



Mehrurlaub kann durch tarifvertragliche Regelung entfallen



Mit Urteil vom 22.05.2012 (9 AZR 575/10) bot sich dem Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut die Gelegenheit über die Auswirkungen einer Langzeiterkrankung auf den Urlaubsanspruch zu entscheiden. Damit reiht sich die Entscheidung in eine Kette neuer Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des BAG zu diesem Themenbereich ein.

Am Anfang dieser Reihe stand die Entscheidung des EuGH in der Sache Schultz-Hoff (20.01.2009, C-350/06, C-520/06). Damals entschied der EuGH, der vierwöchige Mindesturlaub dürfe nicht zum 31. Dezember oder zum 31. März des Folgejahres verfallen, wenn der Arbeitnehmer ihn krankheitsbedingt nicht nehmen konnte. Dies führt bislang dazu, dass der Urlaubsanspruch eines langjährig erkrankten Arbeitnehmers stetig anwachsen kann. Dabei ist allerdings zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen oder vertraglichen Mehrurlaub zu unterschei-

den. Während der gesetzliche Mindesturlaub dem Schutz der europäischen Arbeitszeitrichtlinie untersteht, erfasst die Richtlinie den tariflichen Mehrurlaub nicht.

Die neue Entscheidung des BAG beschäftigt sich mit der Frage, ob der tarifliche Mehrurlaub nach dem TVöD aufgrund der tariflichen Verfallsregelungen bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit untergehen kann. Das BAG stellte fest, dass die Tarifvertragsparteien den Verfall des Mehrurlaubes abweichend von § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz eigenständig regeln können. Inwieweit § 26 Abs. 2 a TVöD eine eigenständige Regelung über den Verfall nicht genommenen tariflichen Mehrurlaubes infolge Krankheit enthält, hatte das BAG im vorliegenden Verfahren zu entscheiden.

Im Streitfall ging es um einen im öffentlichen Dienst beschäftigten Angestellten, der nach längerer Erkrankung den tariflichen Mehrurlaub verlangte. Der Kläger ist seit dem Jahr 1974 bei der beklagten Stadt beschäftigt. Nach dem anwendbaren TVöD standen dem Kläger 30 Tage Urlaub zu, die allerdings nach § 26 Abs. 2 a TVöD bis zum 31. Mai des Folgejahres angetreten werden müssen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub krankheitsbedingt nicht bis zum 31. März antreten konnte. Der Kläger war von Juni 2007 bis Oktober 2009 arbeitsunfähig krank und konnte daher den Mehrurlaub für die Jahre 2007 und 2008 nicht bis zum 31. Mai des jeweiligen Folgejahres antreten. Er verlangte nun von der Beklagten den Mehrurlaub für die Jahre 2007 und 2008. Damit blieb der Kläger in allen Instanzen ohne Erfolg.

Auf der Grundlage der neueren Rechtsprechung des EuGH stellte das BAG zwar eingangs fest, dass bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers dessen Mindesturlaubsanspruch nach Bundesurlaubsgesetz in Höhe von vier Wochen entgegen dem gesetzlichen Wortlaut in § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz aufgrund europarecht-

licher Vorgaben nicht schon am 31. März des Folgejahres verfällt. Dies gelte jedoch nicht für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch übersteigenden Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub.

Die Tarifvertragsparteien seien vielmehr berechtigt, davon abweichend Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche frei zu regeln. Ob sie von dieser Regelung Gebrauch gemacht haben, sei durch Auslegung der maßgeblichen Tarifbestimmungen festzustellen. Nach Auffassung der BAG-Richter stellte § 26 Abs. 2 a TVöD eine solche Regelung dar. Zwar hätten die Tarifvertragsparteien des TVöD nicht ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen und dem tariflichen Mehrurlaub differenziert. Sie hätten sich jedoch mit der Regelung in § 26 Abs. 2 a TVöD hinreichend deutlich vom gesetzlichen Fristenregime in § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz gelöst, indem sie die Übertragung und den Verfall des Urlaubsanspruchs eigenständig geregelt hätten. Dies hindere die Annahme eines „Gleichlaufs“ des gesetzlichen Mindesturlaubs und des tariflichen Mehrurlaubes und bewirke, dass der Mehrurlaub aus dem Jahr 2007 am 31. Mai 2008 und der Mehrurlaub aus dem Jahr 2008 am 31. Mai 2009 gemäß § 26 Abs. 2 a TVöD verfallen seien.

