



## Rückenwind durch AGG - BGH stärkt Rechte älterer Manager



**Auch Organvertreter, also etwa Geschäftsführer einer GmbH oder Vorstandsmitglieder einer AG, mit befristeten Zeitverträgen sind vor einer Diskriminierung wegen Alters geschützt.**

Das ist die Konsequenz eines aktuellen Urteils des Bundesgerichtshofs (BGH): Wird ihr Dienstvertrag zum Ende der vereinbarten Laufzeit nicht verlängert, weil der Aufsichtsrat den Geschäftsführer für zu alt hält, liegt darin ein Verstoß gegen das seit 2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es verpflichtet die Gesellschaft, dem Betroffenen materiellen wie immateriellen Schaden zu ersetzen (II ZR 163/10). Der BGH hat damit erstmalig das AGG auf den Personenkreis der Organvertreter angewandt. Der Umstand an sich ist nicht überraschend, wie ein genauerer Blick auf die Gesetzeslage bestätigt. So bestimmt § 6 Abs. 3 AGG, dass das Gesetz auch „Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen und Vorstände“ schützt, „soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit

sowie den beruflichen Aufstieg betrifft“.

Was war passiert? Die beklagte GmbH, die die Kliniken der Stadt Köln betreibt, hatte den Dienstvertrag ihres medizinischen Geschäftsführers nach Ablauf der zunächst vorgesehenen Laufzeit von fünf Jahren am 31.08.2009 nicht verlängert. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger 62 Jahre alt. Vertraglich war vereinbart, dass die Vertragsparteien spätestens zwölf Monate vor Vertragsablauf mitteilen, ob sie zu einer Verlängerung der Zusammenarbeit bereit sind. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft entschied sich gegen den Kläger und für dessen 41-jährigen Mitbewerber, einen Privatdozenten, und teilte dies dem Kläger fristgemäß mit. Der sah allein sein Alter als Hinderungsgrund für das Ausbleiben seiner erneuten Bestellung zum Geschäftsführer und der Vertragsverlängerung und berief sich auf das AGG. Nahrung gab seiner Klage insbesondere der Umstand, dass sich der Aufsichtsratsvorsitzende in der örtlichen Presse unmissverständlich dahin gehend geäußert hatte, dass der Kläger tatsächlich wegen seines fortgeschrittenen Alters nicht weiterbeschäftigt worden sei. Man habe, war dort zu lesen, wegen des „Umbruchs auf dem Gesundheitsmarkt“ einen Bewerber gewählt, der das Unternehmen „langfristig in den Wind stellen“ könne. Der BGH wertete den Beschluss des Aufsichtsrates der Beklagten, den Kläger nicht für eine weitere Vertragsperiode einzusetzen, zu Recht als Entscheidung über den Zugang zum Amt des Geschäftsführers und sah damit den Anwendungsbereich des § 6 Abs. 3 AGG eröffnet. Darüber hinaus hatte der Kläger aufgrund der Beweislastregel in § 22 AGG leichtes Spiel. Der BGH verwies dazu auf die vom Kläger sicher mit Freude zitierten Passagen aus der örtlichen Presse und sah damit das Unternehmen in der Pflicht nachzuweisen, dass gerade nicht das höhere Alter des Klägers ausschlaggebend für die Ablehnung gewesen sei. Das OLG Köln, an das die Sache zurück verwiesen worden ist, muss nun nur noch klären, in welcher

Höhe dem Kläger Ausgleich zu leisten ist. Dieser hatte den Ersatz eines immateriellen Schadens in Höhe von 110.000 Euro verlangt.

Hier könnte die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) Orientierung geben, in welcher Höhe tatsächlich ein solches „Schmerzensgeld“ angemessen ist. Der EuGH hatte schon in einem Urteil aus 1997 verlangt, dass derartige Zahlungen bei Diskriminierungen „wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber“ haben müssten. Auch wenn sich Summen etablierten, die tatsächlich eine solche Wirkung im einzelnen Fall haben könnten, bedeutet auch dies nicht den Untergang des Abendlandes, wie manche Unkenrufe nach dieser BGH-Entscheidung befürchten lassen. Die Praxis sollte schon längst wissen, dass das AGG, jedenfalls mit Blick auf die Karriereentwicklung, auch Managern als Aspiranten auf Organpositionen Schutz bietet. Jedenfalls lässt sich eine Altersgrenze, die mit der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung einhergeht und die derzeit schrittweise auf das Alter 67 angehoben wird, auch mithilfe des AGG rechtfertigen. Indes bleibt der wohl problematische Bereich zwischen Lebensalter 57 und 67 noch zu justieren. Da bleibt es spannend, wie die im Deutschen Corporate Governance Kodex aktuell verfochtene Altersgrenze von 60 Jahren für die Vorstände von Aktiengesellschaften weiterhin gehandhabt werden wird. Wie der Kölner Fall zeigt, geht es auch hier nicht nur um eine inhaltlich sachgerechte Personalentscheidung, sondern auch um ihre angemessene Kommunikation.

