

## Ewiger Anspruch auf Urlaubsabgeltung?



**Wichtige Eckpunkte der Rechtsprechung zu Verfall und Abgeltung von Urlaubsansprüchen hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) kürzlich gekippt – mit unabsehbaren wirtschaftlichen Folgen für Arbeitgeber.**

Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur in Ausnahmefällen möglich. Die Übertragung kann längstens bis zum 31. März des Folgejahres geschehen. Wird der Urlaub bis zu diesem

Zeitpunkt nicht beantragt und gewährt, erlischt der Anspruch. Kann der Urlaub nicht genommen werden, weil der Arbeitnehmer im gesamten Kalenderjahr und im anschließenden Übertragungszeitraum arbeitsunfähig war, geht der Anspruch ersatzlos unter. Ein Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs besteht nicht und zwar auch dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis endet. Das war über viele Jahre hinweg ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

In einem Urteil vom 20. Januar 2009 (Aktenzeichen C- 350/06 und 520/06) hat der EuGH nun entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einem ordnungsgemäß krankgeschriebenen Arbeitnehmer nicht von der Voraussetzung abhängig gemacht werden darf, dass der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres auch tatsächlich gearbeitet hat. Die Regelungen des deutschen Bundesurlaubsgesetzes, nach denen der Urlaubsanspruch spätestens am Ende des Übertragungszeitraums untergeht, hält der EuGH für europarechtswidrig. Entgegen der bisherigen deutschen Regelung geht er davon aus, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht verfallen darf, wenn der Arbeitnehmer wegen seiner Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums den Urlaub nicht in Anspruch nehmen konnte. Konsequenzen hat diese neue Rechtsprechung des EuGH für

die Fälle, in denen der Arbeitnehmer bereits mehr als ein Jahr lang ununterbrochen arbeitsunfähig ist. Lohnfortzahlung muss der Arbeitgeber hier nicht mehr leisten, da diese Verpflichtung gemäß §3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz nach sechs Wochen endet. Bisher bestand ab dem 1. April eines jeden Jahres auch kein Urlaubsanspruch oder ein entsprechender Abgeltungsanspruch mehr für das vorangegangene Kalenderjahr.

Wirtschaftliche Belastungen hatte der Arbeitgeber in diesen Fällen also grundsätzlich nicht zu fürchten. Angesichts ungewisser Chancen, eine krankheitsbedingte Kündigung vor Gericht erfolgreich verteidigen zu können, verzichteten viele Unternehmen vor diesem Hintergrund darauf, die Arbeitsverhältnisse mit langzeiterkrankten Mitarbeitern schnellstmöglich zu beenden.

In Konsequenz des EuGH-Urteils sind Arbeitgeber nun verpflichtet, langzeiterkrankten Mitarbeitern den Jahresurlaub auch dann abzugelten, wenn während des gesamten Kalenderjahres und bis zum 31. März des Folgejahres wegen der bestehenden Arbeitsunfähigkeit keine Arbeitsleistung erbracht wurde. Besteht dieser Zustand über mehrere Jahre hinweg, besteht die Gefahr, die Abgeltung für jedes einzelne dieser Jahre zahlen zu müssen.

Angesichts des Umstandes,

dass im Falle derartiger Erkrankungen die Prognose schwierig ist, wie lange die Arbeitsunfähigkeit noch fortbesteht, sind krankheitsbedingte Kündigungen in einer solchen Situation nicht risikolos. Es wird nicht immer möglich sein, eine entsprechende Kündigung vor dem Arbeitsgericht erfolgreich zu verteidigen. Wegen der beschriebenen wirtschaftlichen Folgen werden viele Arbeitgeber den Versuch dennoch zwingend unternehmen müssen.

Im Übrigen ist durchaus davon auszugehen, dass auch die Arbeitsgerichte die geschilderten wirtschaftlichen Zwänge zukünftig in ihre Bewertung mit einfließen lassen. Die Chancen, eine Kündigung wegen lang andauernder Erkrankung eines Mitarbeiters rechtswirksam aussprechen zu können, dürften damit deutlich steigen.

