

# Urlaubsanspruch und Arbeitsunfähigkeit – noch keine Rechtssicherheit bei Kumulation von Urlaubsansprüchen



In jüngerer Vergangenheit gab es einige bemerkenswerte Entscheidungen, die das Urlaubsrecht bei Dauererkrankung revolutionär verändert haben: Zunächst hatte der Europäische Gerichtshof am 20.01.2009 (C-350/06 und C-520/06) entgegen der deutschen Rechtspraxis entschieden, dass Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht verlieren, wenn sie den Urlaub wegen Krankheit nicht antreten konnten. Der nicht genommene Urlaub sei

dann abzugelten, was auch dann gelte, wenn der Arbeitnehmer während des ganzen Jahres oder eines Teils davon arbeitsunfähig erkrankt war und die Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortbestanden hat.

Aufgrund dieser Entscheidung hat dann das Bundesarbeitsgericht am 24.03.2009 (9 AZR 983/07) eine wichtige Rechtsprechungsänderung vorgenommen und unter Aufgabe seiner bisherigen ständigen Rechtsprechung entschieden, dass Arbeitnehmer auch dann einen Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs haben, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann.

Am 23.03.2010 (9 AZR 128/09) hat das Bundesarbeitsgericht dann ergänzend hierzu entschieden, dass diese neue Rechtsprechung nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch für den Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen (§ 125 SGB IX) gilt.

Gleichwohl sind damit immer noch nicht alle Fragen geklärt, wie eine aktuelle Vorlage an den Europäischen Gerichtshof durch das Landesarbeitsgericht Hamm vom 15.04.2010 (16 Sa 1176/09) zeigt.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat dem Europäischen Gerichtshof die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob Urlaubsansprüche langjährig arbeitsunfähiger Ar-

beitnehmer angesammelt werden können oder ob sie zeitlich zu begrenzen sind. In dem dieser Vorlage zugrundeliegenden Sachverhalt hatte ein seit 2002 fortwährend arbeitsunfähiger und ab 2003 befristet Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehender Arbeitnehmer, der am 31.08.2008 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war, den Urlaubsabgeltungsanspruch für die Jahre 2006, 2007 und 2008 geltend gemacht. Er hatte seine Ansprüche deshalb auf die Zeit ab 2006 beschränkt, weil das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 24.03.2009 entschieden hatte, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch jedenfalls ab dem Jahre 2006 nicht daran scheitert, dass ein schützenswertes Vertrauen der Arbeitgeber auf den Fortbestand der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestehe, wonach bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der Urlaubsanspruch nicht erfüllt werden könne. Zu der bei diesem Fall entscheidungserheblichen Frage, ob nationale Regelungen, durch die eine Ansammlung von Urlaubsansprüchen für mehrere Jahre verhindert wird, zulässig sind, hat der Europäische Gerichtshof bislang noch nicht Stellung genommen. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat im Rahmen der Begründung des Beschlusses zur Vorlage unter Darstellung des Schutzzwecks des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG, nämlich es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über

einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen, Zweifel geäußert, ob dies auch das Ansammeln von Urlaubsansprüchen für mehrere Jahre erfordert.

Die nun zu erwartende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ist höchst praxisrelevant, da sie die Frage klären wird, ob bei einer mehrjährigen Erkrankung der Arbeitnehmer einen ständig anwachsenden Berg von Urlaubstagen vor sich herschiebt, der dann bei Genesung vollumfänglich in Form bezahlter Freistellung zu erfüllen bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten ist.

Im konkreten Fall hätten sich für die Jahre 2006, 2007 und 2008 an gesetzlichem Mindesturlaub (3 x 20 Arbeitstage) und Schwerbehindertenzusatzurlaub (3 x 5 Arbeitstage) bereits 75 Arbeitstage angesammelt, die, sollte das Sammeln ohne zeitliche Grenze möglich sein, abzugelten wären.

Arbeitgebern, die auf Urlaubsgewährung bzw. Urlaubsabgeltung für mehrere Jahre in Anspruch genommen werden, ist vor dem Hintergrund der noch nicht beendeten Diskussion zu empfehlen, nicht mehrere Jahre zu berücksichtigen, sondern vielmehr auf das Vorabentscheidungsersuchen des Landesarbeitsgerichts Hamm hinzuweisen und mitzuteilen, dass eine Gewährung bzw. Abgeltung nur in Abhängigkeit von der zu erwartenden Entscheidung erfolgen wird.

