ kontrovers diskutiert, obwohl bisher nur die Pressemitteilung des BAG vorliegt. Im Kern geht es um die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen.

Die Gewerkschaft ver.di hatte im Jahr 2007 im Rahmen einer zu diesem Zeitpunkt schon ein Jahr andauernden Auseinandersetzung im Berliner Einzelhandel Gewerkschaftsmitglieder und „alle, die uns unterstützen“ aufgerufen, in bestreikten Filialen der im Verband organisierten Arbeitgeber jeweils den Kassenbereich zu blockieren. Zu einem – kurzfristig – bestimmten Zeitpunkt suchte eine Vielzahl von Personen bestreikte Filialen auf und luden ihre Einkaufswagen mit Pfennigartikel voll, ließen diese vor oder nach Erfassung der Ware an der Kasse stehen,

da sie angeblich ihr Geld vergessen hätten. Die Aktion dauerte ca. eine Stunde.

Das BAG wies, wie bereits die Vorinstanzen, die Klage des Arbeitgeberverbands ab, mit welcher der Gewerkschaft ver.di der Aufruf zu „Flashmob-Aktionen“ im Einzelhandel untersagt werden sollte.

Zwar greife eine derartige „Flashmob-Aktion“ in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers ein, sei aber aus Gründen des Arbeitskampfes gerechtfertigt. Dazu das BAG in seiner Pressemitteilung“ ... Gewerkschaftliche Maßnahmen, die zur Durchsetzung tariflicher Ziele auf eine Störung betrieblicher Abläufe gerichtet sind, unterfallen der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gewährleisteten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften. Zu dieser gehört die Wahl der Arbeitskampfmittel. Deren Zulässigkeit richtet sich jedoch nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Arbeitskampfmittel sind rechtswidrig, wenn sie zur Durchsetzung der erhobenen Forderungen offensichtlich ungeeignet oder nicht erforderlich oder wenn sie unangemessen sind. Für die Beurteilung der Angemessenheit einer gewerkschaftlichen Arbeitskampfmaßnahme ist von wesentlicher Bedeutung, ob für die Arbeitgeberseite Verteidigungsmöglichkeiten bestehen. Gegenüber einer „Flashmob-Aktion“ im Einzelhandel kann sich der Arbeitgeber durch die Ausübung seines Haus-

rechts oder einer kurzfristigen Betriebsschließung zur Wehr setzen. Eine derartige Aktion ist typischerweise auch keine Betriebsblockade. ...“

Bewertung

Aus Sicht eines Arbeitgebers ist diese Entscheidung, aus mehreren Gründen bedenklich. Zum einen handelt es sich um eine aktive Störung des Betriebsablaufes unter Einbeziehung unbeteiligter Dritte. Insofern geht diese Entscheidung über die des BAG zur Zulässigkeit von Unterstützungsstreik hinaus. Zum anderen können solche Aktionen eine Eigendynamik entwickeln, die sich der Kontrolle sowohl der organisierenden Gewerkschaft als auch des Arbeitgebers entziehen. Die Verweisung der Arbeitgeber auf das Hausrecht und das Zivilrecht zur Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen erscheint mutig. Hier wird es u. a. darauf ankommen, inwieweit das BAG die Gewerkschaften in die Pflicht nimmt, durch Vorsorgemaßnahmen Exzesse zu verhindern. So hatte im konkreten Fall ver.di aufgerufen, keine verderbliche Waren in den Einkaufskorb zu legen. Ferner ist zuzugestehen, dass im zu entscheidenden Fall die Verhältnismäßigkeit der Arbeitskampfmaßnahme auch deshalb bejaht wurde, weil die Arbeitgeber durch den massiven Einsatz von Leiharbeitnehmern die mit einem Streik im klassischen Sinn verbundenen Wirkungen marginalisierte.

BAG vom 22.9.2009
Az. 1 AZR 972/08



rehtmnetz.de
Erfrischend anders!

Die öffentliche Verwaltung online neu definiert:

- Sympathisch – Das Netzwerk mit Experten-Dialog
- Vielseitig – Alle Fachbereiche unter einem Dach
- Informativ – Inhalte und Services in rehm-Qualität

rehtmnetz.de
Meine Seite der Verwaltung

Diskriminierung von Schwerbehinderten

Mit dieser Entscheidung hat das BAG faktisch eine Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers zur Einladung schwerbehinderter Bewerber im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens eingeführt. Der Entscheidung lag ein Auswahlverfahren eines Landkreises über eine auf zwei Jahre befristete Teilzeitstelle (E 13) im Rechtsamt zugrunde. In der Ausschreibung verlangte der Arbeitgeber ein 1. oder 2. juristisches Staatsexamen sowie besondere Kenntnisse im allgemeinen und besonderen Verwaltungsrecht. Der schwerbehinderte Kläger – ein Rechtsanwalt – hatte beide Staatsexamina mit ausreichend (das 2. Examen im unteren Bereich) abgelegt. Es gingen ca. 180 Be-

