

Tarifabschluss für Bund und Kommunen

Die wesentlichen Ergebnisse:

- Die Entgelte der Tarifbeschäftigten und Auszubildenden steigen insgesamt um 2,3% (ab 1. Januar 2010 um 1,2%, ab 1. Januar 2011 um weitere 0,6% und ab 1. August 2011 um weitere 0,5%).
- Die Tarifbeschäftigten erhalten im Januar 2011 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 240 Euro und die Auszubildenden in Höhe von 50 Euro.
- Das Volumen für das Leistungsentgelt gemäß § 18 (VKA) Abs. 3 S. 1 TVöD erhöht sich
 - für das Jahr 2010 von 1,0 v.H. auf 1,25 v.H.,
 - für das Jahr 2011 von 1,25 v.H. auf 1,5 v.H.,
 - für das Jahr 2012 von 1,5 v.H. auf 1,75 v.H. und
 - für das Jahr 2013 von 1,75 v.H. auf 2,0 v.H.
- Zu den zukunftsweisenden strukturellen Maßnahmen gehören unter anderem eine verbesserte Beschäftigungsperspektive für Auszubildende, die Fortführung der Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen sowie in geringem Maße in anderen Bereichen, ein Modell der flexiblen Alterszeitregelungen (FALTER) und Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte.

[PDF-Download]

[Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern](#)

Vorläufige Entgelttabellen

- [Bund](#) [PDF]
- [VKA](#) [PDF]
- [BT-K](#) [PDF]
- [BT-B](#) [PDF]
- [Sozial- und Erziehungsdienst](#) [PDF]
- [TV-V](#) [PDF]

Stimmen zum Tarifabschluss

- I. Die Anhebung der LoB, die in der Tarifeinigung in Teil A vereinbart wurde (Teil A, I., 3.), betrifft bisher nur § 18 (VKA) Abs. 3 S. 1 TVöD. Fraglich ist, ob dies auch für den Bund gelten soll, es sich also um ein Formulierungsverständnis handelt.
- II. Einige Kommunale Arbeitgeberverbände sind gespalten, ihre Zustimmung zum Tarifabschluss ist fraglich, denn:
 1. Der Abschluss ist teuer. Zwar sei die lineare Erhöhung für 2010 akzeptabel. Der Einbruch der Gewerbesteuer wird jedoch für 2011 befürchtet, wenn nochmals eine Anhebung der Gehälter um insgesamt weitere 1,1% anstehe.
 2. Zudem sei die zwischen den Parteien geschlossene Prozessvereinbarung nicht kalkulierbar.
- III. Spannend wird auch die Umsetzung der flexiblen Alterszeitregelungen. Denn offen ist, ob eine Arbeitsbereitschaft über das gesetzliche Rentenalter hinaus vorhanden ist.

Fällt der Grundsatz der Tarifeinheit?

Vierter Senat des BAG beabsichtigt Rechtsprechungsänderung

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Pressemitteilung Nr. 9/10 am 27.01.2010 für den jahrzehntealten Grundsatz der Tarifeinheit einen Kurswechsel in seiner Rechtsprechung in Aussicht gestellt.

Sachverhalt

Der Kläger (Mitglied des Marburger Bundes) war im Krankenhaus der Beklagten als Arzt beschäftigt. Er verlangte von seinem Arbeitgeber einen Urlaubsaufschlag nach den Bestimmungen des BAT.

Da der Arbeitgeber als Mitglied im Arbeitgeberverband sowohl dem BAT als auch dem TVöD unterlag, wandte er gemäß dem Grundsatz der Tarifeinheit den TVöD als spezielleren Tarifvertrag an.

Der Marburger Bund hatte – anders als beim BAT – den TVöD nicht mit abgeschlossen, für ihn galt somit noch der BAT (Der TV-Ärzte trat erst am 01.08.2006 in Kraft.). Der Kläger berief sich nun aufgrund seiner Mitgliedschaft im Marburger Bund auf den für ihn geltenden BAT und forderte vom Arbeitgeber den Urlaubsaufschlag.

Die Beklagte versagte dem Kläger den Aufschlag mit dem Hinweis auf den Grundsatz der Tarifeinheit.

Hintergrund

Das BAG hat 1957 den **Grundsatz der Tarifeinheit** erfunden, um das Tarifgeschehen in den Betrieben übersichtlich zu halten. Seitdem ist er fester Bestandteil des Tarifvertragsrechts. Nach diesem Grundsatz kam bisher bei in einem Betrieb konkurrierenden Tarifverträgen nur der „stärkste“ Tarifvertrag zur Anwendung.