■ Dr. Oliver Fröhlich  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Inhalt

### Seite 1

- Urlaubsanspruch und Arbeitsunfähigkeit – noch keine Rechtssicherheit bei Kumulation von Urlaubsansprüchen

### Seite 2

- Der Fall „Emmely“
- Betriebsratsvergütung bei Betriebsschließung

### Seite 3

- Anspruch auf Auskunft eines abgelehnten Stellenbewerbers?
- Ungerechtfertigte fristlose Kündigung trotz eigenmächtiger Wegnahme

### Seite 4

- Dienstwagen – Widerruf aus wirtschaftlichen Gründen

## Der Fall „Emmely“

Das Bundesarbeitsgericht hat am 10.06.2010 (2 AZR 541/09) seine lang erwartete Entscheidung im Fall „Emmely“ gefällt. Die als „Emmely“ in der Presse bekannt gewordene Klägerin war seit ca. 30 Jahren bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt und hatte – nachdem sie sich in dieser langen Beschäftigungszeit nichts hatte zu Schulden kommen lassen – zwei Leergutbons im Wert von € 0,48 und € 0,82 für einen privaten Einkauf verwendet, obwohl der Filialleiter sie ausdrücklich angewiesen hatte, diese Bons im Kassenbüro aufzubewahren. Der Arbeitgeber daraufhin hatte eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung ausgesprochen, die beide – anders als in den Vorinstanzen – vor

dem Bundesarbeitsgericht keinen Bestand hatten.

Das Bundesarbeitsgericht begründete seine – für viele Juristen überraschende – Entscheidung damit, dass es zwar zunächst an seiner Rechtsprechung festhalte, auch Vermögensdelikte im sog. „Bagatellbereich“ seien geeignet, eine Kündigung zu rechtfertigen. Auch stellten die Handlungen von „Emmely“ einen schwerwiegenden Vertragsverstoß dar, der den Kernbereich ihrer Arbeitsaufgaben als Kassiererin berührt. Im Ergebnis jedoch seien im Rahmen einer Interessenabwägung alle für das jeweilige Vertragsverhältnis in Betracht kommenden Gesichtspunkte zu bewerten. Dazu gehörten nach Ansicht des Senats das gegebene Maß der Schädigung des Vertrauens, das Interesse an der korrekten

Handhabung der Geschäftsanweisungen, das von dem Arbeitnehmer in der Zeit seiner unbeanstandeten Beschäftigung erworbene „Vertrauenkapital“ ebenso wie die wirtschaftlichen Folgen des Vertrauensverstoßes.

Dies alles berücksichtigt, hielt das Bundesarbeitsgericht die Kündigungen für nicht gerechtfertigt. Ausschlaggebend war die lange Zeit der störungsfreien Beschäftigung. Das Senat war der Ansicht, dass das Vertrauen in einem derart lange bestehenden Arbeitsverhältnis nicht durch einen einzigen, vom Schaden her geringen Vertragsverstoß unwiederbringlich zerstört werde. Eine Abmahnung hätte als milderer Mittel gereicht, um künftig wieder einen störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu bewirken.

### Hinweis

Entgegen vieler Forderungen aus Politik und Presse hat das Bundesarbeitsgericht keine sog. „Bagatellgrenzen“ benannt, sondern klargestellt, dass auch geringfügige Vermögensdelikte zu einer fristlosen Kündigung führen können. Die Geringwertigkeit des verursachten Schadens schützt nicht per se vor einer Kündigung. Im Rahmen der Interessenabwägung wird jedoch künftig das durch langjährige Beschäftigung erworbene „Vertrauenkapital“ verstärkt zu prüfen sein.