■ Antje Burmester  
Rechtsanwältin

### Inhalt

#### Seite 1

- Rückenwind durch AGG - BGH stärkt Rechte älterer Manager

#### Seite 2

- Wiedereinstellungsanspruch nach Betriebsübergang
- Kündigung nicht allein mit Druck von Arbeitskollegen zu rechtfertigen

#### Seite 3

- Kündigung wegen „Stalking“
- Innerbetriebliche Stellenausschreibung muss nicht auf Befristung hinweisen

#### Seite 4

- Discounter vs. Betriebsrat

# Wiedereinstellungsanspruch nach Betriebsübergang

**BAG Urteil vom 15. Dezember 2011 (Az. 8 AZR 197/11): Kommt es nach Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung während des Laufs der Kündigungsfrist zu einem Betriebsübergang oder wird ein Solcher zwar noch nicht vollzogen, aber bereits beschlossen, so hat der gekündigte Arbeitnehmer gegen den Betriebserwerber einen Wiedereinstellungsanspruch. (Orientierungssatz des Gerichts)**

Der Kläger war seit dem 01. September 2006 bei einer auf Bewachungsaufträge spezialisierten X GmbH als sog. Objektverantwortlicher beschäftigt. Der Überwachungsauftrag für das vom Kläger betreute Objekt endete zum 31. März 2009. Die hiesige Beklagte übernahm ab dem 01. April 2009 die Überwachung des Objektes. Sie setzte dabei mindestens zehn Arbeitnehmer ein, die zuvor bei der X GmbH beschäftigt waren. Zudem übernahm sie Technik für die Verwaltung (Kopierer und Telefaxgerät).

Die X GmbH kündigte im Februar 2009 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger betriebsbedingt zum 31. März 2009. Mit der Klage macht der Kläger den Übergang seines Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum 01. April 2009 auf die Beklagte geltend und verlangt von dieser Weiterbeschäftigung zu den Bedingungen seines Arbeitsvertrags mit der X GmbH. Die beiden Vorinstanzen wiesen die Klage ab.

Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte ebenfalls keinen Erfolg. Die Voraussetzungen eines Wiedereinstellungsanspruchs gegen die Beklagte liegen nach Ansicht des BAG nicht vor.

Das BAG verlangt für das Vorliegen eines Wiedereinstellungsanspruchs, dass sich nach dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung während der Kündigungsfrist unvorhergesehen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den gekündigten Arbeitnehmer ergibt. Kommt eine Weiterbeschäftigung erst

nach Ablauf der Kündigungsfrist in Betracht, sei ein Wiedereinstellungsanspruch nur ausnahmsweise begründet. Dies insbesondere dann, wenn der Betrieb oder Betriebsteil, dem der Arbeitnehmer zugeordnet war, gemäß § 613a BGB auf einen Betriebserwerber übergeht.

Vorliegend verneinte das BAG das Vorliegen eines Betriebsübergangs auf die Beklagte. Die zunächst von der X GmbH und später von der Beklagten genutzten materiellen Betriebsmittel (Kopierer und Telefaxgerät) hätten dem Betrieb nicht das Gepräge gegeben. Zudem habe die Beklagte von der X GmbH nach Zahl und Sachkunde keinen wesentlichen Teil der Belegschaft übernommen. Es sei somit bei der Beklagten zu keiner Fortführung der bei der X GmbH bestehenden wirtschaftlichen Einheit gekommen.

