



Urlaub und Krankheit: Das BAG hat entschieden!



Jetzt doch schneller als erwartet hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) für Rechtsklarheit gesorgt: Mit dem Urteil vom 07.08.2012 (9 AZR 353/10) hat

das höchste deutsche Arbeitsgericht nunmehr wesentliche Streitfragen im Zusammenhang mit dem Dauerbrenner „Urlaub und Krankheit“ geklärt.

Es ging in der Entscheidung des BAG um eine schwerbehinderte Klägerin, die bis zum 31.03.2009 bei der Beklagten beschäftigt war. Auf das Arbeitsverhältnis fand der TVöD Anwendung. Im Jahr 2004 erkrankte die Klägerin und bezog ab dem 20.12.2004 eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung. Ihre Tätigkeit nahm sie bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr auf. Das Arbeitsverhältnis ruhte gemäß TVöD wegen des Bezugs einer befristeten Erwerbsmin-

derungsrente. Gemäß § 26 Abs. 2c TVöD vermindert sich überdies der Erholungsurlaub einschließlich etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.

Die Klägerin beansprucht die Abgeltung von 149 Urlaubstagen aus den Jahren 2005 bis 2009. Die Vorinstanzen hatten der Klage bezüglich der Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs und des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen stattgegeben, die Klage hinsichtlich der Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs hingegen abgewiesen.

Das BAG hingegen wies die Klage auch hinsichtlich des Urlaubsabgeltungsanspruchs für den gesetzlichen Mindesturlaub und den Mehrurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 125 SGB IX für die Jahre 2005 bis 2007 zurück. Zwar entstehe für jeden Arbeitnehmer nach § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in jedem Kalenderjahr auch dann ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, wenn er im gesamten Urlaubsjahr arbeitsunfähig erkrankt war. Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezogen und ein Tarifvertrag das Ruhen des Arbeitsverhältnisses für diesen Zeitraum angeordnet habe. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch stehe nach § 13 Abs. 1 S. 1 BUrlG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien.

Der Abgeltung der Ansprüche für die Jahre 2005 bis 2007 stehe aber entgegen, dass die Urlaubsansprüche gemäß § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres verfallen seien. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) habe in der „KHS-Entscheidung“ vom 22. November 2011 seine Rechtsprechung bezüglich des zeitlich unbegrenzten Ansammelns von Urlaubsansprüchen arbeitsunfähiger Arbeitnehmer geändert und den Verfall des Urlaubs 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht beanstandet. § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG sei demnach unionrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallende.

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Damit gibt das BAG § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG eine in der Praxis handhabbare Auslegung zurück, die die Vorschrift durch die Entscheidung des EuGH in der Sache „Schultz-Hoff“ (Urteil vom 20.01.2009, C-350/06 bzw. C520/06) und der ersten Folgeentscheidungen des BAG zu verlieren drohte. Darüber hinaus ist nun auch klargestellt, dass der Bezug einer Erwerbsminderungsrente keinen Einfluss auf das Entstehen jedenfalls des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs hat. Hierüber herrschte bislang unter den Landesarbeitsgerichten in Deutschland keine Einigkeit.

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Damit gibt das BAG § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG eine in der Praxis handhabbare Auslegung zurück, die die Vorschrift durch die Entscheidung des EuGH in der Sache „Schultz-Hoff“ (Urteil vom 20.01.2009, C-350/06 bzw. C520/06) und der ersten Folgeentscheidungen des BAG zu verlieren drohte. Darüber hinaus ist nun auch klargestellt, dass der Bezug einer Erwerbsminderungsrente keinen Einfluss auf das Entstehen jedenfalls des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs hat. Hierüber herrschte bislang unter den Landesarbeitsgerichten in Deutschland keine Einigkeit.

■ **Dr. Frank Dahlbender**
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- Urlaub und Krankheit: Das BAG hat entschieden!

Seite 2

- „Rechtmissbräuchliche“ Kettenbefristung
- Arbeitsverhältnis bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung?