■ Tania Ihle  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

## Betriebsratsvergütung bei Betriebsschließung

In seinem Urteil vom 05.05.2010 (7 AZR 728/08) hatte sich das Bundesarbeitsgericht mit einer Klage zweier ehemaliger Betriebsratsmitglieder zu beschäftigen. Diese verlangten von ihrem ehemaligen Arbeitgeber Vergütungen in Höhe von jeweils über € 30.000,00. Beide Betriebsratsmitglieder hatten nach der Betriebsschließung und nachdem ihr Arbeitsverhältnis zu dem ehemaligen Arbeitgeber beendet war, Betriebsratsaufgaben übernommen, die im Zusammenhang mit Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten im Rahmen der Abwicklung des Betriebes standen. Ebenso wie die Vorinstanzen hat das Bundesarbeitsgericht die Zahlungsklage der beiden

Betriebsratsmitglieder abgewiesen. Der Senat weist in der Begründung seiner Entscheidung zwar daraufhin, dass dem Betriebsrat im Rahmen des § 21 b BetrVG bei Betriebsstilllegungen ein Restmandat von Gesetzes wegen auferlegt werde und er daher eine ganze Reihe von Aufgaben – etwa beim Abschluss eines Sozialplans – wahrzunehmen habe. Da jedoch Betriebsräte ihr Amt als unentgeltliches Ehrenamt führen (§ 37 Abs. 1 BetrVG), käme in diesem Fall eine Vergütung nicht in Frage. Betriebsräte seien gem. § 37 Abs. 3 BetrVG von ihrer Arbeitsverpflichtung bezahlt freizustellen. Ist das Arbeitsverhältnis eines restmandatierten Betriebsratsmitglieds jedoch beendet, kommt eine Befreiung von der dem

Arbeitgeber geschuldeten Arbeitsleistung oder ein Freizeitausgleich nicht mehr in Betracht. Mithin könnte das Betriebsratsmitglied in diesem Fall auch keine Vergütung für das mit der Betriebsrats Tätigkeit verbundene Freizeitopfer verlangen. Dies widerspräche dem Ehrenamtsprinzip, so das Bundesarbeitsgericht

■ Tania Ihle  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

### Hinweis

Das Bundesarbeitsgericht hat ausdrücklich offen gelassen, ob ein Vergütungsanspruch besteht, wenn ein Betriebsrat bereits bei einem neuen Arbeitgeber eingestellt ist und dort unbezahlt für Tätigkeiten im restmandatierten Betriebsrat des alten Betriebes freigestellt wird.



# Anspruch auf Auskunft eines abgelehnten Stellenbewerbers?

Mit Beschluss vom 20.05.2010 (8 AZR 287/08) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) eine Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt. Konkret fragt das Gericht, ob es das Gemeinschaftsrecht gebietet, einem Bewerber, der darlegt, dass er die Voraussetzungen für eine von einem Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle erfüllt, dessen Bewerbung jedoch nicht berücksichtigt wurde, gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Auskunft einzuräumen, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist.

Auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle eines/einer Softwareentwicklers/in bewarb sich die 1961 in Russland geborene Klägerin erfolglos. Die Beklagte teilte der Klägerin in der Absage nicht die Kriterien mit, welche hierfür maßgeblich waren und ob sie einen anderen Bewerber eingestellt hatte. Die Klägerin machte teilweise einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend und forderte eine angemessene Entschädigung in Geld. Sie trägt vor, sie sei wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Herkunft nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden, obgleich sie die Voraus-

setzungen für die Stelle erfüllt habe. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Da jedoch die Entscheidung von der Auslegung des Gemeinschaftsrechts durch den EuGH abhängt, traf das BAG keine abschließende Sachentscheidung. Die Klägerin habe keine ausreichenden Indizien dargelegt, welche eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten ließen und die nach § 22 AGG zu einer Beweislast der Beklagten führen würden, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hätte. Für die Darlegung einer Benachtei-

ligung reichte der bloße Hinweis der Klägerin auf ihr Geschlecht, ihr Alter und ihre Herkunft nicht aus. Der Senat sehe nach nationalem Recht keinen Anspruch auf Auskunft gegen die Beklagte, ob und aufgrund welcher Kriterien diese einen anderen Bewerber eingestellt habe. Ob dies den einschlägigen Antidiskriminierungsrichtlinien des Gemeinschaftsrecht entspreche, dürfe der Senat aber nicht selbst entscheiden. Aus diesem Grunde hat das BAG die Frage dem EuGH vorgelegt. Wir werden weiter berichten.

