

„Der größte Lump im ganzen Land..“



das ist und bleibt der Denunziant.“

Dieses Zitat Heinrich Hoffmann von Fallerslebens dürfte der deutsche Gesetzgeber wohl nicht im Kopf gehabt haben, als er im Zuge der Änderung des Lebensmittelrechts die Änderung des § 612 a BGB zur Diskussion stellte. Doch auch wenn die Änderung letztendlich endgültig in Gesetzesform gegossen werden sollte, besteht kein Grund zur Angst vor einschneidenden Veränderungen im deutschen Arbeitsrecht.

Der Hintergrund und die Neuregelung

Anlässlich der sich in Deutschland häufenden Gammel-

fleischskandale erarbeiteten die Bundesministerien für Justiz, Arbeit und Landwirtschaft eine Neufassung des § 612 a BGB (bisher Maßregelungsverbot). Ziel der beabsichtigten Gesetzesänderung ist es, eine klare Regelung im Bereich des Informantenschutzes zu schaffen, um die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer, die über gesetzwidrige Praktiken in ihrem Betrieb informieren, zu stärken. Durch die Einfügung im BGB soll sich die Neuregelung explizit nicht auf den Bereich der Lebensmittelwirtschaft beschränken, sondern auch in allen anderen Branchen die Arbeitnehmer ermutigen, ihren Beitrag zur Rechtsordnung zu leisten. Die Neuregelung soll wie folgt lauten:

§ 612 a Anzeigerecht

(1) Ist ein Arbeitnehmer aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass im Betrieb oder bei einer betrieblichen Tätigkeit gesetzliche Pflichten verletzt werden, kann er sich an den Arbeitgeber oder eine zur innerbetrieblichen Klärung zuständige Stelle wenden und Abhilfe verlangen. Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen nicht oder nicht ausreichend nach, hat der Arbeitnehmer das Recht, sich an eine zuständige außerbetriebliche Stelle zu wenden.

(2) Ein vorheriges Verlangen nach Abhilfe ist nicht erforderlich, wenn dies dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist. Unzumutbar ist ein solches Verlangen stets, wenn der Arbeitnehmer aufgrund

konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist, dass

1. aus dem Betrieb eine unmittelbare Gefahr für Leib oder Gesundheit von Menschen oder die Umwelt droht,
2. der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat,
3. eine Straftat geplant ist, durch deren Nichtanzeige er sich selbst der Strafverfolgung aussetzen würde,
4. eine innerbetriebliche Abhilfe nicht oder nicht ausreichend erfolgen kann.

(3) Von den Absätzen 1 und 2 kann nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(4) Beschwerderechte des Arbeitnehmers nach anderen Rechtsvorschriften und die Rechte der Arbeitnehmervertretung bleiben unberührt.

Was ändert sich?

Eine Einführung eines Denunziantensystems im Arbeitsleben wäre durch die Neuregelung nicht zu befürchten, gibt sie doch im wesentlichen – allerdings nicht vollständig – die bisherige Rechtsprechung wieder. Das Bundesarbeitsgericht hat unlängst entschieden, dass ein Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen berechtigt ist, gegen seinen Arbeitgeber eine Strafanzeige zu erstatten. Dies stelle nur die Wahrnehmung bürgerlicher Rechte dar, welche ihm unabhängig von seiner beruflichen Stellung zustehen. Eine hierauf gestützte Kündigung sei unwirksam. Das Bundesverfassungsgericht hat bereits entschieden, dass die Aussage

eines Arbeitnehmers in einem rechtsstaatlichen Ermittlungsverfahren keinen Grund für eine fristlose Kündigung begründen könne. Mit der Staatsbürgerpflicht, als Zeuge auszusagen, sei es unvereinbar, wenn der Arbeitnehmer deshalb zivilrechtliche Nachteile erleiden würde.

