

# Schadensersatzanspruch wegen verspäteter Zeugniserstellung



Eine in der Praxis häufige Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist der Streit um die Erteilung und den Inhalt eines Zeugnisses. Für den Arbeitgeber ist die Zeugniserstellung häufig eine Last und die Beurteilung des Arbeitnehmers fällt insbesondere bei Differenzen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wenig differenziert und objektiv aus. Für den Arbeitnehmer ist dagegen das Zeugnis für seinen weiteren beruflichen Weg bedeutsam.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein hatte über eine Klage eines Arbeitnehmers zu entscheiden, der gegenüber dem Arbeitgeber Schadensersatzansprüche geltend machte, da nach seiner Auffassung der Arbeitgeber ihm das Zeugnis verspätet ausgestellt hatte und er es deshalb in einem Bewerbungsgespräch nicht vorlegen konnte und eine Absage erhielt. Das LAG hat in seiner Entscheidung vom 01.04.2009 (AZ: 1 Sa 370/08) die Klage abgewiesen. Rechtsgrundlage für die Erteilung des Arbeitszeugnisses ist § 630 BGB i. V. m. § 109 GewO. Danach hat ein Arbeitnehmer bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis.

Grundsätzlich ist das Zeugnis vom Arbeitnehmer abzuholen (Holschuld). Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber zur Übersendung des Zeugnisses an den Arbeitnehmer verpflichtet sein, wenn die Abholung für den Arbeitnehmer mit unverhältnismäßig hohen Kosten oder besonderen Mühen verbunden ist; beispielsweise bei weit entferntem Wohnsitz.

Nach der Formulierung in § 109 GewO ist das Zeugnis „bei Beendigung“ des Arbeitsverhältnisses zu erteilen. Ein Arbeitnehmer hat daher spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist einen Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses. Dem Arbeitgeber wird allerdings die Einräumung einer angemessenen Bearbeitungszeit von ca. 2-3 Wochen gewährt. Erst danach kommt der Arbeitgeber mit der Erteilung des Zeugnisses in Verzug.

In dem vor dem LAG entschiedenen Fall hatte der Arbeit-

nehmer Klage gegen die Kündigung erhoben. Die Parteien hatten sich vor dem Arbeitsgericht auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.08.2007 geeinigt und u. a. vereinbart, dass dem Kläger bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endzeugnis erteilt werde. Der Kläger hatte sich zum 01.09.2007 auf eine Stelle beworben. Er wurde auch zu einem Bewerbungsgespräch am 24.08.2007 eingeladen. Die Firma zeigte Interesse an der Einstellung des Klägers zum 17.09.2007 und bat ihn allerdings zu einem erneuten Gespräch am 06.09.2007. Sie forderte den Kläger auf, unbedingt zu diesem Termin sein letztes Arbeitszeugnis mitzubringen.

Der Kläger nahm das Gespräch am 06.09.2007 wahr, hatte jedoch kein Endzeugnis, sondern lediglich das Zwischenzeugnis vorgelegt. Die Firma sagte dem Kläger ab, da er die gewünschten Unterlagen nicht aushändigen konnte.

Der Kläger hat daraufhin seinen früheren Arbeitgeber auf Schadensersatz verklagt. Als Schaden machte er die von dem neuen Arbeitgeber zu erzielende Vergütung für den Zeitraum geltend, bis er eine anderweitige Beschäftigung erhalten hatte. Der Kläger stützte seinen Anspruch darauf, dass sein früherer Arbeitgeber mit der Erstellung des Zeugnisses in Verzug gewesen sei und ihm daher den Schaden ersetzen müsse.

Nach Auffassung des LAG hat ein Arbeitnehmer dann Anspruch auf Schadensersatz, wenn sich der Arbeitgeber mit der Erstellung des Zeugnisses

in Verzug befindet oder der Arbeitgeber bei der Erstellung des Zeugnisses schuldhaft seine Pflichten verletzt und darüber hinaus ein Kausalzusammenhang zwischen Vertragsverletzung und Schadenserstellung gegeben ist. Ausgehend von dieser Rechtslage hat das LAG aufgrund der Besonderheiten des konkreten Falles einen Schadensersatzanspruch verneint. Es hat weder die Voraussetzungen eines Verzugs noch die Voraussetzung einer Pflichtverletzung auf Seiten des Arbeitgebers gesehen. Vielmehr hätte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber mit der Erstellung des Endzeugnisses anmahnen und ihn darauf hinweisen müssen, dass er das Zeugnis im Rahmen seines anstehenden Bewerbungsgesprächs vorlegen müsse. Da er dies nicht getan habe, sei eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers nicht gegeben. Darüber hinaus habe sich der Arbeitgeber auch noch nicht in Verzug befunden.

