

Alte Regeln und neue Pläne – Gedanken zum Arbeitnehmerdatenschutz



Deutsche Bahn, Lidl und Telekom: sog. Datenskandale in jüngerer Vergangenheit haben die Problematik des Datenschutzes im Arbeitsleben schlagartig in das Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt. Angesichts der sich häufenden Fälle in kürzester Zeit konnte man den Eindruck gewinnen, dass es um den Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis in Deutschland nicht allzu gut bestellt ist. Keine Frage also, dass auch die Politik die Brisanz des Themas und damit unmittelbaren Handlungsbedarf erkannt hat. Ob der danach erfolgte „gesetzge-

berische Schnellschuss“ überhaupt jemandem nützt, darf allerdings bezweifelt werden.

Eine besondere Arbeitnehmerdatenschutzregelung bestand bislang in Deutschland nicht. Allerdings konnten die Normen des Bundesdatenschutzgesetzes auf Arbeitsverhältnisse angewandt werden. Dies führte dazu, dass die maßgebliche Norm zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit von Datennutzungen der für normale Nutzer fast unlesbare § 28 BDSG war. Ohne die Details an dieser Stelle vertiefen zu können, ist darauf hinzuweisen, dass die Frage der Rechtmäßigkeit immer auf eine wertende Interessenabwägung hinauslief, da die berechtigten Interessen des Arbeitgebers gegen die entgegenstehenden schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers als Betroffenen im Einzelfall abgewogen werden mussten. Eine sicherlich gut gemeinte und vom Ansatz her richtige, in der Praxis aber völlig unbrauchbare Lösung. Vor dem Hintergrund der sich häufenden Datenskandale ist ein Gesetz zur Änderung datenschutzrechtlicher Vorschriften verabschiedet worden und zum 01.09.2009 in Kraft getreten. Hierbei ist auch ein neuer § 32 BDSG zur Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes in das Gesetz aufgenommen worden. Obwohl die Notwendigkeit einer umfassenden und handhabbaren Regelung (etwa in Form eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes) allen an der Gesetzgebung beteiligten Personen bekannt war, beschränkte man sich zum Schluss der letzten Legislaturperiode auf eine „Minimalregelung“. Man kann

den Eindruck gewinnen, dass der Gesetzgeber sich anlassbezogen zu einer hastigen Neuregelung mit symbolischem Wert gedrängt sah, um sich kurz vor der Bundestagswahl als handlungsfähig präsentieren zu können. Dass hierbei nicht die beste und in der Praxis handhabbarste Regelungen herauskommen konnte, liegt auf der Hand.

Ein Beispiel hierfür ist die „Neuregelung“ zur Aufdeckung von Straftaten im Unternehmen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass es nicht nur berücksichtigungsfähige Arbeitnehmerbelange gibt, sondern Geschäftsführer und Vorstände gesellschaftsrechtlich zur Aufdeckung bzw. Verhinderung innerbetrieblicher Straftaten angehalten sind, wollen sie sich nicht selbst zivilrechtlich als auch strafrechtlich haftbar machen. Hier sieht etwa der neue § 32 Abs. 1 BDSG vor, dass eine Datenverarbeitung zur Aufdeckung einer Straftat dann zulässig ist, wenn hinreichende Anhaltspunkte für eine solche vorliegen, die Datenverarbeitung erforderlich ist und das dem entgegenstehende schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt und insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Dass der Gesetzgeber hiermit eine handhabbare Neuregelung geschaffen hat, lässt sich wohl definitiv verneinen. Vielmehr wurde lediglich eine Generalklausel durch eine andere ersetzt. Zu beachten ist ferner, dass das Gesetz überhaupt kei-

ne Regelung zum präventiven Vorgehen enthält. Dies verwundert, sind doch Unternehmen gehalten, dafür Sorge zu tragen, dass sämtliche Ge- und Verbote eingehalten und etwaige Gesetzesverstöße von vorneherein verhindert werden.