Unklarheiten und Kritik

Kritisiert wird die geplante Neuregelung beispielsweise deshalb, weil sie eine gegebenenfalls bestehende Schädigungsabsicht des Arbeitnehmers bei der Anzeigerstattung nicht berücksichtigt. Nach der oben aufgezeigten Rechtsprechung wäre eine solche Motivationslage durchaus zu berücksichtigen. Unklar ist die Regelung auch hinsichtlich der Frage der Unzumutbarkeit des betrieblichen Abhilfeverlangens. Soll etwa schon eine fahrlässig begangene Straftat eine innerbetriebliche Klärung unzumutbar machen? Nach dem Gesetzeswortlaut wäre dies der Fall. Auch das unklare Verhältnis zu Geheimhaltungsvorschriften (Datenschutz!) und das Verhältnis zu § 17 Abs. 2 ArbSchG wird kritisiert. Letztlich wird die Vorschrift kritisiert, weil sie den Arbeitnehmer gegebenenfalls zu sehr in Sicherheit wiegen würde, obwohl – auch wegen der unklaren Fassung – der Schutz der Neuregelung tatsächlich gar nicht eingreifen würde. Ob diese – teilweise als „Denunziantenparagraf“ bezeichnete – Neuregelung tatsächlich so oder in einer anderen Form Gesetz wird, bleibt also abzuwarten.

■ **Thomas Schelp**
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- „Der größte Lump im ganzen Land..“

Seite 2

- Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Betriebsratsschulungen über Strafvorschriften
- Anspruch eines Rettungssanitäters auf Wechselschichtzulage bei Bereitschaftszeiten

Seite 3

- Zulässigkeit einer Videoüberwachung
- „Flash-Mob“-Aktionen im Arbeitskampf zulässig

Seite 4

- Der „Leitende Angestellte“-Wollen und Wirklichkeit

Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Betriebsratsschulungen über Strafvorschriften

Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Betriebsratsschulungen führt in der Praxis immer wieder zu Problemen und gerichtlichen Auseinandersetzungen. So auch in dem Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Köln, das in seinem Beschluss vom 21.01.2008 (14 TaBV 44/07) die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für eine Betriebsratsschulung über Strafvorschriften bejaht hat.

Der Betriebsrat der Hauptverwaltung eines Großunternehmens hatte beschlossen, seinen Vorsitzenden zu dem Seminar „Strafrechtliche Risiken der Betriebsratstätig-

keit“ abzustellen. Der Arbeitgeber war mit der Freistellung und Entsendung nicht einverstanden und lehnte sie unter Hinweis auf die fehlende Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung für die Betriebsratsarbeit ab. Mit dem anschließend eingeleiteten Beschlussverfahren, das sich mit der Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG auseinandergesetzt hat, war der Betriebsrat erfolgreich.

Nach Auffassung des LAG gehöre zumindest in Großunternehmen die Kenntnis von Strafvorschriften der Betriebsratverfassung (§§ 119, 120 BetrVG) zu dem Grundlagenwissen der Betriebsräte, so

dass der Arbeitgeber hierfür die Schulungskosten übernehmen müsse. Dabei bezog sich das LAG insbesondere auf § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, der die Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern um ihrer Tätigkeit willen untersagt. So sei beispielsweise die Zuweisung einer besonders verbilligten Werkwohnung, die Einräumung besonders günstiger Konditionen bei einem Firmendarlehen, die Bevorzugung bei der Stellung von Firmenwagen oder die Gewährung von Personalrabatten unter Berücksichtigung dieser Strafvorschrift unzulässig. Eine konkrete Grenze zwischen einer erlaubten Handlung und einer

verbotenen Vorzugsbehandlung sei im Einzelfall stets sehr schwer zu bestimmen, so dass die Betriebsräte über diese Grenzziehung unabhängig von einem konkreten Anlass zu unterrichten seien.

Abschließend erlaubte sich die Kammer noch einen Hinweis auf die bekannt gewordenen Vorgänge in Großunternehmen, in denen unrechtmäßige Begünstigungen in Millionenhöhe in Verdacht stünden. Diese Vorgänge verdeutlichten die latente Gefahr, dass solche Begünstigungen tatsächlich gewährt würden, so dass die Erforderlichkeit einer Schulung anzunehmen sei.

■ Daniel Hartmann
Rechtsanwalt

Anspruch auf Wechselschichtzulage bei Bereitschaftszeiten

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in dem Revisionsurteil vom 24.09.2008 (10 AZR 669/07) mit dem Anspruch von Rettungssanitätern auf eine monatliche Wechselschichtzulage im Anwendungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) befasst.

