

## Ausgabe Nr. 1, 2010

### A. Aktuelle Rechtsprechung

- I. Vierter Senat des BAG: Änderung der Rechtsprechung zur Tarifeinheit beabsichtigt
- II. BAG: Aktienoptionsprogramm und Gleichbehandlungsgrundsatz
- III. EuGH: Die Berechnung der Kündigungsfristen darf sich nur an den Beschäftigungszeiten orientieren
- IV. LAG Schleswig-Holstein: Wirksamkeit einer Kündigung auch bei 40-jähriger Betriebszugehörigkeit
- V. BAG: Betriebsübergang bei Änderung des Betriebskonzepts
- VI. BAG: Unzureichende Deutschkenntnisse können Grund für eine Kündigung sein

### B. Neues aus der Gesetzgebung

- I. Start des elektronischen Entgeltnachweisverfahrens (ELENA)
- II. Neue Mindestlöhne seit 01.01.2010
- III. Arbeitsrechtliche Regelungen des GenDG in Kraft getreten

## A. Aktuelle Rechtsprechung

### I. Vierter Senat des BAG: Änderung der Rechtsprechung zur Tarifeinheit beabsichtigt

(BAG vom 27.01. 2010 – 4 AZR 549/08 (A))

von Rechtsanwalt Klaus Bauer

Das Bundesarbeitsgericht beabsichtigt die Rechtsprechung so zu ändern, dass zukünftig im Unternehmen mehrere Tarifverträge zur Anwendung kommen können:

Wird ein Betrieb von mehreren Tarifverträgen erfasst, die von mehreren Gewerkschaften (z. B. Verdi und IG Metall) abgeschlossen worden waren und an die der Arbeitgeber gebunden war, weil er Mitglied des tarifabschließenden Arbeitgeberverbands oder selbst Tarifvertragspartei war, während demgegenüber für den jeweiligen Arbeitnehmer je nach Gewerkschaftsmitgliedschaft nur einer der beiden Tarifverträge Anwendung fand, wurde diese Tarifpluralität dahingehend aufgelöst, dass der speziellere Tarifvertrag den anderen verdrängte und der Arbeitgeber den spezielleren Tarifvertrag für alle Beschäftigten anwenden konnte (Tarifeinheit).

Der Vierte Senat des BAG beabsichtigt nunmehr seine Rechtsprechung für diese Konstellation zu ändern und hat zu diesem Zweck eine sogenannte Divergenzanfrage an den Zehnten Senat gerichtet. Es wird erwartet, dass der Zehnte Senat der Auffassung des Vierten Senats zustimmen wird.

Begründet wird die beabsichtigte Rechtsprechungsänderung mit einer fehlenden gesetzlichen Grundlage für das Prinzip der Tarifeinheit in der genannten Konstellation. Auch könne keine zur Rechtsfortbildung berechtigende gesetzliche Lücke erkannt werden. Zudem würde die mit dem Prinzip der Tarifeinheit einhergehende Verdrängung eines geltenden Tarifvertrags in den Fällen einer durch Mitgliedschaft oder durch die Stellung als Tarifvertragspartei begründeten Tarifpluralität gegen das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit verstoßen.

Die sich aus dem Zustand der Tarifpluralität ergebenden Folgen z.B. für Arbeitskämpfe, (eine Gewerkschaft darf streiken, die andere nicht) glaubt der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts, seien „im Bereich des Arbeitskampfrechts zu lösen“; entsprechendes gelte für das Betriebsverfassungsrecht.