Der **Grundsatz der Tarifeinheit** bedeutet, dass in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, auch wenn der Arbeitgeber mit mehreren Gewerkschaften Tarifverträge geschlossen hat. Es soll sich derjenige Tarifvertrag durchsetzen, der dem Betrieb am Nächsten steht. Diese Nähe entscheidet sich nach dem **Grundsatz der Tarifspezialität** nach räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Gesichtspunkten. Kommen nach dieser Wertung zwei Tarifverträge in die engere Auswahl, so entscheidet das Mehrheitsprinzip.

Beim Grundsatz der Tarifeinheit handelt es sich um umstrittenes Richterrecht ohne Grundlage in einem förmlichen Gesetz. Kritikpunkte fußen zum einen auf Art. 9 Abs. 3 GG. Denn durch den Ausschluss von Tarifverträgen zugunsten eines einzigen Tarifvertrags wurde die Koalitionsfreiheit faktisch eingeschränkt.

Mehrere Gerichte hatten in der Vergangenheit nicht nur den Grundsatz der Tarifeinheit angewendet, sondern die Einheitswirkung sogar auf das Streikrecht ausgedehnt: Wenn der zu erkämpfende Tarifvertrag wegen des Grundsatzes der Tarifeinheit verdrängt wird und eh nicht zur Anwendung kommt, warum dann überhaupt streiken?

Zum Anderen wird der organisierte Arbeitnehmer um die Ergebnisse (und damit um die Früchte) seines erkämpften Tarifvertrags gebracht, wenn erst ein Arbeitskampf durchgeführt wird und der ausgehan-

delte Tarifvertrag später nicht zur Anwendung kommt.

Änderung der Rechtsprechung

Die in Aussicht gestellte Rechtsprechung beinhaltet die Abkehr vom Grundsatz der Tarifeinheit. Es soll vielmehr das TVG zur Anwendung kommen. Gemäß §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG kommt dann im vorliegenden Fall der BAT aufgrund der beiderseitigen Mitgliedschaft in den tarifabschließenden Koalitionen unmittelbar und zwingend zur Anwendung.

Folgen für die Praxis

Ohne gesetzliche Regelungen drohen grundsätzliche Veränderungen im Arbeitskampfrecht und im Streikwesen:

- Bei der Geltung mehrerer Tarifverträge mit verschiedenen Laufzeiten besteht die Gefahr, dass ständig einer der Verträge gerade ausläuft. Denkbar wäre, dass nach Beendigung eines Arbeitskampfes bereits die nächste Beschäftigtengruppe zu Tarifverhandlungen und gegebenenfalls zu Streikaktivitäten ansetzt. Dies kann zu erheblichen Problemen führen, wenn die einzelnen Beschäftigtengruppen des Betriebs unmittelbar und zwingend in den Betriebsablauf eingebunden sind.
- Die sogenannten Funktionseliten wären aufgrund ihrer exponierten Stellung in der Lage, bessere Bedingungen für sich herauszuhandeln – zum Nachteil anderer Belegschaftsteile.
- Gewerkschaften können mit der Aussicht auf höhere Vergütung werben. Dies würde die Fluktuation der Mitgliedschaften fördern und zu permanenten Mitgliedschaftswechseln einladen.
- Möglich wären ebenfalls unterstützende Arbeitskämpfe (Sympathiearbeitskämpfe) von Gewerkschaften, die eigentlich gerade der Friedenspflicht unterliegen.
- Für die Arbeitgeber würde ein Wechsel des Mitarbeiters von der einen Gewerkschaft in die andere und der damit einhergehende Wechsel des Tarifvertrags zu einer Veränderung der Gehaltshöhe führen. Ständige Anpassungen dürften die Arbeitgeber vor einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand stellen. Wichtig in diesem Kontext sind auch die Bezugnahmeklauseln in den Arbeitsverträgen.

Diese verweisen häufig auf den „jeweils geltenden Tarifvertrag“ und dürften bei der Aufhebung des Einheitsgrundsatzes kaum mehr funktionieren.

- Weitere Folgen wären die erforderliche Offenbarung der Gewerkschaftszugehörigkeit, um Gehalt, Urlaub und Arbeitsbedingungen anzupassen.
- Insgesamt droht eine höhere Intensität der Arbeitskämpfe.

Fazit

Zwar beeinträchtigt die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit die Funktionsfähigkeit des jetzigen Tarifvertragssystems. Denn die neue Tarifpluralität kann – wie oben dargestellt – zu Problemen in der Praxis führen. Diese gilt es jedoch durch Regelungen im Arbeitskampfrecht zu lösen. Gesetzliche Regelung sollten Kriterien enthalten, wann für eine Minderheitengewerkschaft die Friedenspflicht gilt.