Hintergrund des Verfahrens ist eine Regelung im TVöD, nach der Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, eine monatliche Zulage in Höhe von EUR 105,00 brutto und einen Zusatzurlaub erhalten. Der Kläger, der als Rettungssanitäter bei dem beklagten Landkreis in zwei Dienstschichten von je zwölf Stunden regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt wurde, begehrte die aus dem TVöD resultierende Wechselschichtzulage und den Zusatz-

urlaub. Der beklagte Landkreis verweigerte die Zahlung der Wechselschichtzulage gegenüber dem Rettungssanitäter mit dem Hinweis darauf, dass regelmäßig in die Arbeitszeit von 12 Stunden in nicht unerheblichem Umfang Zeiten fielen, in denen keine Vollarbeit geleistet werde. Diese Bereitschaftszeiten führten nach Auffassung des Landkreises dazu, dass gerade nicht „ununterbrochen“ Wechselschichtarbeit im Sinne der Tarifnorm ausgeübt werde.

Das BAG erteilte dem beklagten Landkreis und damit allen öffentlichen Arbeitgebern, bei denen eine Vielzahl von vergleichbaren Situationen vorliegen, eine Absage. Es sprach dem Kläger – abweichend vom Berufungsurteil des LAG Düsseldorf – die Wechselschichtzulage und den Zusatz-

urlaub nach der tariflichen Regelung des TVöD in vollem Umfang zu.

Der Kläger leiste ständig Wechselschichtarbeit, da in der Rettungswache ununterbrochen in wechselnden Arbeitsschichten gearbeitet werde. Bereitschaftszeiten der Rettungssanitäter gehörten zur regelmäßigen Arbeitszeit, so der Zehnte Senat. Diese Bereitschaftszeiten, die während der Schicht eines Rettungssanitäters anfallen, umfassten keine im Voraus festgelegten Zeiten ohne Arbeitsleistung, so dass die wechselnden Arbeitsschichten auch durch die Zeiten, in denen nicht voll gearbeitet werde, im tariflichen Sinne nicht unterbrochen würden.

■ Daniel Hartmann
Rechtsanwalt

Hinweis

Rettungssanitätern im Anwendungsbereich des TVöD, denen bislang die Zahlung der Zulage unter Hinweis auf die in einer Wechselschicht anfallenden Bereitschaftszeiten verweigert worden ist, können diese nach dem aktuellen Urteil des BAG erfolgreich beanspruchen. Dabei ist zu beachten, dass der TVöD eine tarifliche Ausschlussfrist von 6 Monaten vorsieht. Hat der Beschäftigte seine rückständige Wechselschichtzulage nicht innerhalb der Frist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht, sind alle Beträge, deren Fälligkeit länger als 6 Monate zurückliegt, verfallen.

Zulässigkeit einer Videoüberwachung

Das BAG hat mit seinem Beschluss vom 26.08.2008 (1 ABR 16/07) die Einführung einer Videoüberwachung im Betrieb für grundsätzl. zulässig erachtet. Der damit verbundene Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer sei über § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu messen.

Die ein Briefverteilzentrum betreibende Arbeitgeberin und der Betriebsrat hatten infolge abhandengekommener Briefsendungen erfolglos über die Errichtung einer Videoüberwachungsanlage verhandelt. Die

angerufene Einigungsstelle beschloss eine Betriebsvereinbarung, über deren Wirksamkeit das BAG zu befinden hatte.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verlangt, dass die getroffene Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Während das BAG den Betriebsparteien in Bezug auf Geeignetheit und Erforderlichkeit einen gewissen Beurteilungsspielraum zugesteht, stellt es bei der Prüfung der Angemessenheit maßgeblich auf die Eingriffsintensität der Über-

wachungsmaßnahmen ab. Die Angemessenheit sei u. a. von der Anzahl der beobachteten Personen, der Dauer der Überwachung und davon, ob die Betroffenen einen zurechenbaren Anlass für ihre Beobachtung gesetzt hätten, abhängig.

Im konkreten Fall hat es die Inbetriebnahme einer Videoüberwachung als zulässig erachtet, da diese erst erfolgte, wenn die Arbeitgeberin zuvor Feststellungen getroffen hatte, die den konkreten Verdacht einer Straftat gegenüber bestimmten Personen begründeten. Die Überwachung sei auf den räumlichen Bereich zu beschränken,

dem der konkrete Verdacht zugeordnet werden könne. Dass hierdurch zwangsläufig die in näherer Umgebung der konkret verdächtigen Personen tätigen Arbeitnehmer miterfasst würden, sei unschädlich. Unangemessen sei eine Ausweitung der Videoüberwachung auf einen größeren Kreis „unschuldiger“, keinen Anlass gebender Arbeitnehmer. Zur Erfolglosigkeit der bereits erfolgten Überwachung einer geringen Zahl von Arbeitnehmern müssten weitere Verdachtsmomente oder Indizien hinzukommen.