#### Fazit:

Mit der Abkehr des Grundsatzes der Tarifeinheit im Falle der Tarifmehrheit ist der Weg frei für die Geltung mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen. Arbeitgebern kann nur angeraten werden, arbeitsvertragliche Bezugnahme Klauseln möglichst sachgerecht auszugestalten.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 9/10 des BAG)

Nach oben

## Newsletter

### 2013

- Ausgabe Nr. 2, 2013
- Ausgabe Nr. 1, 2013

### 2012

- Ausgabe Nr. 4, 2012
- Ausgabe Nr. 3, 2012
- Ausgabe Nr. 2, 2012
- Ausgabe Nr. 1, 2012

### 2011

- Ausgabe Nr. 3, 2011
- Ausgabe Nr. 2, 2011
- Ausgabe Nr. 1, 2011

### 2010

- Ausgabe Nr. 4, 2010
- Ausgabe Nr. 3, 2010
- Ausgabe Nr. 2, 2010
- Ausgabe Nr. 1, 2010

### 2009

- Ausgabe Nr. 3, 2009
- Ausgabe Nr. 2, 2009
- Ausgabe Nr. 1, 2009

### 2008

- Ausgabe Nr. 3, 2008
- Ausgabe Nr. 2, 2008
- Ausgabe Nr. 1, 2008

### 2007

- Ausgabe Nr. 3, 2007
- Ausgabe Nr. 2, 2007
- Ausgabe Nr. 1, 2007

### 2006

- Ausgabe Nr. 2, 2006
- Ausgabe Nr. 1, 2006

### 2005

- Ausgabe Nr. 2, 2005
- Ausgabe Nr. 1, 2005

### 2004

- Ausgabe Nr. 3, 2004
- Ausgabe Nr. 2, 2004
- Ausgabe Nr. 1, 2004

## II. BAG: Aktienoptionsprogramm und Gleichbehandlungsgrundsatz

(BAG vom 21.10.2009 – 10 AZR 664/08)

von Rechtsanwältin Nadine Goebel

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall stritten die Parteien darüber, ob die Beklagte dem Kläger nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen ihres Aktienoptionsprogramms für Führungskräfte Aktienoptionen gewähren muss.

Der Kläger war als Jurist in der Rechtsabteilung der Beklagten, in der insgesamt vier Juristen beschäftigt wurden, tätig. Im Konzern der Beklagten wurde eine einheitliche Führungsstruktur geschaffen, die aus zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstandes bestand. Innerhalb der Führungsebenen wurde zwischen den Führungskräften nach den Kriterien Einfluss, Umfang, strategische Bedeutung und Komplexität der Tätigkeiten differenziert. Bezugsberechtigt für die Aktienoptionen waren jeweils die Vorstände und ca. 250 Führungskräfte des Konzerns, die von der Beklagten den Führungsebenen zugeordnet worden waren. Zu den Bezugsberechtigten gehörten auch zwei Juristenkollegen des Klägers aus der Rechtsabteilung, nicht aber der Kläger selbst.

Der Kläger vertrat die Auffassung, die Beklagte habe ihm nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ebenso wie seinen Kollegen aus der Rechtsabteilung Aktienoptionen im gleichen Umfang gewähren müssen. Denn seine Kollegen hätten im Vergleich zum Kläger keine grundlegend anderen oder höherwertigen Tätigkeiten ausgeübt. Der Kläger erhob daher Klage auf Zahlung eines entsprechenden Ausübungsgewinns.

Das BAG bestätigte einen Anspruch des Klägers unter Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Das BAG stellte heraus, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch Anwendung findet, wenn der Arbeitgeber im Rahmen eines Aktienoptionsprogramms Arbeitnehmern Bezugsrechte einräumt.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber eine willkürliche, d.h. sachlich unbegründete Durchbrechung allgemein- oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen. Indem die Beklagte den Bezug der Aktienoptionen von der Zugehörigkeit zu einer der gebildeten Führungsebenen abhängig machte, gewährte sie Leistungen nach einem generalisierenden Prinzip. Das BAG bestätigte, dass die vom Kläger und seinem Kollegen ausgeübten Tätigkeiten gleichwertig waren und die Beklagte den Kläger daher nicht vom Aktienoptionsprogramm ausschließen durfte. Der Vortrag der Beklagten, die fehlende Zuordnung des Klägers zu einer Führungsebene stehe dem Anspruch entgegen, überzeugte den Senat nicht. Er stellte heraus, dass die Festlegung des Kreises der Bezugsberechtigten auf bestimmte Hierarchieebenen zwar beschränkt werden dürfe, hierfür aber sich die Gruppe der Berechtigten eindeutig von der Gruppe der Ausgenommenen abgrenzen lassen müsse. An einer solchen klaren Abgrenzung fehlte es vorliegend. Die Beklagte durfte den Kläger daher nicht von der Gewährung der Aktienoptionen ausschließen.