Die neue Entscheidung des BAG ist zu begrüßen, da sie das Anwachsen des Urlaubsanspruchs während einer langjährigen Arbeitsunfähigkeit einzugrenzen versucht. Findet der TVöD Anwendung, verfällt der tarifliche Mehrurlaub, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt seinen Urlaub nicht bis zum 31. Mai des Folgejahres nehmen kann.

Dies gilt jedoch nur bei Anwendbarkeit des TVöD. Ob die Erwägungen des BAG auch auf andere Tarifverträge übertragbar sind, ist in jedem Einzelfall zu prüfen. Maßgeblich wird sein, ob der jeweils anwendbare Tarifvertrag eine eigenständige Regelung zum Verfall des Mehrurlaubes enthält.

■ Sven Kaptur
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- Mehrurlaub kann durch tarifvertragliche Regelung entfallen

Seite 2

- Fristlose Kündigung eines Chefarztes nach Verschweigen einer Verurteilung wegen fahrlässiger Tötung
- Urlaubsabgeltung muss nicht mehr im laufenden Urlaubsjahr geltend gemacht werden

Seite 3

- Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs
- Arbeitszeitkonto – Kürzung von Zeitguthaben

Seite 4

- Verdeckte Videoüberwachung und Beweisverwertungsverbot

Fristlose Kündigung eines Chefarztes nach Verschweigen einer Verurteilung wegen fahrlässiger Tötung

Das LAG Hessen hat mit Urteil vom 05.12.2011 (Az. 7 Sa 524/11) entschieden, dass ein Chefarzt fristlos gekündigt werden kann, wenn sich herausstellt, dass die bei seiner Einstellung abgegebene Erklärung zu fehlenden Vorstrafen und laufenden Ermittlungsverfahren falsch war. Der 52-jährige Kläger des Rechtsstreits ist habilitierter Facharzt für Gynäkologie und Geburtshilfe. Er wurde zum 01.11.2009 als Chefarzt zur Leitung der Abteilung Gynäkologie und Geburtshilfe in einer Klinik in Hessen eingestellt. Vor der Einstellung unterzeichnete der Kläger eine Erklärung, in welcher er bestätigte, nicht gerichtlich bestraft oder disziplinarisch belangt worden zu sein. Auch sei gegen ihn kein Strafverfahren,

Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft oder Disziplinarverfahren anhängig. Gegen den Kläger war jedoch schon 2002, als er in einer Klinik in Niedersachsen tätig war, eine Strafanzeige wegen fahrlässiger Tötung eines Neugeborenen erhoben worden, die im Oktober 2006 auch zur Klageerhebung führte. Im August 2010 erfolgte dann die Verurteilung zu einer Geldstrafe von 13.500,- EUR. Die Arbeitgeberin des Klägers erfuhr davon Ende August 2010 aus der Presse und suspendierte den Kläger mit sofortiger Wirkung vom Dienst. Anfang September 2010 kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos. Das LAG Hessen bestätigte die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung. Die Position eines

Chefarztes habe eine herausragende Bedeutung für die Entwicklung und den Ruf der Klinik. Deshalb habe die Arbeitgeberin ein Interesse daran, sich sofort von einem Mitarbeiter in dieser Position zu trennen, wenn sich herausstellt, dass er nicht nur wegen eines in ähnlicher Funktion begangenen Tötungsdelikts verurteilt wurde, sondern es trotz ausdrücklich übernommener Verpflichtung unterlassen hat, ihr von dem Strafverfahren Mitteilung zu machen. Das dadurch zerstörte und für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unabdingbare Vertrauensverhältnis könne nicht wieder hergestellt werden.