■ Daniel Stille, LL.M.  
Rechtsanwalt

# Ungerechtfertigte fristlose Kündigung trotz eigenmächtiger Wegnahme

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hatte sich in seinem Urteil vom 13.01.2010 (3 Sa 324/09) mit der Frage der Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen eigenmächtiger Wegnahme zu befassen. Es kam zu dem Ergebnis, dass es immer auf die Umstände des Einzelfalls ankommt und nicht jede eigenmächtige Wegnahme eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Beklagte bot ihren Mitarbeitern 2007 ohne Erfolg 30 Jahre alte Werkbänke an, die sie durch neue ersetzt hatte. Zur Entsorgung lagerte sie dann die Werkbänke jahrelang zwischen. Anfang 2009 meldete der Kläger Bedarf für eine private Nutzungsmöglichkeit einer alten Werkbank bei seinem Vorgesetzten sowie bei dem die Kaffeekasse führenden Betriebsratsvorsitzenden an. An einem Freitagnachmittag lud der Kläger für alle sichtbar den von ihm benötigten Teil einer Werkbank auf den Anhänger seines Pkw's. Dies nahm die Geschäftsleitung, die diesen Vorfall beobachtete, zum Anlass, das Arbeitsverhältnis

fristlos, hilfsweise ordentlich zu kündigen. Ebenso wie die Vorinstanz hat das LAG Schleswig-Holstein der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Zwar entspräche es der ständigen Rechtsprechung, dass begangene Vermögensdelikte zu Lasten des Arbeitgebers, selbst wenn es sich um Sachen von geringem Wert handele, eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Allerdings sei stets eine Einzelfallabwägung erforderlich. Im vorliegenden Fall habe der Kläger die Werkbank vor den Augen aller mitgenommen. Dem Kläger könne keine Bereicherung und auch keine rechtswidrige Entreichung des Arbeitgebers unterstellt werden, obgleich er zwar eine Eigenmächtigkeit begangen habe. Insbesondere habe der Beklagten kein wirtschaftlicher Schaden entstehen können, da die Werkbank aus ihrer Sicht wertloser störender Müll gewesen sei. Ferner spreche das Fehlen jeglicher Heimlichtuerei und die Beschreitung des offiziellen Genehmigungswegs für die Ehrlichkeit und Korrektheit des Klägers.

■ Daniel Stille, LL.M.  
Rechtsanwalt



Arbeitsrechtliche Praktiker  
**SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

## Inhouse-Seminare 2010

- Die rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Grundzüge des Betriebsverfassungsgesetzes
- 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)

# Dienstwagen – Widerruf aus wirtschaftlichen Gründen



Viele Arbeitsverträge sehen vor, dass einem Arbeitnehmer ein Dienstwagen nicht nur für beruflich veranlasste Fahrten überlassen wird, sondern dieser auch privat genutzt werden kann. Die unentgeltliche private Nutzung stellt neben dem Arbeitslohn einen zusätzlichen Vergütungsbestandteil in Form einer Sachleistung dar, der als geldwerter Vorteil zu versteuern ist.

Insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Streit um die Voraussetzungen der Verpflichtung zur Rückgabe des Dienstwagens kommen. Dabei ist zu unterscheiden: Bei nur dienstlicher Nutzung kann der Arbeitgeber den Dienstwagen jederzeit herausverlangen. Es handelt sich dann um ein Arbeitsmittel, an dem der Arbeitnehmer kein Recht zum Besitz hat. Ist eine Privatnutzung vereinbart worden, kann der Arbeitnehmer den Dienstwagen bis zum Beendigungszeitpunkt nutzen. Da die Privatnutzung ein Vergütungsbestandteil ist, hat der Arbeitnehmer hierauf bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch. Die Privatnutzung kann allerdings widerruflich ausgestaltet werden. Der Widerruf ist das Recht des Arbeitgebers, einzelne Arbeitsbedingungen einseitig zu ändern. Ein Widerruf erspart dem Arbeitgeber eine Änderungskündigung. Bei einem wirksamen Widerruf werden bereits entstandene Ansprüche für