**Fazit:** Arbeitgeber sind auch weiterhin berechtigt, den Kreis der Bezugsberechtigten für Aktienoptionen zu begrenzen. Besonderes Augenmerk muss jedoch auf die Bildung der Gruppe der Bezugsberechtigten gelegt werden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz darf nicht verletzt werden.

(Quelle Urteil des BAG vom 21.10.2009 – 10 AZR 664/08)

[Nach oben](#)

## III. EuGH: Die Berechnung der Kündigungsfristen darf sich nur an den Beschäftigungszeiten orientieren

(Urteil vom 19.01.2010 in der Rechtssache C-555/07, Küçükdeveci / Swedex GmbH & Co. KG)

von Rechtsanwalt Klaus Bauer

Die Länge der gesetzlichen Kündigungsfristen hängt im deutschen Arbeitsrecht von der Beschäftigungsdauer ab. § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB bestimmt, dass bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs liegen, nicht berücksichtigt werden.

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) entschied am 19. Januar 2010, dass § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 verstößt (Urteil in der Rechtssache C-555/07, Küçükdeveci / Swedex GmbH & Co. KG). Gleichzeitig betonte der Gerichtshof, dass deutsche Gerichte auch in einem Rechtsstreit zwischen Privaten die Regelung erforderlichenfalls unangewendet zu haben lassen.

**Fazit:** Durch das Urteil des EuGH wird der deutsche Kündigungsschutz ausgeweitet. Auf deutsche Arbeitgeber können durch längere Kündigungsfristen steigende Kosten zukommen.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 4/10 des EuGH)

[Nach oben](#)

#### **IV. LAG Schleswig-Holstein: Wirksamkeit einer Kündigung auch bei 40-jähriger Betriebszugehörigkeit**

(LAG Schleswig-Holstein vom 09.09.2009 – 3 Sa 153/09)

von Rechtsanwältin Nadine Goebel

Der 55-jährige Kläger war seit 1969 in einer kleinen Autowerkstatt beschäftigt. Er hatte keinen Ausbildungsberuf erlernt, keinen Führerschein und kann wegen einer Lese- und Rechtschreibschwäche auch keinen PC bedienen. In der Werkstatt sind neben dem Kläger zwei ausgebildete Kfz-Mechaniker beschäftigt, von denen einer Werkstattleiter ist und bei Abwesenheit von dem anderen vertreten wird. Im November 2008 wurde dem Kläger unter Berufung auf wirtschaftliche Gründe vom Inhaber der Werkstatt fristgemäß gekündigt. Mit seiner gegen die Kündigung gerichtete Klage machte der Kläger einen Verstoß gegen § 242 BGB - Leistung nach Treu und Glauben - geltend. Die Beklagte habe bei ihrer Kündigungsentscheidung unberücksichtigt gelassen, dass der Kläger die längste Betriebszugehörigkeit und das höchste Alter aufweise und damit schutzbedürftiger als die anderen Mitarbeiter sei.

Die Klage hatte weder vor dem Arbeitsgericht Lübeck noch vor dem LAG Schleswig-Holstein Erfolg. Da das Kündigungsschutzgesetz auf den Kleinbetrieb der Beklagten keine Anwendung findet, ist die Kündigung lediglich am Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB zu prüfen. Ein Verstoß gegen § 242 BGB ist jedoch nicht gegeben. Der Vorwurf willkürlicher, sachfremder oder diskriminierender Ausübung des Kündigungsrechts scheidet aus, wenn ein irgendwie einleuchtender Grund für die Kündigung vorliegt. Eine lange Betriebszugehörigkeit, ein hohes Lebensalter oder eine aus anderen Gründen bestehende erhöhte soziale Schutzbedürftigkeit sind nicht bereits an sich geeignet, eine Kündigung als unwirksam zu erachten. Anderenfalls würde allein durch Zeitablauf ein Arbeitnehmer über die Regelung des § 242 BGB den Status eines Unkündbaren erreichen.