Seite 3

- Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters
- Zugespitzte Äußerungen während eines Arbeitskampfes im Einzelfall

Seite 4

- Sonderfälle rund um die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

„Rechtsmissbräuchliche“ Kettenbefristung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages kann trotz Vorliegens eines Sachgrundes aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalles ausnahmsweise auch rechtsmissbräuchlich und damit unwirksam sein.

Der EuGH hat auf Anfrage des 7. Senats des BAG mit Urteil vom 26. Januar 2012 (Az: C-586/10 – [Küçük]) entschieden, dass ein Arbeitgeber wiederholt und sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückgreifen dürfe, ohne dass dies der Annahme des Sachgrundes der Vertretung im Sinne der europäischen Rahmenvereinbarung entgegenstehe. Daraus folge allein noch nicht der Missbrauch dieser Vorschrift. Allerdings hat der EuGH aber auch klargestellt, dass bei Vorliegen eines sachlichen Grundes alle mit der Verlängerung der befristeten Verträge verbundenen Umstände berücksichtigt werden müssen, da diese einen Hinweis auf Missbrauch geben können. Bei dieser Prüfung könnten sich die Zahl und Dauer der

mit demselben Arbeitgeber geschlossenen, aufeinander folgenden Verträge als relevant erweisen.

Ausgehend von dieser europäischen Rechtsprechung hält der 7. Senat des BAG an seiner Rechtsprechung fest und nimmt an, dass das Vorliegen eines ständigen Vertretungsbedarfs grundsätzlich der Annahme eines Sachgrundes nicht entgegensteht. Nur aus besonderen Umständen kann die Befristung eines Arbeitsvertrages trotzdem wegen Rechtsmissbrauchs nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) unwirksam sein.

Der 7. Senat hob ein Urteil des LAG Köln auf, dass die Befristungskontrolle einer beim Land Nordrhein-Westfalen beschäftigten Justizangestellten abgewiesen hatte (BAG, 18.7.2012 – 7 AZR 443/09). Das BAG sah in den insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen, die die Klägerin im Zeitraum von Juli 1996 bis Dezember 2007 abgeschlossen hatte, trotz des Vorliegens des Sachgrundes

der Vertretung einen Rechtsmissbrauch als indiziert an. Der Rechtsstreit wurde allerdings an das zuständige LAG zurückverwiesen, um dem beklagten Land Gelegenheit zu geben, noch besondere Umstände vorzutragen, die der Annahme des indizierten Rechtsmissbrauchs entgegenstehen.

Auf der anderen Seite wies der 7. Senat die Befristungskontrolle einer anderen Klägerin ab, die lediglich aufgrund 4 jeweils befristeter Arbeitsverträge im Zeitraum von März 2002 bis November 2009 bei einem Einzelhandelsunternehmen beschäftigt war (BAG, 18.07.2012 – 783/10). Auch diese Befristung erfolgte zur Vertretung und war gerechtfertigt. Bei einer Gesamtdauer von 7 Jahren und 9 Monaten mit insgesamt 4 Befristungen sah das BAG noch keinen Rechtsmissbrauch als indiziert an.

■ Annette Rölz
Rechtsanwältin

Arbeitsverhältnis bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung?

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hatte sich mit drei Klagen zu befassen, bei denen es um die Wirksamkeit einer Befristung der Arbeitsverhältnisse ging. Die Verfahren endeten überraschend: Nach den Urteilen besteht seit Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AUG) zum 01.12.2011 kein Arbeitsverhältnis mehr mit dem ursprünglichem Arbeitgeber, weil dieser bisher nicht im Besitz einer nach dem AUG erforderlichen Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung ist. Zur endgültigen Klärung der noch nicht höchstichterlich entschiedenen Rechtsfragen wurde die Revision mit Urteil vom 26.07.2012 (Az. 15 Sa 336/12) zugelassen.