■ Christian Kaiser
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Urlaubsabgeltung muss nicht mehr im laufenden Urlaubsjahr geltend gemacht werden

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG).

Diese Befristung galt nach bisheriger Rechtsprechung des BAG grundsätzlich auch für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, weil der Abgeltungsanspruch als Ersatz für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisierbaren Urlaubsanspruch verstanden wurde. Diese Abgeltung ist aufgrund europarechtlicher Vorgaben nach der neueren Rechtsprechung des BAG allerdings (ebenso wie der Urlaubsanspruch selbst) dann nicht befristet, wenn der Arbeitnehmer über den Übertragungszeitraum hinaus arbeitsunfähig ist.

Mit Urteil vom 19.06.2012 (Az. 9 AZR 652/10) hat das BAG nun entschieden, dass für die Befristung des Abgeltungsanspruchs wegen der gleichen europarechtlichen Vorgaben auch dann kein Raum ist, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig ist. Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch unterfalle als reiner Geldanspruch unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht dem Fristenregime des BUrlG. Sachliche

Gründe dafür, warum für einen arbeitsfähigen Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses andere Regeln für den Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs gelten sollen als für einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, bestünden nicht. Das BAG halte daher auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist, an der Surrogattheorie nicht mehr fest. In dem zugrunde liegenden Kündigungsrechtsstreit hatte das Arbeitsgericht mit rechtskräftigem Urteil vom 27.11.2008 festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.07.2008 geendet hatte.

Dem Kläger standen zu diesem Zeitpunkt 16 Tage Urlaub zu. Mit einem Schreiben vom 06.01.2009 verlangte der Kläger vom Beklagten ohne Erfolg, diesen Urlaub abzugelten. Mit Hinweis auf die am 31.12.2008 ihrer Meinung nach abgelaufene Befristung verweigerte der Beklagte die Erfüllung. Nach einer Niederlage in den ersten beiden Instanzen hat das BAG aus den vorgenannten Gründen den Abgeltungsanspruch des Klägers bestätigt.

■ Christian Kaiser
Fachanwalt für Arbeitsrecht



**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

Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs

Das BAG hat am 15.02.2012 (7 AZR 734/10) entschieden, dass ein nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 1, S. 2 ZPO festgestellter Vergleich kein gerichtlicher Vergleich gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG und damit nicht geeignet ist, die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen.

Die Klägerin war bei dem beklagten Freistaat aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Lehrkraft angestellt. Die vereinbarte (vorletzte) Befristung des Arbeitsverhältnisses hatte sie mit einer Befristungskontrollklage angegriffen. Nach einer erfolglosen Güteverhandlung unterbreitete der Beklagte einen Vergleichsvorschlag mit dem Inhalt, dass die Klägerin für ein knappes weiteres Jahr befristet beschäftigt wird. Hiermit erklärte sich die Klägerin einverstanden, weshalb das Gericht das Zustandekommen des Vergleichs nach §

278 Abs. 6 S. 2 ZPO feststellte. Mit ihrer neuerlichen Klage machte die Klägerin nunmehr die Unwirksamkeit dieser Befristung geltend. Das BAG erachtete die Revision der Klägerin schlussendlich für begründet und entschied, dass die Befristungsvereinbarung nicht auf einem gerichtlichen Vergleich beruhe. Schläge das Arbeitsgericht zur Beendigung des Verfahrens über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses einen Vergleich vor, der eine weitere zeitlich begrenzte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorsehe, sei das – so das BAG – im Regelfall eine Gewähr dafür, dass diese Befristung nicht gewählt worden ist, um dem Arbeitnehmer grundlos den gesetzlichen Bestandsschutz zu nehmen. Der so geschlossene Vergleich rechtfertige daher nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Anders als bei einem gemäß §§ 159-160a, 162,

163 ZPO protokollierten Vergleich oder bei einem Vergleich nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 2, S. 2 ZPO, bei dem sich das Gericht einen ggf. von den Parteien vorgelegten Einigungsentwurf als seinen Vorschlag zu eigen mache und diesen unterbreite, sei bei einem Vergleich nach § 278 Abs. 6 S. 1 Alt. 1, S. 2 ZPO der gerichtliche Beitrag von vornherein auf eine bloße Feststellungsfunktion beschränkt und stelle daher keine „Mitwirkung“ im Sinne einer inhaltlichen Verantwortung dar.