Nunmehr steht der neue Koalitionsvertrag. Vergleicht man die Wahlversprechen der Parteien mit den Leitlinien für die zukünftige Regierungspolitik, steht fest, dass von dem vielerorts befürchteten „sozialen Kahlschlag“, insbesondere bei Kündigungsschutz und Mitbestimmung, nicht viel übrig geblieben ist. Änderungen im Arbeitsrecht sind dennoch gleichwohl zu erwarten, unter anderem im Datenschutzrecht. Eine Nutzung von Daten etwa, welche sich auf für das Arbeitsverhältnis nicht relevantes außerdienstliches Verhalten oder auf nicht dienstrelevante Gesundheitszustände beziehen, will die Koalition in Zukunft unterbinden. Gleichzeitig soll Arbeitgebern eine verlässliche Regelung für den Kampf gegen Korruption an die Hand gegeben werden, wozu auch der Arbeitnehmerdatenschutz in einem eigenen Kapitel im BDSG ausgestaltet werden soll. Ob es unter der neuen Koalition tatsächlich zu einer umfassenden gesetzlichen Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes kommen wird und wenn ja, inwieweit diese Regelungen dann in der Praxis rechtssicher umsetzbar sind, wird sich demnächst zeigen. Warten wir es ab.

■ Thomas Schelp
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- Alte Regeln und neue Pläne – Gedanken zum Arbeitnehmerdatenschutz

Seite 2

- Erstattung von Detektivkosten
- Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers

Seite 3

- Rauchen ohne Ausstempeln als Kündigungsgrund
- Konkurrenztaetigkeit kann Sperrzeit auslösen

Seite 4

- Das Einmaleins der Verdachtskündigung

Erstattung von Detektivkosten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 28.05.2009 (8 AZR 226/08) festgestellt, dass der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erstattung von Detektivkosten haben kann, wenn er vor Beauftragung der Detektei einen konkreten Tatverdacht gegen den Arbeitnehmer hatte und haben durfte, der bei vernünftiger, wirtschaftlicher Betrachtung die Einschaltung eines Detektivs erforderlich erscheinen ließ. Im konkreten Fall hat es die Klage des Arbeitgebers auf Erstattung der Detektivkosten jedoch abgewiesen.

Die Beklagte war bei der Klägerin als Sekretärin beschäftigt. Am 02.10.2006 wurde der Beklagten fortdauernde Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Eine Folgebescheinigung ging bei der Klägerin am 06.10.2006 ein. Aufgrund dessen beauftragte die Klägerin eine Detektei mit der Überwachung der Beklagten. Die Detektei stellte fest, dass die Beklagte in der Zeit der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit an mehreren Tagen eine Heilpraktikerschule aufgesucht hatte. Mit Schreiben vom 17.10.2006 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis fristlos. Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin die Erstat-

tung der angefallenen Detektivkosten.

Die Klägerin blieb mit ihrem Erstattungsanspruch ohne Erfolg. Zwar könne ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer grundsätzlich Detektivkosten als Schaden iSd § 249 BGB ersetzt verlangen, wenn er den Detektiv anlässlich eines konkreten Tatverdachts mit der Überwachung des Arbeitnehmers beauftragt habe und der Arbeitnehmer dann einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt werde. Allerdings müsse der Arbeitgeber darlegen, dass die Ermittlungen im Zusammenhang mit einer konkreten Pflichtverletzung stünden.

Vorliegend begründe allein der Besuch einer Heilpraktikerschule keinen konkreten Verdacht einer Pflichtverletzung, solange nicht wenigstens der Grund für die attestierte Arbeitsunfähigkeit bekannt sei. Überdies stehe mit dem Begutachtungsverfahren nach dem SGB V ein einfacherer und kompetenterer Weg zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers zur Verfügung. Aus diesem Grund hat das BAG der Klägerin keinen Erstattungsanspruch zugesprochen.

■ Daniel Stille, LL.M.
Rechtsanwalt

Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Beschluss vom 21.07.2009 (1 ABR 35/08) entschieden, dass der Betriebsrat im Entleiherbetrieb seine Zustimmung zur Übernahme eines Leiharbeitnehmers nicht mit der Begründung verweigern kann, die Arbeitsbedingungen verstießen gegen das Gleichstellungsgebot der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG („Equal-Pay-Gebot“).