Philip Groth  
Rechtsanwalt

# Kündigung nicht allein mit Druck von Arbeitskollegen zu rechtfertigen

**LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 20. März 2012 (Az. 2 Sa 331/11): Bevor ein Arbeitgeber auf Druck von Arbeitskollegen eventuell kündigen darf, muss er konkrete Maßnahmen ergriffen haben, um die Drucksituation zu beseitigen.**

Die Beklagte beschäftigte den Kläger als Vertriebsingenieur in Schleswig-Holstein. Zwischen den Parteien fanden während des bestehenden Arbeitsverhältnisses einige Gespräche statt, in denen die Beklagte sich um den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung gegen Zahlung einer Abfindung bemühte. Die Gespräche führten jedoch nicht zum Abschluss einer Solchen. Im Februar 2011 kündigte die Beklagte das Anstellungsverhältnis. Zur Begründung trug sie vor, dass zwei eng mit dem Kläger zusammenarbeitende Arbeitskollegen aus dem Vertrieb, die für hohen Umsatz sorgten, gedroht hätten, bei einer Weiterbeschäftigung des Klägers selbst zu kündigen. Hierdurch hätte sich die Beklagte genötigt gesehen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger im März 2011 fristgemäß zu beenden.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG Schleswig-Holstein gaben der Kündigungsschutzklage dem Grunde nach statt. Berufe sich ein Arbeitgeber im Fall einer Kündigung auf eine Drucksituation, so müsse er darlegen, welche konkreten Maßnahmen er ergriffen habe, um die

Drucksituation in den Griff zu bekommen. Grundsätzlich könne eine Drucksituation eine Kündigung rechtfertigen, allerdings müsse die Kündigung stets das letzte dem Arbeitgeber zur Verfügung stehende Mittel sein. Der Hinweis auf allgemeine Gespräche reiche insoweit nicht aus. Vielmehr müsste der Arbeitgeber im Prozess exakt darlegen, welche anderen Möglichkeiten er probiert hat, um die Drucksituation auch ohne Kündigung zu lösen. Insoweit können -je nach Einzelfall- eine

Versetzung des betroffenen Mitarbeiters in eine andere Abteilung, Änderungen der Schichtpläne oder eine Mediation zwischen den betroffenen Mitarbeitern in Betracht kommen. Im vorliegenden Fall konnte die Beklagte einen solchen Nachweis nicht erbringen, sodass die ausgesprochene Kündigung nicht als mildestes Mittel erschien und daher unwirksam war.

Philip Groth  
Rechtsanwalt



**Arbeitsrechtliche Praktiker  
SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

**Seminare 2012**

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung - Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltens- sowie personenbedingte Kündigung
- Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

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

## Kündigung wegen „Stalking“

**Am 19.04.2012 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einer außerordentlichen Kündigung zu befassen (2 AZR 258/11), welche die Beklagte gegenüber dem Kläger ausgesprochen hatte, da der Kläger eine Mitarbeiterin „stalkte“.**

Eine Mitarbeiterin der Beklagten fühlte sich bereits im Jahr 2007 durch den Kläger, welcher seit 1998 bei der Beklagten arbeitete, belästigt. Als Ergebnis eines Verfahrens vor der Beschwerdestelle gem. § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterrichtete die Beklagte den Kläger darüber, dass die Mitarbeiterin durch den Kläger weder dienstlich noch privat Kontakt mit ihm wünsche. Eine weitere Kontaktaufnahme mit der Mitarbeiterin habe der Kläger „auf jeden Fall zu vermeiden“, ansonsten drohten arbeitsrechtliche Konsequenzen. Im Oktober 2009 machte eine als Leiharbeiterin bei der Beklagten beschäftigte Mitarbeiterin geltend, sie sei in unerträglicher Art und Weise durch

den Kläger bedrängt und belästigt worden. Nach erfolgter Anhörung kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger. Diese Kündigung begründete die Beklagte damit, dass der Kläger den Mitarbeiterinnen gegen ihren Willen zahlreiche E-Mails geschickt, sich in zunehmend aufdringlicher Weise in ihr Privatleben eingemischt und sie ohne jeden Anlass in ihrem Büro aufgesucht habe. Überdies drohte er, um in weiteren privaten Kontakt mit ihr zu treten, dass sie keine Festanstellung bei der Beklagten bekäme, wofür er sorgen könne. Das BAG verwies die Sache zurück zum Landesarbeitsgericht (LAG), wobei es herausstellte, dass ein schwerwiegender Verstoß eines Arbeitnehmers gegen eine vertragliche Nebenpflicht vorliegen könne, welcher eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könne, wenn die Privatsphäre und der deutliche Wunsch eines Arbeitskollegen nicht respektiert würden. Die Erforderlichkeit einer Abmahnung

hänge von den Umständen des Einzelfalls ab. Bisher habe das LAG nicht in ausreichender Weise geprüft, ob angesichts der Warnung des zuvor durchgeführten Beschwerdeverfahrens und den übrigen Umständen eine Abmahnung entbehrlich gewesen sei.