■ Kathrin Bürger
Rechtsanwältin

„Flash-Mob“-Aktionen im Arbeitskampf zulässig

Das LAG Berlin-Brandenburg hat sich am 29.09.2008 (5 Sa 967/08) mit sog. „Flash-Mob“-Aktionen als ein neuartiges Arbeitskampfmittel auseinandergesetzt und die Zulässigkeit angenommen.

Bei „Flash-Mob“-Aktionen handelt es sich um ein Arbeitskampfmittel, das den Betriebsablauf gezielt beeinträchtigen soll. Dies wird in bestreikten Filialen von Handelsketten dadurch erreicht, dass nach einem Aufruf der Gewerkschaft viele Personen zur gleichen Zeit Pfennigartikel kaufen, um so die Kassen zu blockieren oder Einkaufswagen mit Ware voll packen und sie im Laden stehen lassen. Der Handelsverband Berlin-Brandenburg nahm einen Aufruf von ver.di zu einer „Flash-Mob“-Aktion nicht hin und begehrte die gerichtliche Unterlassung von derartigen Arbeitskampfmaßnahmen.

Das LAG kam zu dem Ergebnis, dass solche Aufrufe zur Ergänzung laufender Streikmaßnahmen grds. zulässig und durch die den Tarifvertragsparteien zugewiesene freie Wahl der Kampfmittel grundrechtlich geschützt seien. Es handele sich nicht um

ungeeignete und nicht erforderliche Maßnahmen, um das Ziel des Arbeitskampfes (Abschluss des Tarifvertrages) zu erreichen. Es führte aus, dass derartige Aktionen auch nicht unangemessen seien. Die in der Filiale tätigen Arbeitnehmer könnten erkennen, dass die Aktion sich nicht gegen sie selbst, sondern gegen das Mitgliedsunternehmen richte, weshalb sie nicht in ihrer Menschenwürde beeinträchtigt würden. Es drohe auch keine Eigentumsverletzung, da in den Aufrufen darauf hingewiesen werde, keine Frischwaren einzupacken. Da die Gewerkschaft nur die Handynummer von den Interessenten begehre und bei Absendung der SMS über Zeitpunkt und Ort der Aktion auswählen könne, wie viele und welche Interessenten sie zu der „Flash-Mob“-Aktion einlade, sei keine Exzessgefahr zu befürchten. Das LAG ließ wegen der grundsätzlichen Bedeutung die Revision zu, so dass eine abschließende Entscheidung über dieses Arbeitskampfmittel durch das BAG zu erwarten ist.

■ Daniel Hartmann
Rechtsanwalt



Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2008

- Mitbestimmung in sozialen & personellen Angelegenheiten
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung ("Low Performer")
- Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen: Personalkosten senken ohne Kündigung
- Auskunfts- & Informationsansprüche des Betriebsrats
- Update Arbeitsrecht: Die neueste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Anmeldung & weitere Infos:

www.aps-seminare.de

Der „Leitende Angestellte“- Wollen und Wirklichkeit



Der Begriff des „Leitenden Angestellten“ ist gesetzlich mehrfach umschrieben. Manch Mitarbeiter beruft sich solange auf diesen Status, bis die gesetzlichen Folgen, die an diesen Status anknüpfen, für ihn negative Bedeutung erlangen.

Leitende Angestellte unterscheiden sich dadurch von den übrigen Arbeitnehmern, dass sie teilweise Unternehmerfunktionen ausüben und einer erhöhten Treuepflicht unterliegen. Das Gesetz unterscheidet Leitende Angestellte u.a. in zwei entscheidenden Fällen von übrigen Arbeitnehmern, nämlich in § 5 Abs. 3 BetrVG und §§ 14 Abs. 2, 17 Abs. 5 KSchG.