Auf den ersten Blick scheint das Urteil des EuGH sehr arbeitnehmerfreundlich zu sein, stärkt es doch den Urlaubsanspruch bzw. den korrespondierenden Abgeltungsanspruch. Es steht aber zu befürchten, dass sich diese Rechtsprechung im Ergebnis gegen die Interessen langzeiterkrankter Mitarbeiter auswirkt und dazu führt, dass deutlich mehr betroffene Arbeitsverhältnisse als bisher ohne die Chance auf Rückkehr gekündigt werden.

■ **Christian Kaiser**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

### Inhalt

#### Seite 1

- Ewiger Anspruch auf Urlaubsabgeltung?

#### Seite 2

- Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten
- Entgeltfortzahlung nach Hormonbehandlung

#### Seite 3

- Herausgreifende Kündigung
- Gewerkschaftswerbung per eMail

#### Seite 4

- Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz und der Gefährdungsbeurteilung

# Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in seinem Urteil vom 14.01.2009 (3 AZR 900/07) mit der Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln und insbesondere der zulässigen Bindungsdauer solcher Klauseln befasst.**

Hintergrund war die Klage eines Arbeitgebers auf Rückzahlung von Fortbildungskosten. In der betrieblichen Praxis kommt es häufig vor, dass der Arbeitgeber die Kosten für eine Aus- oder Fortbildung des Arbeitnehmers während des bestehenden Arbeitsverhältnisses übernimmt. Um bei einem zeitnahen Ausscheiden des Arbeitnehmers nach Abschluss der Aus- oder Fortbildung nicht auf den gesamten Kosten sitzen zu bleiben, vereinbaren viele Arbeitgeber

entsprechende Rückzahlungsklauseln. Die streitgegenständliche Rückzahlungsklausel in dem konkreten Fall sah eine Bindungsdauer von fünf Jahren vor.

Nach Ansicht des BAG unterliege eine Klausel, die den Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichte, der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für eine wirksame Rückzahlungsklausel sei, dass die Ausbildung für den Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil darstelle und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden werde. Bei der Bestimmung der zulässigen Bindungsdauer müssten im Rahmen der von der Rechtsprechung ent-

wickelten Richtwerte jeweils einzelfallbezogen die Vorteile der Ausbildung mit den Nachteilen der Bindungsdauer abgewogen werden.

Sei zwischen den Parteien eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führe dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel. Der Arbeitgeber könne dann keine Rückzahlung geltend machen. Es komme auch keine „geltungserhaltende Reduktion“ auf die zulässige Bindungsdauer in Betracht. Zumindest die Besonderheiten des Arbeitsrechts und –lebens forderten eine ergänzende Vertragsauslegung jedoch ausnahmsweise dann, wenn es objektiv schwierig gewesen sei, die zulässige Bindungsdauer zu bestimmen und

sich dieses Prognoserisiko für den Arbeitgeber verwirklicht habe.

Das BAG hat in dem konkreten Fall die Rückzahlungsklage des Arbeitgebers – wie schon die Vorinstanzen – abgewiesen. In der Rückzahlungsklausel hatte der Arbeitgeber anstatt einer möglicherweise zulässigen Bindungsdauer von zwei Jahren den Arbeitnehmer unzulässigerweise fünf Jahre nach Beendigung der Fortbildung gebunden. Da zum einen die Bindungsdauer unangemessen lang gewesen ist und zum anderen das etwaige Prognoserisiko des Arbeitgebers sich nicht verwirklicht hat, ist die Rückzahlungsklage ohne Erfolg geblieben.

■ Daniel Hartmann  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

# Entgeltfortzahlung nach Hormonbehandlung

**Das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 26.11.2008 (6/18 Sa 740/08) hatte die Frage der Entgeltfortzahlung für Arbeitsunfähigkeitszeiten, die auf eine Hormonbehandlung zurückzuführen waren, zum Gegenstand.**

In dem streitgegenständlichen Verfahren hatte der Arbeitgeber an die Arbeitnehmerin für vier Krankheitszeiträume ca. EUR 2.600,00 Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geleistet. Als er davon Kenntnis erlangte, dass die Krankheitszeiten auf eine Hormonbehandlung zurückzuführen waren, der sich die Mitarbeiterin zur Behebung einer Unfruchtbarkeit unterzogen hatte, verlangte er die geleistete Entgeltfortzahlung

zurück. Er vertrat die Ansicht, dass ihn keine Pflicht zur Entgeltfortzahlung treffe, weil die Arbeitnehmerin die Hormonbehandlung freiwillig durchgeführt habe und sie nicht zur Gesundung von einer bestehenden Krankheit erfolgt sei. Die Arbeitnehmerin treffe insoweit ein Verschulden an den zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankungen.