**Fazit:** Eine lange Betriebszugehörigkeit oder ein hohes Lebensalter schließen eine Kündigung nicht zwingend aus.

(Quelle: LAG Schleswig-Holstein online)

[Nach oben](#)

#### **V. BAG: Betriebsübergang bei Änderung des Betriebskonzepts**

(BAG vom 17.12.2009 – 8 AZR 1019/08)

von Rechtsanwältin Nadine Goebel

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall bewirtschaftete die Beklagte drei Kantinen eines Automobilherstellers. Sie war verpflichtet die Mittagessen vor Ort frisch zuzubereiten und setzte hierfür in jeder Kantine einen Koch und zwei Küchenhilfen ein. Eine von diesen Küchenhilfen war die Klägerin, die sich zum Jahreswechsel 2006/2007 in Elternzeit befand. Zum 31.12.2006 kündigte der Automobilhersteller den Vertrag mit der Beklagten und vergab diesen ab dem 01.01.2007 an die H-GmbH, die die Speisen nicht mehr selbst zubereitete, sondern nur noch erwärmte und austeilte. Köche werden in den Kantinen ab dem 01.01.2007 nicht mehr beschäftigt. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nach der Rückkehr aus der Elternzeit lehnte die H-GmbH ab. Sodann machte die Klägerin den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses zur Beklagten geltend.

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin besteht mit der Beklagten fort und ist nicht gemäß § 613a BGB auf die H-GmbH übergegangen. Auch wenn die H-GmbH vorliegend die sächlichen Betriebsmittel übernommen hat, kann ein Betriebsübergang ausgeschlossen sein, wenn der Erwerber aufgrund eines veränderten Betriebskonzepts diese nur noch teilweise benötigt und nutzt. Während früher die Speisen frisch zubereitet wurden, werden diese nunmehr lediglich aufgewärmt. Aufgrund damit einhergehender Änderungen in der Organisation und der Personalstruktur ist in der Gesamtschau keine Fortführung des früheren Betriebes anzunehmen.

**Fazit:** Eine Änderung des Betriebskonzepts kann einen Betriebsübergang nach § 613a BGB ausschließen.

(Quelle: Presseerklärung Nr. 120/09 des BAG)

[Nach oben](#)

## **VI. BAG: Unzureichende Deutschkenntnisse können Grund für eine Kündigung sein**

(BAG vom 28.01. 2010 – 2 AZR 764/08)

von Rechtsanwalt Klaus Bauer

Der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschied am 28.01.2010, dass eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sein kann, wenn das Lesen von in deutscher Sprache abgefassten Arbeitsanweisungen für die Arbeit erforderlich ist.

Der Kläger war ein 1948 in Spanien geborener und dort zur Schule gegangener Mitarbeiter eines Unternehmens in der Automobilzulieferindustrie. Er war seit 1978 bei der Arbeitgeberin als Produktionshelfer beschäftigt. Eine von ihm 2001 unterschriebene Stellenbeschreibung forderte von ihm die Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift. In der Folge absolvierte der Kläger auf Kosten der Arbeitgeberin einen Deutschkurs. Den Besuch empfohlener Folgekurse lehnte er ab. 2004 wurde die Arbeitgeberin entsprechend den Qualitätsnormen zertifiziert. Anschließend wurde bei internen Audits festgestellt, dass der Kläger die Arbeits- und Prüfungsanweisungen nicht lesen konnte. Die Arbeitgeberin gab ihm auf, dringend seine Kenntnisse der deutschen Sprache zu verbessern. Eine zweite Aufforderung wurde mit dem Hinweis verbunden, dass der Kläger mit einer Kündigung zu rechnen habe, wenn er keine ausreichende Kenntnis der deutschen Sprache hätte. Nach einem weiteren Audit wurde wiederholt festgestellt, dass der Kläger den Anforderungen nicht gerecht wurde. Nach Zustimmung des Betriebsrats sprach die Arbeitgeberin die ordentliche Kündigung aus.

Das BAG entschied nunmehr, dass die Kündigung nicht gegen das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft verstoße. Zudem hätte sie dem Kläger ausreichend Möglichkeiten zum Erwerb der Deutschkenntnisse gegeben.