Für die Praxis ist daher zu beachten: Der Arbeitgeber ist gehalten, innerhalb von 2-3 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer ein Endzeugnis zu erteilen. Versäumt er diese Frist und bleibt ein Bewerbungsgespräch alleine wegen der Nichtvorlage des Zeugnisses erfolglos, setzt er sich der Gefahr von Schadensersatzansprüchen aus. Umgekehrt muss der Arbeitnehmer darauf achten, dass er den Arbeitgeber zur Erstellung eines Endzeugnisses anmahnt und ihn auf ein eventuelles Bewerbungsgespräch hinweist.

■ Heinz Herberth  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Inhalt

### Seite 1

- Schadensersatzanspruch wegen verspäteter Zeugniserstellung

### Seite 2

- Vereinbarung über Zustimmungserfordernis des Betriebsrats zur Kündigung
- Außerordentliche Kündigung bei unrechtmäßigem Einlösen von Leertgutbons

### Seite 3

- Keine Bezahlung nach dem Lebensalter
- Keine Beschränkung von Stellenausschreibungen auf Berufsanfänger

### Seite 4

- Neues vom Handschlag

# Vereinbarung über Zustimmungserfordernis des Betriebsrats zur Kündigung

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.04.2009 (6 AZR 263/08) fehlt es für eine einzelvertragliche Erweiterung des dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vor Ausspruch von Kündigungen zustehenden Beteiligungsrechtes an der erforderlichen gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage. Anfang 2006 vereinbarten der Kläger und seine Arbeitgeberin einzelvertraglich, dass für Kündigungen, die zum Ausscheiden im Jahre 2006 führen, die ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG erforderlich ist. Im Juni 2006 wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren er-

öffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Dieser hörte im September 2006 den Betriebsrat zu den Kündigungen sämtlicher Arbeitsverhältnisse an, der dazu keine Stellung nahm. Ende September 2006 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger betriebsbedingt zum 31.12.2006. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und machte geltend, dass es an der erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats mangle. Das BAG hob das stattgebende Urteil der Berufungsinstanz auf. Es führte aus, dass die Vertragsparteien das dem Betriebsrat bei Kündigungen zustehende Beteiligungsrecht nicht einzelvertraglich erwei-

tern könnten. Für eine einzelvertragliche Erweiterung fehle die erforderliche gesetzliche Ermächtigungsgrundlage. Die Vorschriften des BetrVG, die dem Betriebsrat Mitwirkungsrechte einräumen, seien Organisationsnormen, die in einem ausdifferenzierten System die Mitbestimmungsrechte grundsätzlich abschließend regelten. Etwas anderes folge auch nicht aus der Tatsache, dass die Vertragsparteien zu Gunsten des Arbeitnehmers von den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes abweichen könnten, da derartige Vereinbarungen allein im Verhältnis zwischen den Vertragsparteien auf individualvertraglicher Ebene wirkten. Im Rahmen des § 102 Abs. 6

BetrVG könne durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung lediglich geregelt werden, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürften und dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheide. Schließlich hätten die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, das Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung auch in einem Tarifvertrag zu vereinbaren, wobei sich die Grundlage für einen solchen Eingriff in die Betriebsverfassung in den §§ 1 Abs. 1, 3 Abs. 2 TVG finde.

■ Daniel Stille, LL.M.  
Rechtsanwalt

# Außerordentliche Kündigung bei unrechtmäßigem Einlösen von Leergutbons

Nach dem Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 24.02.2009 (7 Sa 1017/08) ist eine außerordentliche Kündigung gegenüber der Klägerin wegen des Verdachts, diese habe zwei von einer Kollegin gefundene Leergutbons im Wert von 1,30 EUR zum eigenen Vorteil eingelöst, wirksam erklärt. Gegen dieses Urteil hat das BAG am 28.07.2009 im Nichtzulassungsbeschwerdeverfahren die Revision zugelassen (3 AZN 224/09), wobei allerdings nun geklärt wird, ob das spätere prozessuale Verhalten der Klägerin bei der vorzunehmenden Interessenabwägung als mitentscheidend berücksichtigt werden darf.