Das LAG hat die Klage des Arbeitgebers auf Rückzahlung der erhaltenen Entgeltfortzahlung abgewiesen. Ein Arbeitnehmer besitze einen Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert sei, ohne dass ihn ein Verschulden treffe. Ein solches Verschulden der Arbeitnehmerin hat

das LAG in dem konkreten Fall ausdrücklich verneint.

Es hat klargestellt, dass die Hormonbehandlung selbst nicht die Krankheitsursache für die vier Zeiträume gewesen sei. Erst die Nebenwirkungen und Unverträglichkeiten, die bei der Hormonbehandlung zur Behebung der Unfruchtbarkeit aufgetreten seien, hätten zur Arbeitsunfähigkeit geführt. Die Rechtsordnung gestatte ohne Ausschluss des Entgeltfortzahlungsanspruchs, dass ein Arbeitnehmer im Rahmen des Üblichen eine private und von seinem eigenen Interesse getragene Lebensführung habe. Übe der Arbeitnehmer davon abweichend eine besonders gefährliche Lebensweise aus, nehme die Rechtsordnung ein Verschulden an, weil der

Arbeitnehmer grob gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstoße.

Die Durchführung einer Hormonbehandlung unter ärztlicher Anleitung zur Behebung einer Unfruchtbarkeit sei jedoch eine Verhaltensweise der privaten Lebensgestaltung, die in keiner Weise gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstoße. Da der Erfolg der Hormonbehandlung und die mit ihr einhergehenden voraussehbaren Erkrankungen nicht in einem Missverhältnis gestanden haben, war die Rückzahlungsklage des Arbeitgebers abzuweisen.

■ Daniel Hartmann  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

# Herausgreifende Kündigung

Seit vielen Jahren wird im deutschen Arbeitsrecht die Frage der Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Kündigungen diskutiert. Das Problem stellt sich, wenn mehrere Arbeitnehmer gleichartige Pflichtverletzungen begangen haben, der Arbeitgeber aber dennoch nur das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers oder eines Teils der pflichtwidrig handelnden Arbeitnehmer kündigt. In diesem Fall spricht man von einer „herausgreifenden Kündigung“. Mit einem solchen Fall hatte sich jüngst das Hessische Landesarbeitsgericht (Urteil vom 10.09.2008, 6 Sa 384/08)

auseinanderzusetzen.

In einem großen Einzelhandelsunternehmen warf der Arbeitgeber Mitarbeitern den Missbrauch eines Payback-Sondercoupons vor. Kurz zusammengefasst hatten Mitarbeiter des Arbeitgebers diese Sondercoupons abredewidrig gebraucht und den Wert des Sondercoupons (EUR 5,-) mehrfach zum Nachteil des Arbeitgebers auf ihren Payback-Karten gutschreiben lassen. Der Arbeitgeber sprach daraufhin einigen, jedoch nicht allen Mitarbeitern, eine außerordentliche Kündigung aus.

Das LAG Hessen nahm zwar an, dass eine Straftat zu Lasten des Arbeitgebers vorliege. In An-

lehnung an eine bereits jahrzehnte alte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kam es jedoch zu dem Ergebnis, dass die Kündigungen unwirksam seien. Zwar sei der Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Beurteilung einer Kündigung nicht unmittelbar anzuwenden, weil er mit dem Gebot der umfassenden Einzelfallabwägung nur beschränkt zu vereinbaren sei. Jedoch könne der Gleichbehandlungsgrundsatz mittelbare Wirkungen haben und sei als ein maßgeblicher Gesichtspunkt in die Abwägung einzubeziehen. Wenn wegen eines gleichartigen Kündigungsgrundes mehrere Kündigungen ausgesprochen werden, hänge

es von den bei jeder Kündigung zu berücksichtigenden Besonderheiten ab, ob die Kündigung aller Arbeitnehmer gerechtfertigt sei. Bei gleicher Ausgangslage müsse der Arbeitgeber, der nach einer selbst gesetzten Regel verfare, darlegen, weshalb er in einem Fall hiervon abweiche. Bei einem von mehreren Arbeitnehmern gemeinsam begangenen Prämienbetrug darf der Arbeitgeber nicht nur zwei Arbeitnehmern kündigen und es bei dem anderen, ebenso belasteten Arbeitnehmer bei einer Verwarnung belassen.