Dabei war der Fall wie folgt gelagert: Die zwei Klägerinnen und der Kläger waren im Rahmen befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte beschäftigte sich als gemeinnützige Gesellschaft mit der Betreuung und gegebenenfalls Vermittlung von Langzeitarbeitslosen. Ihre Anteilseigner sind der Kreis Viersen und die Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises. Im Rahmen sogenannter Personalstellungsverträge hatte es die Beklagte seit einigen Jahren übernommen, den Personalbedarf des Jobcenters des Kreises Viersen durch Einstellungen geeigneter Arbeitnehmer und entsprechende Zuweisungen an das Jobcenter sicherzustellen. Erstinstanzlich wurde die Zulässigkeit der

Befristung der Arbeitsverhältnisse zum 31.12.2011 überprüft und zugunsten der Klägerseite entschieden, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet über den 31.12.2011 hinaus fortbesteht. In der mündlichen Verhandlung beim LAG Düsseldorf sei aber deutlich geworden, dass sich die Rechtslage durch die Änderung des AUG zum 01.12.2011 geändert habe, so das LAG. Die Berufungskammer habe deshalb die Auffassung vertreten, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des geänderten Gesetzes mit dem Kreis Viersen als fortbestehend fingiert wird, da die Beklagte bisher nicht im Besitz

einer Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung nach den Bestimmungen des AUG sei. Konsequenz sei, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten seit diesem Zeitpunkt nicht mehr bestehe und die erstinstanzlich geprüfte Rechtsfrage zweitinstanzlich nicht mehr zu bescheiden gewesen sei. Aus diesem Grunde hat das LAG die Klagen zweitinstanzlich abgewiesen, allerdings die Revision zum BAG ermöglicht.

■ Annette Rölz
Rechtsanwältin



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
- Update Arbeitsrecht 2012
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

Anmeldung & weitere Infos:

www.aps-seminare.de

Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich im Rahmen seiner Entscheidung vom 23.08.2012 (8 AZR 285/11) mit der Frage auseinandersetzen, ob einem Kläger eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG zu zahlen ist. Vorliegend machte der Kläger eine Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund des Alters geltend.

Mittels einer Stellenausschreibung suchte die Beklagte im Juni 2009 zwei Mitarbeiter im Alter zwischen 25 und 35 Jahren. Auf diese Stelle bewarb sich der 1956 geborene Kläger, welcher jedoch nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Die Beklagte führte dann auch verschiedene Gespräche mit anderen Bewerbern, stellte jedoch keinen ein. Nunmehr verlangte der Kläger von der

Beklagten eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG und behauptete, er sei wegen seines Alters unzulässig benachteiligt worden. Nachdem die Vorinstanzen die Klage abgewiesen hatten, hatte die Revision des Klägers vor dem für Diskriminierungssachen zuständigen achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Senat meinte, dass das Landesarbeitsgericht (LAG) die Entschädigungsklage nicht alleine mit der Begründung hätte abweisen dürfen, ein Verstoß der Beklagten gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG scheidet alleine deshalb aus, weil sie keinen anderen Bewerber eingestellt habe. Aufgrund dessen verwies der Senat die Sache zur neuen Verhandlung an das LAG zurück. Das LAG habe nunmehr bei seiner Entscheidung über das Bestehen des geltend gemachten

Entschädigungsanspruch unter anderem zu prüfen, ob der Kläger für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet war und ob eine Einstellung wegen seines Alters unterblieben sei.

■ Daniel Stille, LL.M.
Rechtsanwalt

Zugespitzte Äußerungen während eines Arbeitskampfes im Einzelfall

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) hatte sich im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens vom 17.08.2012 (8 Sa Ga 14/12) mit der Rechtmäßigkeit von Äußerungen während eines Arbeitskampfes zu befassen.

Die klagende Arbeitgeberin wurde von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) bestreikt. Hintergrund dieses Streiks war, dass die Arbeitgeberin bereits am 13.07.2009 mit der NGG einen Tarifvertrag zur Zukunftssicherung geschlossen hatte, der Einbußen der Arbeitnehmer u. a. betreffend Urlaubsgeld, Urlaubstage, Jahreszuwendung und Entgelterhöhung vorsah. Ab dem 01.01.2012 sollten die Entgelte dieses Tarifvertrages gelten. Allerdings wechselte die Arbeitgeberin während der Laufzeit des Tarifvertrages ihre Vollmitgliedschaft im Arbeitgeberverband in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft). Nunmehr skandierten im Jahre 2012 die streikenden Arbeitnehmer Sprechchöre in Reimform, in denen es u. a. hieß, dass die Arbeitge-