Bisher herrscht an dieser Stelle Richterrecht. Es existiert jedoch weder eine gesetzliche Regelung, die einer Aufgabe des Einheitsgrundsatzes entgegensteht noch eine Regelungslücke, die es durch Rechtsfortbildung zu schließen gilt. Eine Verdrängung des per Gesetz einschlägigen Tarifvertrags durch einen Rechtsprechungsgrundsatz wird der Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG nicht gerecht.

*Sebastian Günther
– Rechtsanwalt –*

Literaturhinweis:

Sponer/Steinherr, TVöD/TV-L-Kommentar, vor 1100, 3.4, Rz 171



Produkttip

Sponer † /Steinherr

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

mit Erläuterungen zu den Regelungen im Geltungsbereich Bund, Länder und Kommunen (VKA) – Gesamtausgabe



Kommentar
Loseblattwerk in 13 Ordnern
ISBN 978-3-7685-4844-1
€ 169,95
zzgl. Aktualisierungslieferungen
€ 469,95
ohne Aktualisierungslieferungen

[\[mehr Info\]](#)

BAG-Pressemitteilung Nr. 9/10

Vierter Senat beabsichtigt Änderung der Rechtsprechung zur Tarifeinheit

Neues aus der Rechtsprechung

BAG-Pressemitteilung Nr. 17/10

Kinderbezogener Ortszuschlag eines Teilzeitbeschäftigten gemäß BAT-O nach der Überleitung seines Ehegatten in den TVöD

Der kinderbezogene Ortszuschlag eines im Geltungsbereich des BAT-O teilzeitbeschäftigten Angestellten wird nach der Überleitung seines vollbeschäftigten Ehegatten in den TVöD nicht gemäß § 34 Abs. 1 BAT-O zeitanteilig gekürzt. Diese Kürzungsregelung findet gemäß § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 3 BAT-O nach wie vor keine Anwendung, weil dem in den TVöD überleiteten Ehegatten gemäß § 11 der Überleitungsverträge eine dem kinderbezogenen Ortszuschlag entsprechende Leistung zustünde, wenn er das Kindergeld bezöge.

Der Kläger ist teilzeitbeschäftigter Lehrer bei dem beklagten Freistaat. Auch seine vollbeschäftigte Ehefrau steht im öffentlichen Dienst. Das Kindergeld für ihre beiden Kinder bezog der Kläger. Er erhielt deshalb trotz der Teilzeitarbeit gemäß § 29 Abschn. B Abs. 6 BAT-O den vollen kinderbezogenen Ortszuschlag. Der beklagte Freistaat teilte ihm in einem Schreiben vom 30. Juni 2006 mit, dass er nach der Überleitung seiner Ehefrau in den TVöD zum 1. Oktober 2005 ab dem 1. Januar 2006 nur noch den nach § 34 Abs. 1 BAT-O entsprechend seiner Arbeitszeit gekürzten Ortszuschlag erhalte und die erfolgte Überzahlung mit den laufenden Bezügen verrechnet werde. Mit seiner Klage verlangte der Kläger den monatlichen Differenzbetrag zu dem zuvor gezahlten ungekürzten kinderbezogenen Ortszuschlag für die Monate Januar bis Oktober 2006.

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Hätte nicht der Kläger, sondern seine Ehefrau vor der Überleitung ihres Arbeitsverhältnisses in den TVöD Kindergeld bezogen und damit nach § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 BAT-O den ungekürzten kinderbezogenen Ortszuschlag erhalten, wäre ihr nach § 11 TVÜ-Bund

für die Dauer des Kindergeldbezugs eine Besitzstandszulage in Höhe dieses Ortszuschlags zu zahlen. Bei dieser Besitzstandszulage handelt es sich um eine dem kinderbezogenen Ortszuschlag „entsprechende Leistung“ im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 6 BAT-O. Nach dieser Bestimmung ist der Umstand, dass der Kläger und nicht seine Ehefrau den an den Bezug des Kindergeldes geknüpften kinderbezogenen Ortszuschlag erhalten hat und dass der Ehefrau des Klägers deshalb tatsächlich keine Besitzstandszulage zusteht, ohne Bedeutung.

*Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 25. Februar 2010 – 6 AZR 809/08 –
Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht,
Urteil vom 8. August 2008 – 3 Sa 700/07 –*

*Dem Senat lag am selben Tag ein weiteres
Verfahren (– 6 AZR 877/08 –) mit im
Wesentlichen gleichgelagertem Sachverhalt
zur Entscheidung vor.*

Siehe auch BAG-Pressmitteilung auf
www.rehmnetz.de.