Die tarifgebundene Arbeitgeberin betreibt einen Zeitungsverlag. Sie beabsichtigte, einen Leiharbeitnehmer einzustellen und diesen nach den bei der Verleiherin geltenden tariflichen Bestimmungen zu entlohnen. Schriftlich teilte sie dies ihrem Betriebsrat mit. Die Verleiherin betreibt den Verleih von Arbeitnehmern und besitzt die Erlaubnis

zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Der Personalleiter der Arbeitgeberin ist gleichzeitig auch Geschäftsführer der Verleiherin; die Gesellschafter sind weitgehend identisch. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur Einstellung, da die Einstellung nach seiner Ansicht gegen tarifliche Bestimmungen und gegen das im AÜG normierte Gebot des „Equal Pay“ verstoße.

Das BAG folgte dem Betriebsrat nicht und konnte keine im Zustimmungsersetzungsverfahren zu berücksichtigenden Verweigerungsgründe feststellen. Die Einstellung verstoße weder gegen ein Gesetz noch gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, so die Richter.

Der Betriebsrat könne seine Zustimmung zu einer perso-

nellen Maßnahme nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG lediglich dann verweigern, wenn die Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine sonstige Norm verstoße. Der Zweck der betroffenen Norm, die Einstellung selbst zu verhindern, müsse hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Dafür genüge es nicht, dass lediglich einzelne Vertragsbedingungen des eingestellten oder übernommenen Arbeitnehmers rechtswidrig seien. Der Betriebsrat könne sein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung nicht in der Hinsicht gebrauchen, dass er eine umfassende Vertragsinhaltskontrolle durchführe. Ferner stehe ein Verstoß gegen tarifliche Inhaltsnormen, welche die Vergütung regeln, der Einstellung als solcher nicht entgegen. Der Betriebs-

rat könne die Zustimmung zu einer Einstellung nicht allein deshalb verweigern, weil eine untertarifliche Bezahlung vorgesehen sei.

Auch ein Verstoß gegen das im AÜG normierte Gleichstellungsgebot („Equal Pay-Gebot“) rechtfertige eine Zustimmungsverweigerung nicht. Eine Verletzung des „Equal-Pay-Gebots“ begründe gegenüber der Übernahme eines Leiharbeitnehmers keine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats. Im Fall eines Verstoßes gegen das Gleichstellungsgebot sei nicht die Übernahme des Leiharbeitnehmers in den Betrieb des Entleihers zu unterbinden, da die Gesamtkonzeption des AÜG dies nicht fordere.

■ Daniel Stille, LL.M.
Rechtsanwalt

Rauchen ohne Ausstempeln als Kündigungsgrund

Das Arbeitsgericht Duisburg hat sich in seinem Urteil vom 14.09.2009 (3 Ca 1336/09) mit der außerordentlichen Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen der Inanspruchnahme einer Raucherpause ohne Ausstempeln befasst und in dem konkreten Fall die Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin abgewiesen.

Die Arbeitnehmerin war bei der Arbeitgeberin langjährig beschäftigt. Im Jahr 2008 war es bereits mehrfach zu Abmah-

nungen wegen der Inanspruchnahme von Raucherpausen gekommen. Die Arbeitnehmerin hatte Raucherpausen genommen, ohne die betrieblich vorgeschriebene Zeiterfassung zu bedienen. Nachdem die Arbeitgeberin Anfang 2009 erneut feststellen musste, dass die Arbeitnehmerin an drei aufeinanderfolgenden Tagen ihre Arbeit zum Rauchen unterbrochen und dabei weder aus- noch nach Beendigung der Raucherpause wieder eingestempelt hatte, zog die Arbeitgeberin die Kon-

sequenz. Sie nahm diese Raucherpausen zum Anlass, eine außerordentliche Kündigung auszusprechen.

Die Arbeitnehmerin akzeptierte diese Kündigung nicht und setzte sich zur Wehr. Sie blieb jedoch in der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht Duisburg ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht stellte fest, dass die Arbeitnehmerin wiederholt gegen das Verbot verstoßen habe, bei der Inanspruchnahme von Raucherpausen ordnungsgemäß die Zeiterfassung zu bedienen.

Auch der kurzfristige Entzug der Arbeitsleistung sei eine gravierende Vertragsverletzung, die das für die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerstöre. Da die Arbeitnehmerin keinen nachvollziehbaren Grund für ihre Verstöße vorbringen konnte, bestätigte das Arbeitsgericht die außerordentliche Kündigung.