werbungen ein. Im Bewerbungsverfahren wurden zunächst alle Kandidaten mit zwei ausreichenden Examen nicht berücksichtigt, in einer weiteren Stufe alle mit zwei befriedigenden Examina. In die engere Auswahl kamen schließlich alle Kandidaten mit mindestens einem vollbefriedigendem und einem befriedigendem Examen. Mithin wurde der Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Dies stellt aus Sicht des BAG eine Verletzung der Einladungspflicht aus § 82 Satz 2 SGB IX dar, was zugleich eine schadenersatzpflichtige Diskriminierung im Sinne des §§ 1, 3, 15 und 22 AGG indiziert, die der Arbeitgeber nicht widerlegen konnte. § 82 Satz 2 SGB IX verlange vom öffentlichen Arbeitgeber, dass er jeden fachlich geeigneten schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einlade, damit dieser die Chance erhalte, diesen trotz einer möglicherweise „schlechteren Papierform“ von seiner Eignung für die ausgeschriebene Stelle zu überzeugen. Die Pflicht zur Einladung aus § 82 SGB IX entfalle nicht schon dann, wenn der schwerbehinderte Bewerber mutmaßlich schlechter geeignet ist als ein oder mehrere Mitbewerber. Die Beurteilung der fachlichen Eignung richte sich ausschließlich nach dem im Ausschreibungstext formulierten Anforderungsprofil, welches intern nachträglich nicht verändert werden darf.

Da im vorliegenden Fall in der öffentlichen Ausschreibung nur das Bestehen der Staatsexamina gefordert wurde, war der Kläger trotz seiner ganz deutlich schlechteren Staatsexamina im Sinne des § 82 SGB IX fachlich geeignet. § 82 SGB IX verpflichtet in diesem Fall den öffentlichen Arbeitgeber zur Einladung zum Vorstellungsgespräch. Es komme insoweit nicht darauf an, dass die Personalauswahl anhand der Noten aus den Staatsexamina bei Volljuristen üblich und rechtlich zulässig ist, und ein vergleichbarer,

nicht schwerbehinderter Bewerber keinesfalls hätte berücksichtigt werden müssen. Durch das vom Landkreis gewählte Verfahren konnte die Vermutung der Diskriminierung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung nicht widerlegt werden. Das BAG urteilte, dass die Schwerbehinderung nicht aus dem Motivbündel ausgeschlossen werden kann.

Bewertung

Die Entscheidung lässt nur einen Schluss für die Praxis zu: Angesichts der vom Gesetzgeber und dem BAG im u. g. Urteil aufgestellten Maßstäbe zur fachlichen Eignung im Sinne des § 82 SGB IX und zum Entlastungsbeweis, sind Bewerbungen von Schwerbehinderten im Auswahlverfahren besonders sorgfältig zu behandeln und zu bewerten. Sofern der Kandidat das Anforderungsprofil formal erfüllt, ist er – unabhängig von der sonstigen Bewerberlage – einzuladen, um Schadenersatzansprüche von vornherein auszuschließen. Der der Entscheidung zugrundeliegende – und für den Praktiker geradezu eindeutige Fall der Nichtberücksichtigung im Bewerbungsverfahren – zeigt, dass es dem Arbeitgeber faktisch nicht möglich ist, zu beweisen, dass in seinem Motivbündel die Behinderung bei der Auswahlentscheidung keine Rolle spielte. Nach dem Lesen der Entscheidung bleibt ein zwiespältiges Gefühl zurück. Man fragt sich, ab wann

sich Schutzvorschriften in ihr Gegenteil verkehren, und den berechtigterweise zu schützenden Betroffenen einen „Bärendienst“ erweisen.

BAG vom 21. 7. 2009

Az. 9 AZR 431/09

Annette Hengst,
Referatsleiterin für Arbeits-, Tarif- und
Sozialversicherungsrecht,
Ministerium der Finanzen,
Land Brandenburg

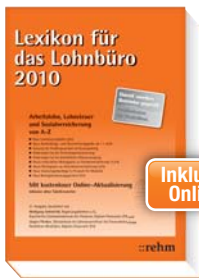


bestellcoupon per Fax an: 0 89 / 21 83-76 20



Ja, ich bestelle:

toplexika 2010



Inklusive Gratis-Online-Zugang

Expl. _____
Lexikon für das Lohnbüro 2010 online
 ISBN 978-3-8073-2176-9
 € 5,00* pro Monat bei 1-3 Usern

Expl. _____
PC-Lexikon für das Lohnbüro 2010
 CD-ROM (intranetfähig)
 Grundversion
 ISBN 978-3-8073-0131-0
 € 59,95*

Expl. _____
 Fath/Urbitsch
Lexikon Altersversorgung 2010
 Die Betriebsrente von A-Z
 6. Auflage 2010, Softcover mit
 Onlineservice, ca. 160 Seiten,
 ISBN 978-3-8073-0141-9
 € 24,95

