



Die Rechtsprechung des BAG zur Weitergeltung von Tarifverträgen nach einem Betriebsübergang steht zur Disposition!



Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Luxemburg sorgen regelmäßig für Unruhe im deutschen Arbeitsrecht (siehe dazu Newsletter 4/13). Nun hat der EuGH am 18.07.2013 („Alemo-

Herron“, C-426/11) entschieden, dass der Käufer eines Unternehmens nicht an die dynamische Entwicklung der in diesem Unternehmen geltenden Tarifverträge gebunden werden dürfe. Das ist exakt das Gegenteil dessen, was das Bundesarbeitsgericht (BAG) seit dem Jahr 2005 in ständiger Rechtsprechung entschieden hat. Aber der Reihe nach.

Sofern ein Unternehmen für die bei ihm Beschäftigten einen Tarifvertrag anwenden will, soll dieser für alle gleichermaßen gelten und zwar unabhängig davon, ob sie Gewerkschaftsmitglied sind oder nicht. Das

geschieht in aller Regel durch eine Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf den jeweils geltenden Tarifvertrag („dynamisch“).

Bis zum Jahr 2005 hat das BAG bei solchen Klauseln die Meinung vertreten, sie sollten (entgegen ihrem Wortlaut) nur für eine Gleichstellung zwischen Arbeitnehmern mit Gewerkschaftsausweis und solchen ohne sorgen. Trat also ein Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband aus oder verkaufte seinen Betrieb an ein Unternehmen einer anderen Branche, wurden die im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge „eingefroren“ und galten auch dann statisch fort, wenn der Wortlaut des Vertrages eigentlich eine „dynamische“ Entwicklung festlegte. Unter Bezugnahme auf eine am 01.01.2002 erfolgte Gesetzesänderung stellte das BAG am 14.12.2005 fest, für die nach der Gesetzesänderung abgeschlossenen Arbeitsverträge könne am Dogma der „Gleichstellungsabrede“ nicht festgehalten werden; für diese Arbeitsverträge müsse zukünftig auch nach einem Betriebsübergang der alte Tarifvertrag dynamisch weitergelten, so wie es der Wortlaut des Vertrages benenne. Das führte in vielen Fällen dazu, dass Arbeitnehmer auch nach einem „Branchenwechsel“ durch Betriebsübergang immer fort nach Tarifverträgen behandelt werden mussten, auf die ihr neuer Arbeitgeber keinen Einfluss nehmen konnte und die eigentlich nicht für seine Branche einschlägig waren.

Aus Sicht des Käufers eines Unternehmens oder eines Betriebs ist diese Rechtsfolge regelmäßig problematisch, da es ohne Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter rechtlich kaum Möglichkeiten gibt, sich von der dynamischen Fortentwicklung des aus seiner Sicht „fremden“ Tarifvertrages zu lösen. Erschwerend kommt hinzu, dass besagte Rechtsprechung des BAG unterschiedliche Folgen für die Arbeitnehmer hat, je nachdem ob sie ihren Arbeitsvertrag vor dem 01.01.2002 oder danach abgeschlossen haben.

Aus Sicht der Arbeitnehmer mit einem ab dem 01.01.2002 abgeschlossenen Arbeitsvertrag hat besagte Rechtsprechung des BAG den klar erkennbaren Vorteil, dass sie in der Frage, nach welchem Tarifvertrag sich ihr Arbeitsverhältnis richtet, nicht von den zukünftigen Unwäg-

barkeiten von Unternehmensverkäufen oder Betriebsübergängen abhängig sind.

Nun hat aber der EuGH mit dem genannten Urteil vom 18.07.2013 der aktuellen Rechtsprechung des BAG zur Fortgeltung von Tarifverträgen nach einem Betriebsübergang jedenfalls mittelbar die Grundlage entzogen. In einem in Großbritannien angesiedelten Fall, in dem es exakt um die Frage ging, ob der private Erwerber eines Unternehmens des Öffentlichen Dienstes in Form einer dynamischen Fortgeltung der Tarifverträge auch an diejenigen Veränderung gebunden werden könne, die erst nach dem Betriebsübergang in Kraft getreten sind. Diese Frage hat der EuGH eindeutig verneint und vertritt dabei die Auffassung, eine solche Bindung verstieße gegen Artikel 16 der europäischen Grundrechtecharta zur unternehmerischen Freiheit.