Die Klägerin arbeitete in einer Filiale der Beklagten, in der

für die Leergutrückgabe ein Automat aufgestellt war. Eine Kollegin fand am 12.01.2008 zwei Leergutbons vom selben Datum über 0,48 EUR und 0,82 EUR. Der Marktleiter legte die Bons in das Kassensbüro. Am 22.01.2008 überreichte die Klägerin bei einem Einkauf in ihrer Filiale zwei Leergutbons, die das Datum vom 12.01.2008 trugen und Werte von 0,48 EUR bzw. 0,82 EUR auswiesen. In mehreren Personalgesprächen stritt die Klägerin ab, dass es sich bei diesen Bons um die von der Kollegin gefundenen Bons handelte. Gleichwohl erklärte die Beklagte die fristlose Kündigung. Im Rahmen der Beweisaufnahmen im Ausgangs- und Berufungsverfahren versuchte die Klägerin mehrfach, den Verdacht auf andere Mitarbeiter abzuwäl-

zen, was sich als unhaltbar erwies.

Die LAG bejahte eine Pflichtverletzung der Klägerin und führte aus, es entspreche ständiger Rechtsprechung des BAG, dass vom Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers begangene Vermögensdelikte regelmäßig geeignet seien, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen. Ein Arbeitnehmer, der im Zusammenhang mit seiner Arbeitsleistung strafrechtlich relevante Handlungen gegen das Vermögen des Arbeitgebers begehe, verletze damit seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht schwerwiegend und missbrauche das ihm entgegengebrachte Vertrauen in erheblicher Weise. Dies gelte auch bei Sachen mit

geringem Wert. Das Eigentum des Arbeitgebers könne auch nicht zu einem Bruchteil zur Disposition des Arbeitnehmers stehen.

In der Interessenabwägung des LAG ist jedoch auch das prozessuale Verhalten der Klägerin, den Verdacht auf andere Kollegen abzuwälzen, einbezogen worden, weswegen das BAG die Revision zugelassen hat. Nun ist zu klären, ob das spätere prozessuale Verhalten der Klägerin bei der Interessenabwägung als mitentscheidend berücksichtigt werden darf. Das BAG kann jedoch im Rahmen der Revision die Rechtmäßigkeit der Entscheidung des LAG auch unter weiteren Gesichtspunkten prüfen.

■ Daniel Stille, LL.M.  
Rechtsanwalt

# Keine Bezahlung nach dem Lebensalter

**In Anknüpfung an die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 11.09.2008 (20 Sa 2244/07) hat das Hessische LAG am 22.04.2009 (2 Sa 1689/08) bestätigt, dass eine Staffelung der Grundvergütung nach dem Lebensalter (hier: im BAT) eine unmittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer darstellt und gegen §§ 1, 3 AGG verstößt. Als Rechtsfolge können jüngere Arbeitnehmer von vornherein eine Grundvergütung nach der höchsten Altersstufe verlangen.**

Im hessischen Fall war der 31 Jahre alte Kläger Arbeitnehmer der Universität. Mit seiner Klage begehrte er die Feststellung, dass das Land verpflichtet sei, ihm eine Grundvergütung

nach der höchsten Lebensaltersstufe im BAT zu zahlen. Zur Begründung verwies er darauf, dass eine unterschiedliche Bezahlung allein wegen des Alters eine unzulässige Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer darstelle. Entsprechend hatte das LAG Berlin-Brandenburg bereits am 11.09.2008 der Klage einer 39-jährigen Angestellten des Landes Berlin stattgegeben.

Der Arbeitgeber berief sich u.a. auf Vertrauensschutzaspekte. Das hessische LAG hob die erstinstanzliche Entscheidung auf und gab dem Kläger recht. Es sprach ihm die Grundvergütung nach der höchsten Lebensaltersstufe zu. Die Staffelung der Grundvergütung nach BAT entsprechend dem Lebensalter stelle eine unmittelbare