Kinderbezogener Ortszuschlag eines Teilzeitbeschäftigten

LAG Rheinland-Pfalz, zum Beschluss vom 27. Oktober 2009 – 11 Ta 140/09

Anspruch des abgelehnten Bewerbers auf Mitteilung der Auswahlkriterien

Sachverhalt

Mit Schreiben vom 22. September 2008 bewarb sich der Kläger um eine von der Beklagten ausgeschriebene Stelle als Leiter der städtischen Musikschule. Mit Schreiben vom 12. Januar 2009 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie die Stelle an eine andere Bewerberin übertragen wolle.

Der Kläger begehrt die Bewilligung von Prozesskostenhilfe. Der Kläger macht geltend, er verfüge über die von der Beklagten geforderten Qualifikationen und Kompetenzen, was sich aus den von ihm vorge-

legten Bewerbungsunterlagen ergebe. Er sei der am besten geeignete Bewerber. Über den Verlauf des Stellenbesetzungsverfahrens und die Ablehnungsgründe der Beklagten sei ihm nichts bekannt. Seine Rechte aus Art. 33 Abs. 2 GG, § 242 BGB und dem AGG seien verletzt. Er sei eignungs-, geschlechts- und gleichheitswidrig diskriminiert worden.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht Ludwigshafen hat den Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe zurückgewiesen. Hiergegen hat der Kläger sofortige Beschwerde eingelegt. Die sofortige Beschwerde hatte vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz keinen Erfolg.

Begründet wurde dies damit, dass die Klage keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat.

Dem unterlegenen Bewerber steht zwar grundsätzlich ein Anspruch darauf zu, dass ihm der Arbeitgeber die einzelnen Kriterien, die er seiner Auswahlentscheidung zugrunde gelegt hat und die ihn in Ausübung seines Beurteilungsermessens dazu bewegen haben, einen anderen Bewerber mit auszuwählen, mitteilen.

Der dem Kläger grundsätzlich zustehende Anspruch auf Auskunft über das Besetzungsverfahren ist indes durch die Darlegungen der Beklagten im vorliegenden Prozesskostenhilfepflichtverfahren erfüllt. Eine Anspruchsgrundlage für das Begehren des Klägers, Unterlagen vorgelegt zu bekommen, besteht nicht.

Da das Bewerbungsverfahren durch die anderweitige Besetzung der Stelle abgeschlossen ist, kann der Kläger eine Wiederholung des Bewerbungsverfahrens nicht verlangen.

Praxistipp

Im Falle der Ausschreibung einer Stelle im öffentlichen Dienst ist die Regelung des Art. 33 Abs. 2 GG zu berücksichtigen. Danach ist grundsätzlich der bestgeeignete Bewerber einzustellen. In diesem Zusammenhang hat ein abgelehnter Bewerber einen Anspruch darauf, die Auswahlkriterien mitgeteilt zu bekommen. Dabei ist darauf zu achten, dass keine Kriterien mitgeteilt werden, die eine Benachteiligung wegen eines Benachteiligungsgrundes vermuten lassen.



Alles klar in Sachen AGG...?

AGG Brennpunkt

... Ihr Schnellsuchbegriff... Go

Altersgrenzen

Altersgrenze in einem Beamtenverhältnis

OVG Rheinland-Pfalz vom 10.08.2007 - 2 A 10294/07

Urteil des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 10.08.2007 (2 A 10294/07)

Tatbestand:

Die im Jahr 1960 geborene Klägerin war seit 1. Februar 2005 als angestellte Lehrkraft im Schuldienst der Dienstleistungsrichtung lehnte diese Übernahme mit der Begründung ab, eine Ausnahme von der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand zu beantragen.

Entscheidung:

Nach § 43 Abs. 1 LHO im Verbincung mit Nr. 48 2 VV-LHO und Nr. 3.6 VV-HWL 2006 werden die Voraussetzungen in das Beamtenverhältnis übernommen.

Das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz hat in seiner Entscheidung ausgeführt, dass die geltende Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand eine Benachteiligung wegen des Alters vorliegt, die durch § 10 Satz 2 Nr. 2 LHO gerechtfertigt ist, wenn die Arbeitnehmerin eine angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand zulässig. Im Zusammenhang

Navigationen-
baum der
Arbeitshilfe

Ausschnitt Musterseite Altersgrenze, Beamtenverhältnis

AGG – sichere Personalarbeit – wir unterstützen Sie mit dem neuen kostenfreien AGG-Rechtsprechungsportal! Hier finden Sie alle wesentlichen Urteile kompakt und praxisnah aufbereitet.