Ob diese Entscheidung des EuGH tatsächlich überzeugend ist, darf mit einigem Recht bezweifelt werden. Anders als der von einem Betriebsübergang betroffene Arbeitnehmer hat der Erwerber des Betriebes regelmäßig die Möglichkeit, vor einem Kauf zu überprüfen, welches „Paket“ er erwirbt. Hält er die Belastung aus der Fortgeltung eines für ihn „fremden“ Tarifvertrages für problematisch, kann er von dem Erwerb Abstand nehmen. Der betroffene Arbeitnehmer hingegen ist für seinen Lebensunterhalt in der Regel auf seinen Arbeitsplatz angewiesen und folgt diesem auch bei einem Betriebsübergang, den er nicht beeinflussen kann, zu einem für ihn neuen Arbeitgeber, den er sich ursprünglich nicht ausgesucht hat und auf dessen Arbeitsbedingungen er ebenfalls keinen Einfluss nehmen kann. Dass den Interessen des Betriebserwerbers hier grundsätzlich Vorrang zu geben ist, liegt jedenfalls nicht so klar auf der Hand, wie der EuGH offensichtlich meint.

Wie das BAG auf die Entscheidung des EuGH reagieren wird, ist unklar. Dass es seine bisherige Rechtsprechung aufrecht halten wird (kann), ist aber kaum zu erwarten. Der Rechtsanwender bleibt bis zur weiteren Klärung verunsichert zurück und staunt erneut darüber, welche „Wunder“ der § 613a BGB bereit hält.

■ Christian Kaiser
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- Die Rechtsprechung des BAG zur Weitergeltung von Tarifverträgen nach einem Betriebsübergang steht zur Disposition!

Seite 2

- Betriebsübergang – Verwirkung des Rechts zum Widerspruch
- Kündigung einer Schwangeren als geschlechtsspezifische Diskriminierung?

Seite 3

- Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Beantragung und Nutzung einer elektronischen Signaturkarte
- Änderung einer Auswahlrichtlinie durch einen Interessenausgleich mit Namensliste

Seite 4

- Massenentlassung – Pflichten für den Arbeitgeber und Schutz für den Arbeitnehmer

Betriebsübergang – Verwirkung des Rechts zum Widerspruch

Ein Arbeitnehmer, der nach einem Betriebsübergang auf Feststellung eines zwischen ihm und dem Betriebserwerber bestehenden Arbeitsverhältnisses klagt, kann durch die Art und Weise der Führung und Beendigung dieses Prozesses sein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses verwirken (BAG vom 17.10.2013 – 8 AZR 974/12).

Zu entscheiden hatte das BAG über den Fall eines Kantinenleiters, der von seiner Arbeitgeberin, der Beklagten, darüber informiert worden war, dass sein Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsüberganges auf einen anderen Inhaber übergehen werde. Das Informationsschreiben genügte den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB nicht und setzte folglich die Monatsfrist, binnen derer Arbeitnehmer dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen können, nicht in Gang.

Der Betriebserwerber bestritt den Betriebsübergang. Der Kläger erhob daraufhin Klage auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses. In diesem Verfahren einigten sich beide Seiten darauf, dass ein

Betriebsübergang niemals stattgefunden und ein Arbeitsverhältnis zwischen ihnen nie bestanden habe. Der Betriebserwerber verpflichtete sich überdies zur Zahlung von EUR 45.000,00 an den Kläger.

Unmittelbar danach erklärte der Kläger gegenüber der Beklagten, dass er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber widerspreche. Da er von ihr nicht weiterbeschäftigt wurde, erhob er Klage auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses und Zahlung von Annahmeverzugslohn.