berin sie „betrüge“ bzw. „bescheiße“. Anwesende Gewerkschaftssekretäre der NGG schritten hiergegen nicht ein. Teilweise wurden von einem Gewerkschaftssekretär sogar entsprechende Parolen per Megaphon ausgerufen. Nunmehr forderte die Arbeitgeberin von der NGG sowie ihren drei Vorstandsmitgliedern und zwei Gewerkschaftssekretärinnen die Unterlassung der näher bezeichneten Äußerungen bzw. die Einwirkung auf die Streikenden, diese Äußerungen zu unterlassen.

Bereits vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf hatten die Anträge keinen Erfolg (Arbeitsgericht Düsseldorf vom 06.07.2012 – 3 Ga 44/12). Die beanstandeten Äußerungen wertete das LAG aufgrund des Gesamtzusammenhangs nicht als Tatsachenbehauptung im strafrechtlichen Sinne. Vielmehr handelte es sich um zugespitzte Äußerungen, mit denen die Arbeitnehmer lediglich zum Ausdruck brächten, dass sie sich angesichts des Wechsels der Arbeitgeberin in eine OT-Mitgliedschaft „betrogen“ gefühlt hätten. Unter Berücksichtigung

dessen seien die zugespitzten Äußerungen von der Meinungsfreiheit, welche im Arbeitskampf auch der Gewerkschaft zustünde, noch gedeckt. Überdies habe sich derjenige Gewerkschaftssekretär, der an den Äußerungen aktiv beteiligt gewesen sei, inzwischen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befunden. Nicht darlegen habe die Arbeitgeberin können, dass die weiteren Verfügungsbeklagten sich aktiv an den Äußerungen beteiligt hätten.

■ Daniel Stille, LL.M.
Rechtsanwalt

Sonderfälle rund um die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall



Nicht jede Krankheit des Arbeitnehmers (AN) führt zu einer Arbeitsunfähigkeit (AU) und nicht jede AU, führt zu einer Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers (AG).

Rund um diese Thematik entfachen sich im Arbeitsverhältnis nicht selten Streitigkeiten, insbesondere wenn der AG Zweifel an der AU des AN hegt oder wenn die AU (vermeintlich) selbst verschuldet ist.

Die Streitfragen beginnen bereits bei der Feststellung, ob überhaupt eine AU vorliegt. Eine AU liegt dann vor, wenn der AN wegen einer Erkrankung seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben kann oder wenn durch die Tätigkeitsausübung die Gefahr der Verschlimmerung besteht. Die AU muss alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung sein. Es kommt zudem auf den konkreten Arbeitsplatz an. So ist etwa mit einem verstauchten Fuß eine Bürotätigkeit oftmals möglich, während dies im Dachdeckerhandwerk regelmäßig nicht der Fall ist. Die AU muss vollumfänglich vorliegen, eine Teilarbeitsunfähigkeit wird vom Bundesarbeitsgericht (BAG) abgelehnt. Der AG ist auch nicht zur Annahme von Teilleistungen verpflichtet. Setzt er den AN dennoch teilweise ein, so hat er regelmäßig den vollen Lohn zu entrichten (BAG 25.10.1973, Az. 5 AZR 141/73). Der AG kann den AN jedoch an einen Arbeitsplatz versetzen, an dem er seine Aufgaben – trotz Krankheit – voll erfüllen kann.

Problematisch sind auch solche Fälle in denen der Arbeitsunfähigkeit etwa ein Verschulden des AN oder seine freie Entscheidung zu einem medizinischen Eingriff, zu Grunde liegt.