Fazit: Die Entscheidung des BAG kann nur für einen Bruchteil von Maßnahmen von Arbeitgebern gelten. In dem zu entscheidenden Fall war die Kenntnis der deutschen Sprache ausdrücklich Teil der Gegenleistungspflicht, wobei sie objektiv, aufgrund Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement auch erforderlich war. Zugleich gab die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer auch mehrere Möglichkeiten zum Erwerb der erforderlichen Kenntnisse und kündigte erst, nachdem sie ihm die Kündigung bei nochmaligen fehlenden Nachweis der Kenntnisse androhte.

Im Ergebnis wird es daher eine Prüfung des Einzelfalls erfordern, um festzustellen, ob eine Kündigung diskriminierenden Charakter hat.

(Quelle: Presseerklärung Nr. 10/10 des BAG)

[Nach oben](#)

## **B. Neues aus der Gesetzgebung**

### **I. Start des elektronischen Entgeltnachweisverfahrens (ELENA)**

Mit Wirkung ab dem 01.01.2010 startete das elektronische Entgeltnachweisverfahren „ELENA“. Danach sind Arbeitgeber verpflichtet, Lohn- und Gehaltsdaten ihrer Arbeitnehmer an die ZSS (Zentrale Speicherstelle) zu übermitteln. Ab 2012 soll sodann das papiergebundene Bescheinigungswesen durch ELENA u.a. für Arbeitslosen-, Wohn- und Elterngeld endgültig ersetzt werden.

Hintergrund der Einführung des elektronischen Entgeltnachweisverfahren ist folgender:

Zahlreiche Sozialleistungen bemessen sich nach dem Arbeitsentgelt des jeweiligen Sozialleistungsbeziehers. Dies gilt beispielsweise für das Arbeitslosen-, Kranken-, Eltern- oder Wohngeld. Die Arbeitgeber müssen Entgeltbescheinigungen in Papierform ausstellen, obwohl sowohl die Personalverwaltung auf Arbeitgeberseite wie auch die Sachbearbeitung in den jeweiligen Fachbehörden auf elektronischem Wege erfolgt. Kritisiert wurde, dass dieses Verfahren nicht nur zeitaufwendig und kostenträchtig, sondern aufgrund der manuellen Dateneingabe in den Formularen auch fehleranfällig sei.

Daher hatte die Bundesregierung schon über einen längeren Zeitraum erwogen, das bisherige System der Entgeltbescheinigungen mittels einer zentralen Datenbank durch ein elektronisches Bescheinigungswesen zu ersetzen. Hierdurch soll ein Zugriff durch die Behörden und eine Übertragung der erforderlichen Daten in das Behördensystem ermöglicht werden.

In einem ersten Schritt wird nunmehr das elektronische Bescheinigungswesen (sog. ELENA-Verfahren) u.a. für das Arbeitslosen-, das Eltern- und das Wohngeld eingeführt. In einem nächsten Schritt soll dann geprüft werden, ob ab dem Jahr 2015 auch alle weiteren Auskünfte, Bescheinigungen und Nachweise in dieses

ELENA-Verfahren einbezogen werden sollen.

(Quelle: [http://www.aus-portal.de/gesetzgebung\\_13331.htm](http://www.aus-portal.de/gesetzgebung_13331.htm))

[Nach oben](#)

## II. Neue Mindestlöhne seit 01.01.2010

Die Mindestlohnverordnung für die Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst ist mit Wirkung ab 01.01.2010 in Kraft getreten. Damit gilt in der Branche der Abfallwirtschaft und des Winterdienstes ein bundesweit einheitlicher Branchenmindestlohn von 8,02 Euro.

Nach dem Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG) ist die Bundesarbeitsministerin berechtigt, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Dies gilt unabhängig von den grundsätzlichen Voraussetzungen des § 5 TVG. Es obliegt daher der Bundesarbeitsministerin durch Rechtsverordnung in den Branchen des § 4 AEntG die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages erklären und damit Mindestlöhne in bestimmten Branchen zu gewährleisten. Voraussetzung ist allerdings ein entsprechender Antrag (§ 7 Abs. 1 AEntG) und die Einberufung eines Tarifausschusses (§ 7 Abs. 5 AEntG, § 5 Abs. 1 Satz 1 TVG).