Während das Arbeitsgericht dem Kläger weitestgehend Recht gab, wies das LAG die Klage ab: Der Kläger habe gegenüber der Beklagten sein Recht zum Widerspruch verwirkt. Das BAG folgte dieser Auffassung. Es stelle einen die Verwirkung des Rechts zum Widerspruch begründenden Umstand dar, wenn ein Arbeitnehmer zunächst das Bestehen seines Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserwerber gerichtlich geltend mache und dann über diesen Streitgegenstand eine vergleichsweise Regelung treffe. Dies gelte jedenfalls dann, wenn ein Betriebsübergang stattgefunden

habe und das Arbeitsverhältnis tatsächlich auf den Betriebserwerber übergegangen sei. Nach einer vergleichweisen Einigung mit dem Betriebserwerber, durch welche der Bestand des Arbeitsverhältnisses geregelt werde, gehe ein rechtsgestaltender Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines „bereinigten Arbeitsverhältnisses“ ins Leere.

■ Kathrin Bürger
Rechtsanwältin

Kündigung einer Schwangeren als geschlechtsspezifische Diskriminierung?

Das BAG hat mit Urteil vom 17.10.2013 (8 AZR 742/12) klargestellt, dass weder die – unwirksame – Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, deren Schwangerschaft dem Arbeitgeber im Zugangszeitpunkt gar nicht bekannt war, noch ein anschließendes „Festhalten“ des Arbeitgebers an dieser Kündigung ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts sind.

Der Klägerin war von der Beklagten in der Probezeit gekündigt worden war. Unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung machte sie wenige Tage später geltend, bei Zugang der Kündigung schwanger gewesen zu sein, und forderte die Beklagte auf, binnen einer Woche mitzuteilen, dass sie an der Kündigung „nicht festhalte“. Dem kam die Beklagte nicht nach, weshalb die Klägerin Kündigungsschutzklage erhob. Erst mehrere Wochen später, nachdem die Verhandlungen über eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolglos geblieben waren, erklärte die Beklagte die „Rücknahme“ der Kündigung

und bat die Klägerin um Zustimmung zur einvernehmlichen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Da die Klägerin eine solche nicht erteilte, gab die Beklagte schließlich eine Anerkenntniserklärung ab, woraufhin das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung feststellte. Die Parteien stritten sodann über die Zahlung von Arbeitsentgelt nach § 11 MSchG.

Die Klägerin wertete die Umstände der Kündigung und das anschließende Verhalten der Beklagten als Diskriminierung wegen des ihres Geschlechts und erhob Klage auf Zahlung einer Entschädigung.

Wie auch schon die Vorinstanzen entschied das BAG zugunsten der Beklagten. Die Kündigung könne schon deswegen nicht diskriminierend sein, weil der Beklagten bei deren Erklärung die Schwangerschaft gar nicht bekannt gewesen sei. Auch stelle das anschließende Verhalten der Beklagten keine Benachteiligung dar: Die verlangte Rücknahme der Kündigung sei rechtstechnisch nicht möglich gewesen, es habe vielmehr einer

einvernehmlichen Verständigung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bedurft. Eine solche Zustimmung hat die Klägerin jedoch nicht erteilt. Auch ist ein Streit über das Vorliegen der besonderen Anspruchsvoraussetzungen des § 11 MuSchG für sich genommen nicht diskriminierend, da – so das BAG – dieser Anspruch ohnehin nur Frauen zusteht.

■ Kathrin Bürger
Rechtsanwältin

Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Beantragung und Nutzung einer elektronischen Signaturkarte

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 25.09.2013 (10 AZR 270/12) entschieden, dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen kann, eine qualifizierte elektronische Signatur zu beantragen und eine elektronische Signaturkarte zu benutzen, wenn dies für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

Die Klägerin war als Verwaltungsangestellte im Wasser- und Schifffahrtsamt Cuxhaven beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehörte die Veröffentlichung von Ausschreibungen bei Vergabeverfahren. Seit 01.01.2010 erfolgte dies nur noch in elektronischer Form auf der Vergabepattform des Bundes, wofür eine qualifizierte elektronische Signatur benötigt wird. Diese wird nach den Bestimmungen des Signaturgesetzes (SigG) nur natürlichen Personen erteilt. Die Beklagte wies die Klägerin

an, eine qualifizierte Signatur bei einer vom SigG vorgesehenen Zertifizierungsstelle zu beantragen. Dies erfordert die Übermittlung der im Personalausweis enthaltenen Daten zwecks Feststellung der Identität. Die Kosten für die Beantragung trug die Beklagte.