■ **Katrin Teusch**
Rechtsanwältin, LL.M.

Arbeitszeitkonto – Kürzung von Zeitguthaben

Per Urteil vom 21.03.2012 (5 AZR 676/11) hat das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber das auf einem Arbeitszeitkonto ausgewiesene Zeitguthaben des Arbeitnehmers nur mit Minusstunden verrechnen darf, wenn ihm die der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegende Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) ausdrücklich die Möglichkeit hierzu eröffnet.

Die Klägerin war als Briefzustellerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die für die Beklagte geltenden Tarifverträge Anwendung, welche vorsehen, dass die Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit Erholungszeiten erhalten, die in den Dienstplänen zu bezahlten Kurzpausen zusammengefasst sind. Außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleistete Überstunden und deren Ausgleich durch Freizeit werden auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten.

Am 01.04.2008 trat ein neuer Tarifvertrag in Kraft, welcher eine Kürzung der Erholungszeiten vorsah. Besagte Kürzung konnte erst zum 01.07.2008 in

neuen Dienstplänen umgesetzt werden, weshalb die Beklagte ein Zeitguthaben von 7,20 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin mit der Begründung strich, diese habe im Zeitraum vom 01.04. bis zum 30.06.2008 die geschuldete Arbeitszeit nicht vollständig erbracht. Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin – zuletzt erfolgreich vor dem BAG – die Gutschrift der gestrichenen Stunden. Nach der Auffassung des BAG hält das Arbeitszeitkonto fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestandes nicht erbringen musste. Wegen dieser Dokumentationsfunktion dürfe der Arbeitgeber nicht ohne Befugnis korrigierend in ein Arbeitszeitkonto eingreifen und eingestellte Stunden streichen.

Dies sei nur möglich, wenn die der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegende Vereinbarung explizit die Möglichkeit eröffne, in das Arbeitszeitkonto eingestellte und damit streitlos gestellte Arbeitsstunden zu eliminieren.

Kürzt der Arbeitgeber zu Unrecht ein Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto – so das BAG – hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Gutschrift. Dieser Anspruch sei jeder Vereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos immanent.

■ **Katrin Teusch**
Rechtsanwältin, LL.M.

Verdeckte Videoüberwachung und Beweisverwertungsverbot



Nicht zuletzt seit der berühmten und viel diskutierten Emmely-Entscheidung rücken Vermögensdelikte gegenüber dem Arbeitgeber verstärkt in den Fokus arbeitsgerichtlicher

Entscheidungen. Hier können sich neben der Frage nach der Wirksamkeit der Kündigung auch prozessuale Probleme stellen. Der Arbeitgeber muss in einem Kündigungsschutzprozess zwar nicht unbedingt die Schuld des Arbeitnehmers nachweisen, wie die Staatsanwaltschaft dies in einem Strafprozess tun müsste. Er hat vielmehr auch die Möglichkeit eine sog. Verdachtskündigung auszusprechen. Jedenfalls muss der Arbeitgeber aber auch im Fall einer Verdachtskündigung in einem Kündigungsschutzprozess Indizien darlegen und beweisen, die den Verdacht eines Vermögensdelikts gegenüber dem Arbeitgeber begründen.

Hier zeigt sich nun auf Arbeitgeberseite, ob im Vorfeld der Kündigung sorgfältig vorgegangen wurde. Gerade im Einzelhandel kommt es regelmäßig vor, dass der Nachweis des Vermögensdeliktes über Videoaufnahmen erbracht werden soll. Videoaufnahmen vom Arbeitsplatz des Arbeitnehmer können allerdings nicht ohne Weiteres in einem Kündigungsschutzprozess als Beweismittel verwertet werden. Sie stellen regelmäßig einen erheblichen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dar. Zudem sind die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu beachten, wenn der überwachte Raum öffentlich zugänglich ist.