■ Daniel Hartmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Konkurrenztätigkeit kann Sperrzeit auslösen

Das Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 16.02.2009 (L 9 AL 91/08) verdeutlicht die weitreichenden Folgen, die eine Konkurrenztätigkeit eines Arbeitnehmers für ein anderes Unternehmen haben kann. Neben der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses droht auch eine Sperrzeit bei dem Bezug von Arbeitslosengeld.

Hintergrund der Entscheidung war der folgende Sachverhalt: Der Arbeitnehmer war 15 Jahre bei einer Sicherheitsfirma als Bereichsleiter tätig. Nachdem sein Arbeitgeber Kenntnis von einer Konkurrenztätigkeit erlangte, kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos. Im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs einigten sich der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen. Die Bundesagentur für Arbeit bewilligte ihm zwar Arbeitslosengeld, stellt aber gleichzeitig eine Sperrzeit von zwölf Wochen fest.

Der Arbeitslose nahm diese Sperrzeit nicht hin und klagte. Er berief sich insbesondere darauf, dass die fristlose Kün-

digung unwirksam und das Arbeitsverhältnis im arbeitsgerichtlichen Vergleich durch eine ordentliche Kündigung beendet worden sei. Die Bundesagentur für Arbeit bekam in beiden Instanzen Recht.

Das Hessische LSG kam zu dem Ergebnis, dass der Kläger für die ersten zwölf Wochen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld habe. Der Kläger habe sich versicherungswidrig verhalten, so dass der Arbeitslosengeldanspruch für die Dauer der Sperrzeit ruhe. Durch seine Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen habe er gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen und einen Anlass für die Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Sein Verhalten rechtfertige regelmäßig den Ausspruch einer fristlosen Kündigung.

Es komme nicht darauf an, ob sich die Parteien vor dem Arbeitsgericht vergleichsweise auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf der Basis einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung geeinigt hätten. Ob tatsächlich eine Beendigung aus betriebsbedingten Gründen erfolgt sei, unterliege der sozialgerichtlichen Prüfung,

so das Hessische LSG. Da die Richter in dem konkreten Verfahren objektiv keine betriebsbedingten Kündigungsgründe feststellen konnten, sondern vielmehr die Konkurrenztätig-

keit bejahten, blieb es bei der zwölfwöchigen Sperrzeit.

■ Daniel Hartmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2009

- Update Arbeitsrecht 2009
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung („Low-Performer“)
- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrates
- Betriebsratswahl 2010

Anmeldung & weitere Infos:

www.aps-seminare.de

Das Einmaleins der Verdachtskündigung



Steht der Arbeitnehmer im dringenden Verdacht, eine Straftat oder schwerwiegende Pflichtverletzung begangen zu haben, kann dies unabhängig vom Tatnachweis eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung rechtfertigen.

Die Verdachtskündigung wirft zahlreiche Fragen auf und birgt viele Untiefen. Der folgende Beitrag gibt eine Anleitung dazu, wie man diese als Arbeitgeber umschiffet. Gleichzeitig soll dem Arbeitnehmer aufgezeigt werden, wie er sich erfolgreich gegen eine Verdachtskündigung wehren kann.

In einem Fall, den das BAG (2 AZR 620/96) zu entscheiden hatte, wurde eine Putzfrau im Krankenhaus dabei beobachtet, wie sie ein Paket Windeln einsteckte. Das Arbeitsverhältnis wurde wegen Diebstahlverdachts gekündigt. In dem Strafprozess verteidigte sich die Putzfrau erfolgreich mit der Behauptung, ein Arzt habe ihr befohlen, die Windeln zu holen. Das BAG entschied jedoch im Kündigungsschutzverfahren, dass die Kündigung berechtigt war. Aufgrund des nachvollziehbaren Verdachts sei das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin zerstört. Dieser Fall lässt die mit der Verdachtskündigung einhergehenden Probleme erahnen.

Erste Voraussetzung für eine wirksame Verdachtskündigung ist, dass starke Verdachtsmomente vorliegen, die auf objek-

tiven und konkreten Tatsachen gründen und geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Ein strafbares Verhalten oder eine strafrechtliche Verurteilung sind nicht erforderlich.