Komfortable Suche:

In Rubriken unterteilt wie beispielsweise Altersgrenzen/Benachteiligungen wegen Alter oder Behinderung/Elternzeit oder Kündigung finden Sie systematisch sämtliche relevanten Urteile aufgelistet.

Praxisnah für Sie übersetzt und laufend aktualisiert:

Kurz und prägnant auf einer Seite zusammengefasst finden Sie zu jedem Urteil Sachverhalt, Entscheidungsgründe und Praxistipp.

Neugierig geworden?

Schau'n Sie doch einfach mal beim [AGG-Rechtsprechungsportal](#) vorbei.

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

rehm



Ja, ich bestelle:

Ihre Arbeitshilfen



Expl. _____
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
 mit Erläuterungen zu den Regelungen im
 Geltungsbereich Bund, Länder und Kommunen
 (VKA) – Gesamtausgabe
 Kommentar
 Loseblattwerk in 13 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-4844-1
 € 169,95 zzgl. Aktualisierungen



Expl. _____
 Breier/Dassau/Kiefer
**Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
 (TVöD) mit Lexikon ArbR ö. D.**
 Kommentar
 Loseblattwerk in 4 Ordnern
 Lexikon Arbeitsrecht im ö. D.
 ISBN 978-3-8073-0066-5
 € 169,95 zzgl. Aktualisierungen



Expl. _____
pcBAT TVöD
 Software für Personalstellen
 CD-ROM, ISBN 978-3-7685-7424-2
 Grundversion € 58,00 zzgl. Aktualisierungen
 Zusatzlizenzen € 20,40 je Lizenz zzgl. Updateservice



Expl. _____
 Ruge/Rabe von Pappenheim/Krömer
Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2010
 Die wichtigsten Stichwörter von A-Z
 Softcover, ISBN 978-3-8073-0173-2
 ca. € 39,80
 Erscheinungstermin: voraussichtlich Ende Juni 2010



Expl. _____
 Thanheiser
**Leistungsentgelt erfolgreich einführen
 und Beschäftigte fair bewerten**
 Praxisanleitung für kommunale Arbeitgeber
 Softcover mit Arbeitshilfen online!
 ISBN 978-3-8073-0136-5
 € 24,95



Expl. _____
 Litschen
Betriebliche Regelungen zum Leistungsentgelt
 Lösungen und Auslegungshilfen für die Praxis
 Softcover
 ISBN 978-3-8073-0108-2
 € 29,95

Weitere Arbeitshilfen

Expl. _____
 Breier/Dassau/Faber
**Eingruppierung und
 Tätigkeitsmerkmale**
 für Angestellte im öffentlichen Dienst
 – Bund, Länder, Gemeinden
 Praktiker-Kommentar
 Loseblattwerk in 3 Ordnern
 ISBN 978-3-8073-0046-7
 € 129,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen

Expl. _____
 Claus/Brockpähler/Teichert
Lexikon der Eingruppierung
 für die Beschäftigten im öffentlichen
 Dienst
 Alphabetisches Nachschlagewerk
 Loseblattwerk im Ordner
 ISBN 978-3-8073-0531-8
 € 99,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen

Weitere Bestellmöglichkeiten

Bestellhotline:
0 800 / 21 83-333

Bestellfax:
0 89 / 21 83-76 20

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

Per Internet:
www.rehmetz.de

Per Post:
Verlagsgruppe
Hühlig Jehle Rehm GmbH
81677 München

Zeitschrift

Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht
des öffentlichen Dienstes

Zeitschrift
12 Ausgaben pro Jahr
ISSN 1439-5908

Expl. _____ **Jahresabonnement**
Inland: € 229,95 (inkl. Versandkosten)
Ausland: € 239,95 (inkl. Versandkosten)

Expl. _____ **Schnupperabonnement**
Schnupperabo (Inland) 3 Ausgaben:
€ 39,95 (zzgl. Versandkosten)

Expl. _____ **Einzelheft**
€ 24,95 (zzgl. Versandkosten)

Expl. _____ **Einbanddecke**
€ 24,95 (zzgl. Versandkosten)

Unser komplettes Titelangebot zum Thema **Tarifrecht**
sowie **Arbeitsrecht** steht Ihnen in unserem rehmetz-Shop
zur Verfügung.

WAN 514182

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 _____

Herzlichen Dank für Ihre Bestellung!

***Datenschutzhinweis:** Ihre persönlichen Angaben werden von der Verlagsgruppe Hühlig 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 Hühlig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

Ein Angebot der Verlagsgruppe Hühlig 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.

Stand März 2010