Die Klägerin sah in der Verpflichtung zur Übermittlung ihrer Daten einen Verstoß gegen ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Zudem sei nicht sichergestellt, dass mit den Daten kein Missbrauch betrieben werde. Sie wollte festgestellt haben, dass das Vorgehen der Beklagten rechtswidrig war.

Ebenso wie die Vorinstanzen folgte der 10. Senat des BAG der Klägerin nicht und wies die Revision zurück. Die Beklagte habe von ihrem Weisungsrecht angemessen Gebrauch gemacht. Der Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sei der

Klägerin zumutbar. Die Übermittlung der Personalausweisdaten betreffe nur den äußeren Bereich der Privatsphäre. Besonders sensible Daten seien nicht betroffen. Außerdem sei der Schutz der Daten durch die Vorschriften des Signaturgesetzes sichergestellt. Sie würden nur durch die Zertifizierungsstelle genutzt. Auch die Nutzung der Signaturkarte sei für die Klägerin nicht mit besonderen Risiken verbunden. So enthalte die mit dem Personalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung ausdrücklich eine Haftungsfreistellung. Die gewonnenen Daten dürften nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch die Beklagte verwendet werden.

Barbara Köckemann
Rechtsanwältin

Änderung einer Auswahlrichtlinie durch einen Interessenausgleich mit Namensliste

Das BAG hat mit Urteil vom 24.10.2013 (Az. 6 AZR 854/11) entschieden, dass Arbeitgeber und Betriebsrat Auswahlrichtlinien im Sinne von § 1 Abs. 4 KSchG später oder zeitgleich – etwa bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste – ändern können.

Der Kläger war bei seiner Arbeitgeberin als Werkzeugmacher beschäftigt. Über deren Vermögen wurde Ende 2009 das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der Beklagte und der Betriebsrat schlossen einen Interessenausgleich. Dieser enthielt eine Auswahlrichtlinie und eine Namensliste. Nach dem Punkteschema der Auswahlrichtlinie wies der Kläger zwei Sozialpunkte mehr auf als ein anderer Arbeitnehmer seiner Vergleichs- und Altersgruppe. Dennoch war der Kläger in der Namensliste benannt.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers, dagegen keines der sechs weiteren Arbeitsverhältnisse seiner Vergleichs- und Altersgruppe. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage. Er berief sich auf grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl im Sinne von § 125 Abs. 1 InsO. Der Beklagte hätte nicht ihn, sondern gemäß der Auswahlrichtlinie seinen Kollegen kündigen müssen.

Die Vorinstanzen gaben dem Kläger recht. Die Kündigung verstoße gegen die Auswahlrichtlinie, deshalb sei die Sozialauswahl grob

fehlerhaft. Die Zustimmung des Betriebsrats zu Interessenausgleich und Namensliste ändere daran nichts.

Das BAG hob die Urteile auf. Der Klage könne mit der Begründung des LAG nicht stattgegeben werden. Denn Arbeitgeber und Betriebsrat könnten Auswahlrichtlinien später oder zeitgleich – etwa bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste – ändern. Würden sich die Betriebsparteien in einem bestimmten Punkt gemeinsam über

die Auswahlrichtlinie hinwegsetzen, gelte die Namensliste. Vorliegend seien Beklagter und Betriebsrat in der Namensliste übereinstimmend und daher wirksam von der Auswahlrichtlinie abgewichen.

Barbara Köckemann
Rechtsanwältin



**Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwältinnen der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2013

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmangement
- Variable Vergütung - Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen
- Betriebsratswahl 2014
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

Anmeldung & weitere Infos: www.aps-seminare.de

Massenentlassung – Pflichten für den Arbeitgeber und Schutz für den Arbeitnehmer



Möchte ein Arbeitgeber eine Vielzahl von Arbeitnehmern entlassen, kann es sich dabei um eine sog. Massenentlassung im Sinne der §§ 17 ff. KSchG handeln. Diese Vorschriften sehen für den Arbeitgeber einige Pflichten vor, deren Nichtbeachtung die Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen zur Folge haben kann.

Das Kündigungsschutzgesetz regelt auch die Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern, sog. Massenentlassungen. Zweck dieser Regelungen sind vor allem arbeitsmarktpolitische Ziele, denn die Agenturen für Arbeit sollen sich rechtzeitig auf Massenentlassungen einstellen können.