■ Thomas Schelp  
Rechtsanwalt

# Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Das Grundrecht der kollektiven Koalitionsfreiheit schützt Gewerkschaften in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und in ihrer Betätigung. Zum Kernbereich dieser kollektiven Betätigungsfreiheit gehören sowohl das Tarifvertrags- und Arbeitskämpfrecht, als auch die Betreuung und die Werbung neuer Mitglieder. Inwieweit Gewerkschaften das Recht haben, Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz und gegebenenfalls auch während der Arbeitszeit anzusprechen, war schon des Öfteren Gegenstand höchstrichterlicher Entscheidungen. Nunmehr hatte sich das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 20.01.2009, 1 AZR 515/08) mit der Frage der Mitgliederwerbung über elektronische Kommunikationsmittel des Arbeitgebers (E-Mail) zu befassen.

Das BAG entschied, dass sich eine tarifzuständige Gewerkschaft an Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden darf. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-

Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat. Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmer auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Betätigungsfreiheit.

Die Entscheidung fügt sich nahtlos ein in die bisherige Rechtsprechung des BAG zu gewerkschaftlicher Werbung. Wenn durch die Werbung Grundrechte des Arbeitgebers berührt werden, sind die Rechtspositionen gegeneinander abzuwägen. Das Eigentumsrecht des Arbeitgebers und sein Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb haben hiernach zurückzutreten, solange der E-Mail-Versand nicht zu nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbaren wirtschaftlichen Belastungen führt. Auf Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer kann sich der Arbeitgeber gegenüber der Gewerkschaft nicht berufen.

Im Einklang mit dieser Rechtsprechung wies das BAG die Klage eines Dienstleistungsunternehmens ab, mit der dieses der Gewerkschaft ver.di die Versendung von E-Mails an die betrieblichen E-Mail-Adressen

seiner Mitarbeiter untersagen lassen wollte, denn Störungen des Betriebsablaufs oder messbare wirtschaftliche Nachteile

hatte die Arbeitgeberin schon selbst nicht vorgetragen.

■ Thomas Schelp  
Rechtsanwalt

## Arbeitsrechtliche Praktiker SEMINARE GmbH

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

### Inhouse-Seminare 2009

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis
- Die rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Personalkosten senken ohne Kündigung
- Krankheit als Kündigungsgrund
- Alles um den Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag - Neues zur Sperrzeit
- Alles von A wie Arbeitsvertrag bis Z wie Zeugnis.

Anmeldung & weitere Infos: [www.aps-seminare.de](http://www.aps-seminare.de)

# Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz und der Gefährdungsbeurteilung



**Gesundheitsschutz als Beratungstipp – und das in Zeiten, in denen die Finanzkrise die Realwirtschaft**

**erreicht? Haben Betriebsräte und Arbeitgeber jetzt nicht andere Sorgen und stehen konkrete Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze nicht im Mittelpunkt der Verhandlungen zwischen den Betriebspartnern?**

Intensive Verhandlungen zum Erhalt von Arbeitsplätzen stehen an, da bleibt keine Zeit für Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, oder?

Weit gefehlt: Denn die Arbeitsbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren massiv verändert. Betriebliche Umstrukturierungen, Industrialisierung von Arbeitsprozessen und erhöhte Anforderungen an den einzelnen Beschäftigten und die von ihm ausgeübte Tätigkeit stehen in vielen Betrieben auf der Tagesordnung.

Folgen dieser geänderten Arbeitsbedingungen können physische und psychische Erkrankungen sein. Der Beschäftigte ist den erhöhten Anforderungen nicht mehr gewachsen und wird krank. Die krankheitsbedingten Ausfallzeiten der Beschäftigten nehmen zu. Verschiedene Studien bestätigen dies bereits und stellen zwischen den sich ändernden Arbeitsbedingungen und insbesondere der Zunahme psychischer Erkrankungen einen engen Zusammenhang her (Studie der Deutschen Ange-

stellten Krankenkasse, Gesundheitsbilanz Kreditgewerbe 2007 sowie DGB-Index Gute Arbeit 2008).