(Quelle: [http://www.aus-portal.de/gesetzgebung\\_13413.htm](http://www.aus-portal.de/gesetzgebung_13413.htm))

[Nach oben](#)

## III. Arbeitsrechtliche Regelungen des GenDG in Kraft getreten

Am 01.02.2010 sind die arbeitsrechtlichen Regelungen des Gendiagnostikgesetzes (GenDG) in Kraft getreten. Danach sind genetische Untersuchungen am Arbeitsplatz grundsätzlich verboten. Teilweise war das Gesetz bereits im August 2009 in Kraft getreten. Einzelne Regelungen (§§ 5, 7 Abs. 3 GenDG) treten am 1.02.2011 bzw. 1.02.2012 in Kraft.

Bereits in unserem 3. Newsletter 2009 hatten wir Ihnen das GenDG vorgestellt.

Das Gesetz enthält ein Verbot der Anordnung und Verwertung genetischer Untersuchungen im Arbeitsverhältnis (vgl. § 19 GenDG). Weder vor noch nach der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses darf der Arbeitgeber von Beschäftigten die Vornahme genetischer Untersuchungen oder Analysen verlangen (§ 19 Nr. 1 GenDG) oder die Mitteilung von Ergebnissen bereits vorgenommener genetischer Untersuchungen oder Analysen verlangen, solche Ergebnisse entgegennehmen oder verwenden. In § 20 Absatz 1 GenDG wird im Grundsatz ein Verbot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen angeordnet. Von dem Grundsatz abweichend regeln die §§ 20 Absatz 2 und 3 Ausnahmen. Nach Absatz 2 können genetische Untersuchungen durch sog. Genproduktanalyse zulässig sein, soweit sie zur Feststellung von genetischen Eigenschaften erforderlich sind, die für schwerwiegende Erkrankungen oder schwerwiegende gesundheitliche Störungen, die bei einer Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz oder mit einer bestimmten Tätigkeit entstehen können, ursächlich oder mitursächlich sind.

§ 21 GenDG enthält ein arbeitsrechtliches Benachteiligungsverbot. So darf der Arbeitgeber Beschäftigte bei einer Vereinbarung oder Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht wegen ihrer oder der genetischen Eigenschaften einer genetisch verwandten Person benachteiligen (vgl. § 21 Absatz 1 GenDG). Dies gilt selbst dann, wenn sich Beschäftigte weigern, genetische Untersuchungen oder Analysen bei sich vornehmen zu lassen oder die Ergebnisse bereits vorgenommener genetischer Untersuchungen oder Analysen zu offenbaren.

Hinsichtlich der Rechtsfolgen verweist § 21 Absatz 2 GenDG auf die §§ 15 bis 21 AGG.

(Quelle: [http://www.aus-portal.de/gesetzgebung\\_13689.htm](http://www.aus-portal.de/gesetzgebung_13689.htm))

[Nach oben](#)

## Haftungsausschluss:

Die Informationen in diesem Newsletter werden nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie dienen der allgemeinen Information. Alle hier gegebenen Informationen können niemals eine individuelle Beratung ersetzen! Sie stellen keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung aufgrund der hier gegebenen allgemeinen Hinweise ist daher ausgeschlossen.

Eine Haftung übernehmen wir nur nach individueller Beratung.

Als Service für den Benutzer enthält dieser Newsletter außerdem Verweise (Links) zu Internetseiten anderer Anbieter. Auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten

Seiten haben wir keinen Einfluss. Wir können daher keinerlei Gewähr oder Haftung für den Inhalt, die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit, Qualität oder Quelle der auf diesen Seiten dargebotenen Informationen oder davon heruntergeladener Dateien übernehmen. Wir sind in keiner Weise verantwortlich für die Internetseiten Dritter und distanzieren uns von deren Inhalten ausdrücklich.

[Nach oben](#)