■ Daniel Stille, LL.M.  
Rechtsanwalt

## Innerbetriebliche Stellenausschreibung muss nicht auf Befristung hinweisen

**In seinem Beschluss vom 06.03.2012 (2 TaBV 37/11) entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG), ob eine Stellenausschreibung zwingend die Angabe enthalten muss, ob die Stelle befristet oder unbefristet ist.**

Bei der Arbeitgeberin, die eine Forschungseinrichtung sowie eine medizinische Klinik betreibt, besteht ein Betriebsrat. Nach Ausscheiden einer Mitarbeiterin wegen Renteneintritts schrieb die Arbeitgeberin die Stelle eines/einer Gesundheits- und Krankenpfleger/in innerbetrieblich aus. Gleichzeitig schaltete sie in einer Tageszeitung eine Anzeige. Schließlich stellte die Arbeitgeberin eine externe Bewerberin als examinierte Krankenpflegerin befristet ein und unterrichtete darüber den Betriebsrat, welcher seine Zustimmung verweigerte. Dies mit der Begründung, dass der Hinweis auf die Eigenschaft einer Stelle als befristet oder unbefristet wesentlich sei. In seinem Beschluss hat der Betriebsrat die Zustimmung zur befristeten Ein-

stellung gem. § 99 Abs. 4 BetrVG ersetzt. Zwar könne eine Zustimmung zur Einstellung eines Mitarbeiters nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG nicht nur dann verweigert werden, soweit eine erforderliche Ausschreibung unterblieben sei. Die Verweigerung könne auch auf eine unzureichende Ausschreibung gestützt werden. Allerdings lag hier eine solche unzureichende Ausschreibung nicht vor, da die Angabe, ob eine Stelle befristet oder unbefristet ist, nicht notwendiger Bestandteil einer Ausschreibung sei. Bei einer Stellenausschreibung handele es sich lediglich um eine Aufforderung, sich bei Interesse zu bewerben (invitatio ad offerendum) und nicht bereits um ein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages. Schließlich sei auch im Gesetz nicht ausdrücklich vorgeschrieben, welche Anforderung bzgl. Inhalt, Form, Frist und Bekanntmachung an eine Ausschreibung zu stellen sei, sodass dies Sache des Arbeitgebers sei und er bestimme, welche Aufgabengebiete, Befugnisse usw. einer zu besetzenden

Stelle zugeordnet seien. Es zähle nicht zu den zwingend erforderlichen Daten, ob eine Stelle befristet oder unbefristet besetzt werden solle. Mithin bestehe diesbezüglich kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, sodass ein Widerspruch nicht wegen einer beabsichtigten Befristung ausgeübt werden könne.

■ Daniel Stille, LL.M.  
Rechtsanwalt

# Discounter vs. Betriebsrat



**Betriebsräte sind gemäß § 1 Abs. 1 BetrVG in Betrieben mit in der Regel mindestens 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen 3 wählbar sind, zu wählen. Die**

**Vorgehensweise eines bekannten Discounters im Zusammenhang mit einer beabsichtigten Betriebsratswahl zeigt allerdings, dass manche Arbeitgeber so einiges unternehmen, um die gesellschaftlich vorgesehene Arbeitnehmervertretung zu verhindern. 6 Monate dauerte die Auseinandersetzung zwischen 3 Beschäftigten und dem größten und erfolgreichsten deutschen Discounter.**

Nachdem sich drei Beschäftigte mit dem ungerechtfertigten Vorwurf im Zusammenhang mit angeblichen Inventurdifferenzen auseinandersetzen mussten, beschlossen sie einen Betriebsrat zu initiieren. Gemäß § 17 Abs. 3 BetrVG können 3 wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes oder aber eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft zu einer Betriebsversammlung einladen, auf der dann ein Wahlvorstand zu wählen ist. Da auch der Gesetzgeber hier ein gewisses Gefährdungspotenzial für die einladenden Arbeitnehmer erkannt hat, genießen diese ab Aushang dieser Einladung einen besonderen Kündigungsschutz, der eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausschließt. Wie notwendig dieser Kündigungsschutz ist, zeigt der hier besprochene Fall.