**Ganzheitliches Verständnis von Gesundheit**

Gemäß Weltgesundheitsorganisation zielt Gesundheitsförderung „auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.“ Gesundheit wird demnach ganzheitlich verstanden und nicht lediglich als Gegensatz zur Krankheit. Arbeitswissenschaftlich bezeichnet man diese beiden unterschiedlichen Ansätze als Salutogenese und Pathogenese. Der Begriff Salutogenese bedeutet soviel wie „Gesundheitsentstehung“ oder „Ursprung von Gesundheit“.

Die Betonung des Präventionsgedankens liegt dabei auf der Hand. Unterschieden wird die auf verhältnisbezogene Handlungsfelder gerichtete Prävention von der verhaltensbezogenen Prävention. Zur Verhaltensprävention zählen das Individuum fokussierende Maßnahmen wie z. B. Rückenschulung, Bewegungspausen, Entspannungskurse, Ernährungsberatung, Betriebssport und Suchtprävention.

In den Bereich der Verhältnisprävention fallen Maßnahmen wie die Beteiligung von Beschäftigten bei Veränderungsprozessen, Erhebung sozialer Benchmarks durch Befragung, Aufgabenbereicherung (job enrichment), Aufgabenerweiterung (job enlargement),

Aufgabenwechsel (job rotation), ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, Gesundheitszirkel, Verbesserung des Betriebsklimas, Arbeitszeitregelungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Viele Arbeitgeber haben die Notwendigkeit erkannt, möglichen Belastungen und Gefährdungen der Beschäftigten entgegenzuwirken und dadurch Ausfallzeiten zu reduzieren. Sie versuchen gemeinsam mit dem Betriebsrat, Verbesserungen in der betrieblichen Praxis umzusetzen.

**Mitbestimmung des Betriebsrats**

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats entbindet die Arbeitgeber jedoch nicht von der Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflichten. So hat der Gesetzgeber den Arbeitgebern neben dem betrieblichen Eingliederungsmanagement von erkrankten Beschäftigten gemäß § 84 SGB IX z.B. die Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG als gesetzliche Aufgabe im Rahmen des Gesundheitsschutzes übertragen.

Der Arbeitgeber hat nach § 5 ArbSchG durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Der Katalog der zu ermitteln-

den Gefährdungen ist weit gefasst. Neben klassischen Fragen wie z.B. der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie den physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen auf die Beschäftigten besteht auch Ermittlungsbedarf bei der Gestaltung und Auswahl von Gestaltungsmitteln sowie der Gestaltung von Arbeitsabläufen, der Arbeitszeit und deren Zusammenwirken. Darunter fällt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts auch die Ermittlung psychischer Belastungen (BAG vom 8.6.2004, 1 ABR 13/03). Der Betriebsrat hat bei der Gefährdungsbeurteilung ein Mitbestimmungsrecht, da der Arbeitgeber bei der Beurteilung einen Spielraum besitzt, dessen Ausfüllung der Mitbestimmung unterliegt.

Arbeitgeber und Betriebsräte sollten die Gestaltungsmöglichkeiten im Gesundheitsschutz gemeinsam nutzen, um Überbelastungen und Ausfallzeiten der Beschäftigten zu reduzieren. So kann der Gesundheitsschutz auch in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten zum strategischen Gewinn für den Arbeitgeber, den Betriebsrat und die Beschäftigten werden: denn die Ziele des gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheitsschutzes und insbesondere der Gefährdungsbeurteilung, die Reduzierung und Minimierung von Fehlbelastungen und die Schaffung menschengerechter Arbeitsbedingungen, führt zu geringeren Ausfallzeiten und motivierten Beschäftigten.

■ Thomas M. Steins  
CAIDAO Consultants Berlin

Seite 4

## Impressum

Gürzenichstraße 16 · 50667 Köln  
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27  
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.  
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66  
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



**ULRICH WEBER & PARTNER GbR**

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

KÖLN · FRANKFURT/MAIN · BERLIN · STUTTGART

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

Charlottenstr. 79/80 · 10117 Berlin  
Tel. 0 30-20 62 98-0 · Fax -20 62 98-10  
buero-berlin@ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart  
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10  
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

Design & Layout: I-Motion Communication  
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0