In einer Entscheidung Mitte der 80er Jahre urteilte das BAG etwa, dass ein Organspender bei komplikationslosem Verlauf der Transplantation keinen Anspruch gegen seinen AG auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall habe. Diese Rechtsprechung ist seit August 2012 mit

Änderung des Transplantationsgesetzes und der damit einhergehenden Einführung des neuen § 3a EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) obsolet. Nunmehr kann auch ein Organspender Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit von 6 Wochen beanspruchen. Es sind dem Arbeitgeber von der gesetzlichen Krankenkasse des Empfängers von Organen oder Geweben das an den Organspender fortgezahlte Arbeitsentgelt sowie die hierauf entfallenden vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung auf Antrag zu erstatten. Auch Ausfälle aufgrund von Behandlungen wegen Unfruchtbarkeit und Zeugungsunfähigkeit können zu Entgeltfortzahlung führen (Hess LAG, 26.11.2008, 6/18 Sa 740/08). Durch Maßnahmen der künstlichen Befruchtung, die die AU nach sich ziehen, führt der AN diese zwar willentlich herbei, jedoch ist dies letztendlich bei jeder Therapie der Fall, so dass der Anspruch zu bejahen ist. Auch noch nicht akute Krankheiten können Entgeltfortzahlung zur Folge haben.

Wer etwa zur Vermeidung von Nierenkoliken seine diagnostizierten Nierensteine zertrümmern lässt, verhindert einen längerfristigen Ausfall und operativen Eingriff, selbst wenn er zum Zeitpunkt der Zertrümmerung noch beschwerdefrei ist (BAG 9.1.1985, Az. 5 AZR 415/82). Auch Beschäftigungsverbote aufgrund von Ansteckungsgefahr können zu Entgeltfortzahlungsansprüchen führen, so etwa im Falle von Tuberkulose (BAG, 26.4.1978, Az. 5 AZR 7/77).

Allerdings führt nicht jede Arbeitsverhinderung wegen eines Arztbesuches zur Entgeltfortzahlungspflicht. Dies wird regelmäßig nur dann der Fall sein, wenn eine notwendige Therapie gegen eine Krankheit vorgenommen wird. Sonstige regelmäßige Arztbesuche während der Arbeitszeit können allenfalls über § 616 BGB zu einem Entgeltanspruch führen. Schönheits-OPs führen nicht zu einem

Entgeltfortzahlungsanspruch, z. B. die Beseitigung einer Tätowierung, Komplikationen nach Piercings. Anders ist dies, wenn die Schönheits-OP aufgrund von psychischen Leiden medizinisch indiziert war. Aber auch Umstände, die nicht unmittelbar mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers zusammenhängen, können einen Entgeltfortzahlungsanspruch auslösen, etwa wenn die für die Arbeitsleistung erforderlichen Prothesen oder medizinische Hilfsmittel instand gesetzt werden müssen. Gleiches gilt, wenn der AN zwar seine Arbeitsleistung als solche erbringen könnte, jedoch aufgrund der Erkrankung außer Stande ist, seinen Arbeitsplatz zu erreichen (z.B. Bruch des Beines). Auch Erkrankungen, die der Arbeitnehmer sich etwa bei Ausübung einer Nebentätigkeit zugezogen hat, können zu einer Entgeltfortzahlungspflicht führen. Anderes kann bei groben Gesetzesverstößen gelten, etwa wenn der Arbeitnehmer gegen die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes verstößt und daher aus Übermüdung einen Unfall verursacht.

Streitpunkt ist oftmals auch die Zurückhaltung der AN bei der Auskunftserteilung über Art und Ursache der Arbeitsunfähigkeit. Hier besteht zwar keine umfassende Offenbarungspflicht, jedoch hat der AN an der Aufklärung aller für die Entstehung des Anspruchs erheblichen Umstände mitzuwirken (BAG, 27.05.1992, 5 AZR 297/91).

Streitfragen lassen sich zudem auch unter Hinzuziehung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) lösen. So wurden etwa im Jahr 2011 in Hessen ca. 3000 Anträge beim MDK zur Überprüfung der AU gestellt, mit dem Ergebnis, dass der MDK in gut einem Drittel der Fälle – entgegen den vorherigen Bescheinigungen – die Arbeitsfähigkeit des AN feststellte.

■ Tania Ihle
Rechtsanwältin

Impressum

Theodor-Heuss-Ring 19-21 · 50668 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-Dateteil 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.