Die Betriebsversammlung, zu der die 3 Arbeitnehmer eingeladen hatten, fand am 02.04.2012 tatsächlich statt. Fast alle der wahlberechtigten Arbeitnehmer waren anwesend. Doch nicht nur das. Auch die Regionalverkaufsleiterin wohnte der Betriebsversammlung bei. Entgegen den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes initiierten einige ebenfalls anwesende Filialleiter auf der Betriebsversammlung eine Abstimmung über die Frage, ob überhaupt ein Betriebsrat gewünscht sei. Die große Mehrheit der anwesenden Beschäftigten sprach sich

daraufhin gegen einen Betriebsrat aus, die Betriebsversammlung wurde daraufhin ohne Wahl eines Wahlvorstandes beendet. Da der Gesetzgeber allerdings auch diese Entwicklung „vorhergesehen“ hat, bestimmt § 17 Abs. 4 BetrVG, dass ein Wahlvorstand durch das Arbeitsgericht bestellt wird, wenn trotz Einladung keine Betriebsversammlung stattfindet oder diese –aus welchen Gründen auch immer– keinen Wahlvorstand wählt. So auch im vorliegenden Fall: Die drei einladenden Arbeitnehmer beantragten beim Arbeitsgericht die Einsetzung eines Wahlvorstandes. Der Arbeitgeber reagierte prompt:

Eine der drei Beschäftigten wurde umgehend in eine Filiale versetzt, die nicht zu dem Betrieb gehört, für den ein Betriebsrat gewählt werden soll. Damit fehlte es an den notwendigen drei im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern, die das Verfahren zur Einsetzung des Wahlvorstandes betreiben konnten. Es war somit erforderlich, die Versetzung durch eine einstweilige Verfügung aufheben zu lassen, was gelang. Das erkennende Arbeitsgericht stellte ausdrücklich fest, dass der Arbeitgeber nicht in der Lage war, nachvollziehbare Gründe für die Versetzung anzugeben, sodass davon auszugehen war, dass diese im Hinblick auf die beabsichtigte Betriebsratswahl vorgenommen worden war. Eine deutliche Klatsche für unseren Discounter. Doch damit nicht genug. Nachdem man auf Arbeitgeberseite offensichtlich festgestellt hatte, dass sich die Wahl eines Wahlvorstandes und damit die Durchführung der Betriebsratswahl nicht verhindern ließ, schaltete man auf Offensive. Man nutzte die urlaubsbedingte Abwesenheit der drei beschäftigten Mitarbeiter, um unter Leitung einiger Filialleiter eine weitere Betriebsversammlung durchzuführen, in der nunmehr –oh Wunder– tatsächlich ein Wahlvorstand gewählt wurde. Dieser setzte sich aus Filialleitern, also Führungskräften des Unternehmens zusammen, die auch in der anschließenden Betriebsratswahl in den Betriebsrat gewählt wurden.

Parallel hierzu wurden die drei Arbeit-

nehmer, die die Wahl initiiert hatten, mit Abmahnungen und Einzelgesprächen traktiert. Darüber hinaus wurden Prämienzahlungen vorenthalten, es erfolgten Einteilungen zu ungeliebten Spätdiensten, eine eingeschüchterte Belegschaft zeigte den Initiatoren der Betriebsratswahl die kalte Schulter.

Nachdem eine der drei Beschäftigten nach einem intensiven Einzelgespräch mit der Regionalverkaufsleiterin einen Zusammenbruch erlitten hatte, gaben die drei Beschäftigten auf. Der Arbeitgeber war bereit, hohe Abfindungen zu zahlen, auch um das zwischenzeitlich eingeleitete Verfahren zur Anfechtung der Betriebsratswahl erledigen zu können.

Es ist bezeichnend, dass bei diesem Arbeitgeber, der über 20.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, keine Betriebsräte existieren. Die Erfahrungen, die engagierte Beschäftigte hier machen müssen, sind offensichtlich geeignet, der Belegschaft solche Bestrebungen nachhaltig „auszutreiben“.

Betriebsräte sind außerdem dafür da, dass Demokratie und Rechtsstaatlichkeit auch im Arbeitsverhältnis gelten und gewährleisten zumindest eine Teilhabe an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Wer hierauf verzichtet, überlässt die Gestaltung ausschließlich dem Arbeitgeber.

■ Jörg Weber  
Rechtsanwalt

## Praxistipp

Die Initiatoren von Betriebsratswahlen leben manchmal gefährlich.

Ein Mindestmaß an Unterstützung auf Seiten der Belegschaft ist –wie obiger Fall zeigt– für eine erfolgreiche Betriebsratswahl unverzichtbar. Anwaltliche Unterstützung offensichtlich ebenfalls. Da Gewerkschaften bei der Initiierung und Durchführung von Betriebsratswahlen über eigene Rechte verfügen, sollte diese Option nicht unbeachtet bleiben.

## 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 • STUTTGART • HAMBURG

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

## Seite 4

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

Neuer Wall 43 • 20354 Hamburg  
Tel. 040 - 22 63 179-0 • Fax -22 63 179-10  
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Dateteil 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

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.