Da bei einer Verdachtskündigung regelmäßig die Gefahr besteht, dass ein Unschuldiger betroffen ist, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor dem Ausspruch anzuhören, um ihm die Möglichkeit zu geben, den Verdacht zu entkräften und Entlastungstatsachen vorzubringen. Der Umfang der Anhörung richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, wobei dem Arbeitnehmer keine wesentlichen Erkenntnisse vorenthalten werden dürfen, die der Arbeitgeber zum Anhörungszeitpunkt besitzt und auf die er den Verdacht stützt. Nicht ausreichend ist es, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer lediglich mit einer unsubstantiierten Wertung konfrontiert.

Eine Verletzung der Anhörungspflicht liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer nicht bereit ist, sich auf die Vorwürfe einzulassen. Erklärt der Arbeitnehmer, er werde sich zum Vorwurf nicht äußern und nennt er keine relevanten Gründe hierfür, muss er über die Verdachtsmomente nicht näher informiert werden. Da der Arbeitgeber im Kündigungsschutzverfahren beweisen muss, dass eine ordnungsgemäße Anhörung stattgefunden hat, sollte diese in Anwesenheit eines Zeugen durchgeführt und protokolliert werden. Die Anhörung des Arbeitnehmers macht die Betriebsratsanhörung gem.

§ 102 BetrVG nicht entbehrlich. Die Verdachtskündigung ist streng von der Tat Kündigung zu unterscheiden, bei der unabdingbare Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber von der Tat des Arbeitnehmers überzeugt und ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

Eine vom Arbeitgeber als Verdachtskündigung ausgesprochene Kündigung kann grundsätzlich im Nachhinein als Tat Kündigung geltend gemacht werden, wenn sich später herausstellt, dass der Nachweis der Verfehlung geführt werden kann.

Das BAG hat in seinem Urteil vom 23.06.2009 (2 AZR 474/07) zum wiederholten Mal bestätigt, dass das Gericht – falls eine Verdachtskündigung als solche mangels Anhörung des Arbeitnehmers unwirksam ist – stets "von sich aus", d. h. ohne tatsächliche Berufung des Arbeitgebers hierauf, zu prüfen hat, ob die vorgetragene Verdachtsmomente geeignet sind, die Überzeugung von einer entsprechenden Tat zu gewinnen und damit die Kündigung als Tat Kündigung zu rechtfertigen. Zusätzlich hat das BAG die Frage beantwortet, ob dem Wechsel zur Tat Kündigung entgegenstehen kann, dass eine Betriebsratsanhörung ausdrücklich nur zur Verdachtskündigung erfolgt ist. Es hat festgestellt, dass – falls der Arbeitgeber den Betriebsrat lediglich zu einer beabsichtigten Verdachtskündigung angehört hat – dies die Anerkennung einer nachgewiesenen Pflichtwidrigkeit als Kündigungsgrund dann nicht aus-

schließt, wenn dem Betriebsrat alle Tatsachen mitgeteilt worden sind, die nicht nur den Verdacht einer Pflichtwidrigkeit, sondern den Tatvorwurf selbst begründen. Bislang musste sich der Arbeitgeber speziell bei der Anhörung des Betriebsrats bereits explizit zuvor darüber erklären, ob er wegen der Tat und/oder wegen des Verdachts kündigen möchte.

Praxistipp

Bei einer Verdachtskündigung erweist sich oft nicht nur die tatsächliche Sachverhaltsaufklärung als problematisch, sondern auch die anschließende Verwertung des gewonnenen "Beweismaterials" ist an eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Fallstricken geknüpft. Arbeitgeber sollten bei einem entsprechenden Verdacht vor dem Ergreifen weiterer Maßnahmen juristische Hilfe einholen. Aber auch für den Arbeitnehmer, der eine Verdachtskündigung erhält, lohnt sich anwaltlicher Beistand. Oft kann ein Kündigungsschutzprozess alleine dadurch gewonnen werden, dass dem Arbeitgeber Verfahrensfehler vor Ausspruch der Verdachtskündigung nachgewiesen werden.

■ Katrin Odenwald, LL.M. Rechtsanwältin

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

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 Müllheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0