die Zukunft ausgeschlossen. Da die Privatnutzung als Entgeltbestandteil für den Arbeitnehmer einen erheblichen Vermögensvorteil darstellt, ist ein Widerruf an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist er nur dann zulässig, wenn der geldwerte Vorteil des Dienstwagens unter 25 % des monatlichen Gesamtverdienstes liegt und der Widerruf an sachliche Gründe geknüpft wird. Diese Gründe müssen ausdrücklich im Arbeitsvertrag benannt werden. Für den Arbeitgeber reicht es dabei aus, wenn er die Widerrufsgründe schlagwortartig nennt. Widerrufsgründe können zum Beispiel wirtschaftliche Gründe, eine Änderung der Aufgaben des Arbeitnehmers dahingehend, dass er künftig keine Außendiensttermine mehr wahrzunehmen hat, Missbrauch der Privatnutzung, schwerwiegende Pflichtverletzung etc. sein. Die Angabe dieser Gründe soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, sich auf einen zukünftigen Widerruf einzustellen; er muss erkennen, was auf ihn zukommt. Eine Widerrufs Klausel, mit der sich der Arbeitgeber vorbehält, jederzeit unbeschränkt die private Nutzung des Dienstfahrzeuges zu untersagen, ist nach einer Entscheidung des BAG vom 12.01.2005 (5 AZR 364/04) unzulässig, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Eine derartige Klausel würde dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, dem Arbeitnehmer einen Teil seiner laufenden Vergütung jederzeit ohne Begründung einseitig zu entziehen. In seinem aktuellen Urteil vom 13.04.2010 (9 AZR 113/09) hat

das BAG über einen Widerrufs vorbehalt der Überlassung eines Dienstwagens aus wirtschaftlichen Gründen entschieden. In dem zugrundeliegenden Fall erhielt eine Vertriebsmitarbeiterin von ihrem Arbeitgeber ein Dienstfahrzeug, das sie auch privat nutzen durfte. Die Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers sahen vor, dass die Gebrauchsüberlassung aus „wirtschaftlichen Gründen“ widerrufen werden kann. Dies sollte „durch geeignete jährliche Maßnahmen“ sichergestellt werden. Die Mitarbeiterin ging davon aus, dass sie jedes Jahr 49500 km mit dem Firmen-Pkw fahren würde. Tatsächlich fuhr sie im Jahr 2006 jedoch nur 29450 km. Dies hielt der Arbeitgeber für unwirtschaftlich und widerrief die Überlassung. Hiergegen wehrte sich die Arbeitnehmerin und klagte. Das BAG geht in seiner Entscheidung davon aus, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen Dienstwagen nicht aus „wirtschaftlichen Gründen“ entziehen darf. Eine entsprechende Klausel in einem Formulararbeitsvertrag sei unwirksam. Nachdem das BAG bisher nur geklärt hatte, dass ein Widerrufsvorbehalt unwirksam ist, wenn er aus beliebigen Gründen erfolgen kann, hat es nunmehr auch klargestellt, dass eine Klausel, in der für den Widerruf „wirtschaftliche Gründe“ ohne nähere Konkretisierung angegeben werden, gegen § 308 Nr. 4 BGB i. V. m. § 307 Abs. 1 BGB in Formulararbeitsverträgen verstoße, weil sie den Arbeitnehmer unzumutbar benachteilige. Der Arbeitnehmer könne nicht erkennen, wann ein Arbeitgeber diese „wirtschaftlichen Gründe“

als gegeben ansehe. Der Schutz des Arbeitnehmers gebiete es, dass dieser wisse, was auf ihn zukomme, damit er sich darauf einstellen könne. Sonst könne ein Arbeitgeber nach Belieben in das Arbeitsverhältnis eingreifen und dessen Bedingungen ändern.

## Praxistipp

Widerrufsklauseln stellen nach wie vor für den Arbeitgeber wirksame Mittel dar, um einseitig arbeitsvertragliche Vereinbarungen zu beseitigen. Gerade deshalb stellt die Rechtsprechung erhöhte Anforderungen hieran. Der Arbeitgeber muss die Voraussetzungen für einen Widerruf so transparent gestalten, dass der Arbeitnehmer erkennen kann, wann ihm die Ansprüche entzogen werden können. Die Widerrufsgründe für die Entziehung des Dienstfahrzeugs sind daher sehr konkret anzugeben. Anzumerken ist noch, dass es unzulässig ist, die Privatnutzung unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellen, da die Privatnutzung als Bestandteil der laufenden gewährten Vergütung anzusehen ist.

■ Heinz Herberth  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

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