Zu unterscheiden ist zwischen der offenen und der verdeckten bzw. heimlichen Videoüberwachung. Im Zusammenhang mit der Aufklärung möglicher Vermögensdelikte gegenüber dem Arbeitgeber kommt es regelmäßig zu einer heimlichen Videoüberwachung.

Ob ein Beweismittel, das unter Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts erlangt wurde, in einem gerichtlichen Verfahren verwertbar ist, hängt von einer Abwägung des allgemeinen Persönlich-

keitsrechts des Arbeitnehmers einerseits und der schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers andererseits ab. Kann der Arbeitgeber schutzwürdige Interessen vorbringen, die über das reine Beweisinteresse hinausgehen, können diese das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers überwiegen. Die Konsequenz eines Verwertungsverbot wäre, dass selbst ein Video, auf welchem eindeutig zu sehen ist, dass der Arbeitnehmer die kündigungsrelevante Straftat begeht, vom Gericht bei seiner Entscheidungsfindung unberücksichtigt gelassen werden müsste.

Das BAG hat in einer aktuellen Entscheidung (21. Juni 2012 - 2 AZR 153/11) Leitlinien für die gebotene Interessenabwägung aufgestellt. Nach diesem Judiz lässt sich nunmehr festhalten, dass der Arbeitgeber nur dann ein überwiegendes Interesse an der Verwertung der Aufzeichnungen hat, wenn die Art der Informationsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist.

Dies ist bei verdeckter Videoüberwachung der Fall, wenn:

- der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestand
- es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gab
- und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig war.

Neben der schweren Verfehlung ist also Voraussetzung, dass es sich bei der heimlichen Videoüberwachung um das mildeste noch zur Verfügung stehende Mittel handelt. Andere weniger belastende Aufklärungsmöglichkeiten müssen ausgeschöpft sein.

Liegen diese strengen Voraussetzungen vor, so stehen auch Vorschriften wie das BDSG der heimlichen Videoüberwachung nicht entgegen. Zwar sieht § 6b Abs. 2 BDSG vor, dass bei Videoaufzeichnungen in öffentlich zugänglichen Räumen – wie etwa der Verkaufsfläche eines Einzelhandelsunternehmens – der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle erkennbar zu

machen sind. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung ziehe aber nicht per se die Unzulässigkeit der Videoüberwachung nach sich.

■ Dr. Christian Velten
Rechtsanwalt

Praxistipp

Bei der Einführung einer verdeckten Videoüberwachung ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beachten. Die Betriebspartner haben auch insofern das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer bei ihrer Entscheidung über den Einsatz der Videoüberwachung zu berücksichtigen. Sie haben in ihre Abwägung einzustellen, wie viele Personen von der Überwachung betroffen sind, ob diese anonym oder individualisierbar sind, sowie den Anlass der Überwachung und damit auch etwaige Anzeichen für eine Straftat.

Welche Konsequenzen sich aus einem Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates für die prozessuale Verwertbarkeit ergeben, ist bisher vom BAG nicht geklärt worden. Das LAG Bremen und das LAG Köln haben in der Vergangenheit gegensätzlich entschieden. Überwiegend wird allerdings davon ausgegangen, dass alleine der Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates kein Verwertungsverbot begründet. Da bisher keine abschließende Entscheidung des BAG hierzu vorliegt, sollte aber im Zweifel der Betriebsrat beteiligt werden.

Arbeitgeber sollten im Übrigen genau darauf achten, dass die vom BAG vorgegeben Zulässigkeitsvoraussetzungen für eine heimliche Videoüberwachung eingehalten werden. Sonst droht ein anschließender Kündigungsschutzprozess alleine deshalb verloren zu gehen, weil die Videoaufnahme nicht verwertet werden darf.

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

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-Datensatz unter 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.