Expl. _____
 Schönfeld/Plenker
Lexikon für das Lohnbüro 2010
 Arbeitslohn, Lohnsteuer und
 Sozialversicherung von A-Z
 52. Auflage 2010, Softcover mit
 Onlineservice, ca. 950 Seiten,
 ISBN 978-3-8073-0130-3
 € 59,95

vorteilspaket

Expl. _____
Das Vorteilspaket
Lexikon für das Lohnbüro 2010 +
Lexikon Altersversorgung 2010
 ISBN 978-3-8073-0142
 € 79,95

schnellinfo

Expl. _____
Jahreswechsel 2009/2010
im Überblick
 ISBN 978-3-89577-566-6
 € 59,00 zzgl. 19 % MwSt.
 Inklusive Online-Updates

Weitere Bestellmöglichkeiten

Bestellhotline:
0 89 / 21 83-79 28

Bestellfax:
0 89 / 21 83-76 20

Per E-Mail:
kundenbetreuung@hjr-verlag.de

Per Internet:
www.rehmetz.de

Per Post:
Verlagsgruppe
Hühig Jehle Rehm GmbH
81677 München

* zzgl. Aktualisierungen. Konditionen für
weitere Lizenzen/User auf Anfrage.

toppraxishelfer 2010

Expl. _____
Lexikon Arbeitsrecht 2010
 ISBN 978-3-8073-0132-7
 € 39,95

Expl. _____
Arbeitsrecht
im öffentlichen Dienst 2010
 ISBN 978-3-8073-0137-2
 € 39,95

Expl. _____
Steuerhandbuch
für das Lohnbüro 2010
 ISBN 978-3-8073-0133-4
 € 39,95

Expl. _____
Betriebliche Zeitwertkonten
 ISBN 978-3-8073-0091-7
 € 39,95

toptabellen 2010

Expl. _____
Monats-Lohnsteuertabelle 2010
 ISBN 978-3-8073-0103-7
 € 34,95

Expl. _____
Höhere Monats-Lohnsteuertabelle 2010
 ISBN 978-3-8073-0100-6
 € 36,95

Expl. _____
Lohnsteuertabelle 2010 - Monat/Tag
 ISBN 978-3-8073-0102-0
 € 37,95

Expl. _____
Jahres-Lohnsteuertabelle 2010
 ISBN 978-3-8073-0101-3
 € 39,95

Expl. _____
Besondere Lohnsteuertabelle 2010 - Jahr/Monat/Tag
 ISBN 978-3-8073-0098-6
 € 49,95

Expl. _____
PC-Lohnsteuertabellen 2010
 ISBN 978-3-8073-0105-1
 € 32,95

Bitte hier ankreuzen

 Sicher ist sicher - Ihr jährlicher Bezugsservice.

So haben Sie Ihre Jahresausgaben automatisch rechtzeitig auf dem Schreibtisch. Die Arbeitshilfen erscheinen jährlich neu, damit Sie bei den gesetzlichen Neuerungen und Änderungen immer auf dem Laufenden bleiben. Als Abonnent erhalten Sie die neuen Ausgaben ganz automatisch zum jeweils gültigen Preis. Selbstverständlich können Sie diesen Service jederzeit stoppen.

Einrichtung/Firma

Kundennummer (falls zur Hand)

Besteller/in Vorname/Name

Funktion

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Telefon (freiwillig)*

Telefax (freiwillig)*

E-Mail (freiwillig)*

Ort/Datum

Unterschrift

Ein Angebot der Verlagsgruppe Hühig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg; im Fachbuchhandel erhältlich; Preisänderung vorbehalten!

Garantiert mit Rückgaberecht.

Die Ansichtsfrist für alle Fortsetzungswerke beträgt 4 Wochen, für alle anderen Produkte 14 Tage. Sollte ich von dem Produkt nicht überzeugt sein, schicke ich es ohne weitere Verpflichtung zurück (bei Software inkl. versiegeltem Freischalt-Schlüssel). Die Rücksendung erfolgt an die auf der Rechnung angegebene Versandadresse.

Aktualisierungsservice für Loseblattwerke und Software.

Dieser Service garantiert mir auch künftig rechtssicheres Handeln. Wenn sich für meine Arbeit wichtige Rechtsänderungen ergeben, erhalte ich automatisch eine Aktualisierung zum jeweils gültigen Preis. Dieser Service ist jederzeit kündbar.

Alle Preise zzgl. Versandkosten. Die Lieferung erfolgt auf Rechnung und Gefahr des Käufers. Bis zur vollständigen Bezahlung behalten wir uns das Eigentum an den gelieferten Produkten vor. Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen des Verkäufers. Preisänderungen vorbehalten.

WAN 519768 Stand Nov. 2009

Herzlichen Dank für Ihre Bestellung!

***Datenschutzhinweis:** Ihre persönlichen Angaben werden von der Verlagsgruppe Hühig Jehle Rehm ausschließlich für eigene Direktmarketingzwecke, evtl. unter Einbeziehung von Dienstleistern, verwendet. Darüber hinaus erfolgt die Weitergabe an Dritte nur zur Vertragsdurchführung oder wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind. Sie können der Nutzung Ihrer Daten gegenüber der untenstehenden Adresse in Textform widersprechen ohne dass hierfür andere Übermittlungskosten nach dem jeweiligen Basistarif entstehen.
 Verlagsgruppe Hühig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.