Der Leitende Angestellte ist KSchG untersteht – anders als Organmitglieder – den Vorschriften des Kündigungsschutzes. Gemäß § 14 Abs. 2 KSchG bestehen dazu zwei Ausnahmen. Praktisch bedeutsam davon ist die Möglichkeit des Arbeitgebers, gem. § 9 Abs. 1 KSchG ohne nähere Begründung die **gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses** zu beantragen. Der Gesetzgeber trägt damit dem Umstand Rechnung, dass zwischen Arbeitgeber und Leitenden Angestellten iSd KSchG ein besonderes Vertrauensverhältnis bestehen muss. Umso höher sind daher die gesetzlichen Anforderungen. Es muss sich um den **Geschäftsführer** oder **Betriebsleiter ähnliche**

Leitende Angestellte handeln, die **zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung** von Arbeitnehmern berechtigt sind. Entscheidend ist, dass diese Befugnis mit einem rechtlichen Dürfen verbunden ist. Es genügt nicht, dass entsprechende Maßnahmen von der Unternehmensleitung toleriert oder die Vorschläge des entsprechenden Mitarbeiters angenommen werden. Vielmehr muss intern wie extern offenstehen, dass der Leitende Angestellte seine freie Entscheidung selbstständig und eigenverantwortlich wahrnehmen kann und diese einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit darstellt. Nur die inhaltliche Nähe zu der Aufgabe eines Organvertreters rechtfertigt die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Antrag durch das Gericht auflösen zu lassen.

Geringer sind die Anforderungen an den Leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG. Diesem fehlen u.a. Recht und Möglichkeit, den Betriebsrat zu wählen oder zum Betriebsrat gewählt zu werden. Nachteile ergeben sich dadurch, dass mangels Anwendbarkeit des BetrVG die Versetzung derartiger Mitarbeiter ohne Zustimmung des Betriebsrates möglich ist und die Anhörung vor einer Kündigung nach § 102 BetrVG entfallen kann. Wegen der geringeren juristischen Konsequenzen sind die Voraussetzungen großzügiger. Gem. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist Leitender Angestellter, wer nach Arbeitsvertrag und Stel-

lung im Unternehmen oder im Betrieb zur **selbstständigen Einstellung und Entlassung** von im Betrieb oder in Betriebsabteilungen beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist. Auch bei Anwendung dieser Vorschrift muss die Entscheidung ohne Zustimmung übergeordneter Stellen möglich sein. Gem. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 BetrVG ist Leitender Angestellter, wer **Generalvollmacht oder Prokura** hat und die **Prokura** auch im Verhältnis zum Arbeitgeber **nicht unbedeutend** ist. Bloße „Titularprokuristen“ sind danach keine Leitenden Angestellten. Die Erteilung von Prokura birgt aber zumindest die Vermutung, dass der Status des Leitenden Angestellten besteht. Im Bestreitensfall muss daher die fehlende Bedeutung der Prokura dargelegt werden. Im Übrigen ist Leitender Angestellter, wer **sonstige Aufgaben** wahrnimmt, die für den **Bestand und die Entwicklung** des Unternehmens oder eines Betriebs **von Bedeutung** sind, § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG. Hierbei muss es sich um unternehmerische Leitungsaufgaben wirtschaftlicher, kaufmännischer, technischer, organisatorischer, personeller oder wissenschaftlicher Art handeln. Im Wesentlichen muss auch der Leitende Angestellte nach dem BetrVG seine Entscheidungen frei von Weisungen treffen oder sie maßgeblich beeinflussen. Daran wird es häufig fehlen.

■ Dr. Martin Römermann
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Praxistipp

Die Anzahl der Mitarbeiter, die sich auf den Status als Leitenden Angestellten beruft, ist zumeist höher, als die tatsächliche Anzahl. Nicht umsonst bestärken Arbeitgeber Mitarbeiter in der Ansicht, Leitende Angestellte zu sein. Dies kann ermöglichen, den Mitarbeiter ohne Beachtung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte zu führen und soll insbesondere das Gefühl besonderer Bedeutung verleihen.

Um so schwerer die Wahrnehmung unternehmerischer Leitungsaufgaben festgestellt werden kann, um so einfacher kann das Vorliegen der selbstständigen Einstellungs- und Entlassungsbefugnis im Innen- und Außenverhältnis dargelegt werden. Streit entsteht, wenn trotz Prokura Zweifel an dem Status als Leitender Angestellten erhoben werden. Gestritten wird sodann, ob sich die Tätigkeit in der bloßen Wahrnehmung sog. Stabsfunktionen erschöpft, oder ob der Angestellte derart unternehmerisch bedeutsam planend und beratend tätig wird, dass der Unternehmensführung kraft des besonderen Sachverständnisses keine Möglichkeit verbleibt, an seinen Vorschlägen vorbeizugehen.

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

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

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