Benachteiligung wegen des Alters dar. Auch jüngere Arbeitnehmer könnten sich auf eine Altersdiskriminierung berufen. Die unterschiedliche Bezahlung sei nicht nach §§ 5, 8 oder 10 AGG gerechtfertigt. Es liege gerade kein System vor, dass nach Berufserfahrung und danach nach Beschäftigungsdauer unterscheide, was eine Rechtfertigung für eine unterschiedliche Bezahlung darstellen könne. Maßgeblich für die Zuordnung der Vergütung sei allein das Lebensalter. Es könne nicht angenommen werden, dass allein bei höherem Lebensalter von größerer Berufserfahrung auszugehen sei. Wegen dieser ungerechtfertigten Benachteiligung könne der Kläger eine Grundvergütung nach der höchsten Lebensalter-

stufe verlangen. Die Anpassung „nach oben“ sei die einzige Lösung, um eine Gleichbehandlung mit älteren Beschäftigten herzustellen. Vertrauensschutzaspekte können dem nicht entgegengehalten werden. Die Benachteiligungsverbote des AGG gelten ohne Übergangsregelung für alle Sachverhalte, die sich seit dem Inkrafttreten des Gesetzes in seinem Geltungsbereich verwirklicht haben. Sie erfassen daher auch vor dem Inkrafttreten des AGG abgeschlossene Tarifverträge. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG die Entscheidung stützt und damit Arbeitgeber, die den BAT weiter angewendet haben, in große Schwierigkeiten bringt.

■ Dr. Martin Römermann  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

# Keine Beschränkung von Stellenausschreibungen auf Berufsanfänger

**Das BAG hat in einem Beschluss vom 18.08.2009 (1 ABR 47/08) entschieden, dass die Beschränkung von Stellenausschreibungen auf Berufsanfänger eine unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters darstellen kann.**

Der Arbeitgeber betreibt eine Kette von Drogeriemärkten. Bei internen Stellenausschreibungen aus dem Jahr 2007 verwendete er wiederholt die Angabe „Tarifgruppe .../1. Berufsjahr“. Mitarbeiter des ersten Berufsjahres des Arbeitgebers sind im Durchschnitt 29 Jahre alt. Mit dem zweiten Berufsjahr steigt das Alter auf 36 Jahre und beträgt ab dem dritten Berufsjahr 43 Jahre.

Der Betriebsrat des Arbeitgebers verlangte, auf die Angabe des ersten Berufsjahres bei der Stellenausschreibung zu verzichten. Er sah hierin eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Der Arbeitgeber berief sich auf das vorgegebene Personalbudget. Wenn eine Ungleichbehandlung überhaupt vorliege, könne er sich zur

Rechtfertigung auf das Anliegen stützen, durch den Einsatz von Berufsanfängern Kosten zu sparen.

Das BAG hat dem Antrag des Betriebsrats, der von dem Arbeitgeber verlangt hatte, in internen Stellenausschreibungen auf diese Angabe zu verzichten, stattgegeben. Die Begrenzung einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr könne eine unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters nach § 3 Abs. 2 AGG darstellen. Arbeitnehmer mit mehreren Berufsjahren weisen typischerweise gegenüber Arbeitnehmern im ersten Berufsjahr ein höheres Lebensalter auf. Eine solche Beschränkung könne gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber mit ihr ein rechtmäßiges Ziel verfolge und sie zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sei. Derartige Gründe sah das BAG nicht in den angeblichen Kostengründen und dem knappen Personalbudget. Die Begründung sei offensichtlich ungeeignet, so dass ein grober

Verstoß gegen die Pflicht zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung nach § 11 AGG angenommen wurde. Dagegen

kann ein Betriebsrat auch nach § 17 Abs. 2 AGG vorgehen.

■ Dr. Martin Römermann  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Ausklang im Einklang. Handbuch der arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträge.



Weber/Ehrich/Burmester/Fröhlich Arbeits-, Dienstvertrags-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht. 5. neu bearbeitete Auflage 2009, 739 Seiten Lexikonformat, gbd. 59,80 EUR

# Neues vom Handschlag



**Der Aufhebungsvertrag spielt in der arbeitsrechtlichen Praxis unverändert eine**

**wichtige Rolle. Seine rechtssichere Gestaltung berührt nicht nur das Arbeitsrecht, sondern auch das Sozialversicherungsrecht und das Steuerrecht. In diesen Bereichen ist nicht nur die Gesetzeslage, sondern auch die Rechtsprechung ständig im Fluss. Jetzt liegt die fünfte Auflage des „Handbuchs der arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträge“ vor. Darin werden alle Aspekte, die in der Verhandlungssituation zur Vermeidung von Stolperfallen zu beachten sind, verständlich erläutert.**

„Totgesagte leben länger“ – für den Aufhebungsvertrag gilt dieses auf jeden Fall. Der „Handschlag“ ist zwar nur noch in seltenen Fällen wirklich „golden“. Als Gestaltungsinstrument scheint der Aufhebungsvertrag jedoch für den arbeitsrechtlichen Praktiker durch nichts zu ersetzen. Um so wichtiger ist es, in den rechtlichen Grundlagen stets auf dem neuesten Stand zu sein.