Eine Massenentlassung liegt gemäß § 17 Abs. 1 KSchG vor, wenn der Arbeitgeber in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer, in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer, in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Einer „Entlassung“ in diesem Sinne stehen gem. § 17 Abs. 1 S. 2 KSchG Eigenkündigungen durch Arbeitnehmer sowie Aufhebungsverträge gleich, wenn diese vom Arbeitgeber durch Inaussichtstellen einer Kündigung veranlasst wurden.

Liegen die Voraussetzungen einer Massenentlassung vor, muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigungen ein sog. Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat durchführen. Gemäß § 17 Abs. 2 KSchG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht nur rechtzeitig zu unterrichten und ihm die zweckdienlichen Auskünfte erteilen, sondern auch darüber zu beraten, ob es

möglich ist, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 21.03.2013 (Az. 2 AZR 60/12) entschieden, dass eine Kündigung, vor deren Ausspruch ein Konsultationsverfahren nicht durchgeführt wurde, wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot im Sinne von § 134 BGB rechtsunwirksam ist.

Ferner hat eine Massenentlassung zur Folge, dass der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigungen eine sog. Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu erstatten hat. Die Anforderungen an eine wirksame Massenentlassungsanzeige sind in § 17 Abs. 3 KSchG geregelt. Die Anzeige muss nicht nur die dort genannten Angaben enthalten und schriftlich abgefasst sein, sie muss auch die Mitteilung an den Betriebsrat sowie dessen Stellungnahme zur Massenentlassung enthalten. Sollte der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben haben, muss der Arbeitgeber glaubhaft machen, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet und den Stand der Beratungen dargelegt hat. Unterlässt es der Arbeitgeber, eine solche Massenentlassungsanzeige zu erstatten, ist die Kündigung ebenfalls unwirksam (BAG Urteil vom 28.05.2009 - 8 AZR 273/08). Ist die Anzeige dagegen erfolgt, allerdings mangelhaft, weil beispielsweise die gesetzlich vorgesehene Stellungnahme des

Betriebsrats nicht beigefügt ist, ist die Kündigung ebenfalls gemäß § 134 BGB unwirksam (BAG Urteil vom 21.03.2013 - 2 AZR 60/12).

Wurde die Massenentlassungsanzeige gemäß den gesetzlichen Regelungen erstattet, hat diese gemäß § 18 KSchG eine sog. Entlassungssperre zur Folge. Das bedeutet, dass die Beendigungswirkung der Kündigung während der Sperrfrist, die in der Regel einen Monat beträgt, gehemmt ist. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht gehindert die Kündigungen während dieser Sperrfrist auszusprechen. Ferner müssen die angezeigten Kündigungen innerhalb von 90 Tagen nach Ablauf der Sperrfrist ausgesprochen werden; andernfalls bedarf es einer neuen Massenentlassungsanzeige, vgl. § 18 Abs. 4 KSchG.

Im Rahmen eines eventuellen Kündigungsschutzprozesses besteht sodann eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast: Der Arbeitnehmer muss zunächst die tatsächlichen Voraussetzungen des § 17 KSchG darlegen und beweisen. Hat er dies getan, liegt es am Arbeitgeber, die ordnungsgemäße Durchführung des Verfahrens nach § 17 KSchG zu beweisen.

Stephanie Bausch
Rechtsanwältin

Praxistipp

Der Arbeitgeber, der eine solche Massenentlassungsanzeige erstatten möchte, sollte darauf achten, dass die Anzeige an die Agentur für Arbeit gemäß den gesetzlichen Anforderungen ordnungsgemäß erfolgt und das mit dem Betriebsrat durchzuführende Konsultationsverfahren abgeschlossen ist. Ein Muster einer Massenentlassungsanzeige stellt die Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Sollte die Anzeige nicht ordnungsgemäß erstattet oder das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat nicht abgeschlossen worden sein, bietet eine Massenentlassung dem Arbeitnehmer in einem Kündigungsschutzprozess nach entsprechender Rüge eine weitere Angriffsmöglichkeit, die zur Unwirksamkeit der Kündigung führen kann.

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-Datei 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.