In jüngerer Zeit hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Rahmen der AGB-Kontrolle so manche Klausel auf den Prüfstand gestellt. Zwar unterliegt die einvernehmliche Vereinbarung der Beendigung des Arbeitsver-

hältnisses durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags als solche grundsätzlich keiner AGB-Kontrolle, weil es sich bei der Beendigungsvereinbarung um ein selbständiges Rechtsgeschäft handelt, bei dem die Hauptleistung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist. Dies gilt insbesondere für Regelungen über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und über eine ggf. zu zahlende Abfindung sowie deren Höhe. Hier handelt es sich jeweils um Abreden über die Hauptleistungspflichten eines Aufhebungsvertrags.

Anders sieht es jedoch bei den im Aufhebungsvertrag enthaltenen Nebenpflichten aus. Diese unterliegen dann einer AGB-Kontrolle, wenn sie vom Arbeitgeber vorformuliert worden sind, was in der Praxis der Regelfall sein wird. Hier sind insbesondere die Angemessenheits- und Transparenzkontrolle sowie die Klauselverbote der §§ 308 und 309 BGB im Auge zu behalten, etwa was Rückzahlungsklauseln anbelangt. Weiterhin ist in Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag stets zu klären, ob und inwieweit dem Arbeitnehmer über die Grundvergütung hinausgehende Vergütungsbestandteile auch bei Beendigung zustehen, z.B. Sonderzuwendungen, Boni und Tantiemen. Probleme ergeben sich, wenn diese Vergütungsbestandteile mit Widerrufs-, Anrechnungs- und Freiwilligkeitsvorbehalten

sowie mit sog. Stichtags- und Rückzahlungsklauseln versehen sind. Hat der Arbeitgeber diese einseitig vorformuliert, unterliegen sie der AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Die genaue Kenntnis der diesbezüglichen höchstrichterlichen Rechtsprechung ist für beide Arbeitsvertragsparteien unerlässlich.

Im Sozialversicherungsrecht hat die Haltung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zu der Vereinbarung einer unwiderruflichen oder widerruflichen Freistellung im Aufhebungsvertrag für erhebliche Unruhe gesorgt. Erst die aktuelle Rechtsprechung des Bundessozialgerichts konnte die entstandene „Schieflage“ zurecht rücken und der Praxis wieder die notwendige Rechtssicherheit geben. Danach kann die unwiderrufliche Freistellung wieder einvernehmlich ausgestaltet werden. Der Aufhebungsvertrag muss auf diesen klassischen Regelungsbestandteil nicht mehr verzichten. Der betroffene Arbeitnehmer kann die Vorzüge gerade der unwiderruflichen Freistellung nutzen, ohne Nachteile in seinem sozialversicherungsrechtlichen Status zu befürchten.

Dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist auch im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen Rechnung zu tragen. Dies erscheint in steuerlicher Hinsicht zunächst attraktiv. So ist

die für eine erlittene Diskriminierung zu zahlende Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG steuerfrei. Wird vor diesem Hintergrund die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhandelt, ist die Versuchung groß, eine möglichst hohe Entschädigung statt einer Abfindung zu fixieren.

## Beratungstipp

**In einer Aufhebungsvereinbarung, die im Zusammenhang mit einer Diskriminierung steht, kann sowohl eine steuerpflichtige Abfindung als auch eine steuerfreie Entschädigung fixiert werden. Aus steuerrechtlichen Gründen sind die Beträge nicht in einer Summe, sondern getrennt und unter genauer Bezeichnung festzulegen. Die Zahlung ist nur dann steuerfrei, wenn die Diskriminierung tatsächlich erfolgt ist. Eine falsche oder überhöhte Festlegung verhindert die Steuerpflicht nicht und bringt Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Gefahr, wegen Steuerhinterziehung strafrechtlich verfolgt und belangt zu werden.**

■ **Antje Burmester**  
Fachanwältin 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