

Rückendeckung für Elternzeit



Im Rahmen der Bemessung und Gestaltung von Sozialplanabfindungen ist es gegenwärtig

üblich und durch die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) abgesegnet, zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu differenzieren. Konkret darf der Berechnung der Abfindung in einem Sozialplan das Arbeitszeitvolumen zugrunde gelegt werden, das zum Zeitpunkt des Ausscheidens für den Betroffenen maßgeblich ist. Diese Handhabung stellt eine aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auf den Prüfstand, soweit es Teilzeiteinbarungen anbelangt, die

im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Elternzeit stehen.

Konkret stritt in dem am 22.10.2009 entschiedenen Ausgangsfall (C-116/08) eine während des Elternurlaubs entlassene Arbeitnehmerin mit ihrem Arbeitgeber über die Höhe der Entlassungsschädigung. Der Arbeitgeber wollte dafür nur den Umfang der während des Elternurlaubs reduzierten Arbeitszeit und das entsprechend verringerte Gehalt zugrunde legen. Die Arbeitnehmerin machte dagegen geltend, dass die Entlassungsschädigung nach Maßgabe ihrer Vollzeitbeschäftigung vor Antritt des Elternurlaubs bemessen werden müsste.

Der EuGH gab der Arbeitnehmerin Recht und leitete dies unmittelbar aus Rechtsquellen ab, die sich auf europäischer Ebene mit dem Schutz von Beschäftigten während des Elternurlaubs befassen. Der den EuGH leitende Gedanke ist ebenso einfach wie einsichtig: Danach könnte eine Herabsetzung der Rechte von Beschäftigten, die Elternurlaub in Anspruch genommen haben, diese davon abhalten, ihren Anspruch auf Elternurlaub tatsächlich umzusetzen. Deshalb müsse an den Umfang der Arbeitszeit vor dem Elternurlaub angeknüpft werden. Die Vergleichbarkeit mit anderen Beschäftigten sei nach dem „ursprünglichen“ Arbeitsvertrag und nicht nach dem besonderen Status während der Elternzeit zu beurteilen. Grundlage ist eine weite, aber für die Mitgliedstaaten verbindliche Auslegung der einschlägigen Vorschriften

auf EU-Ebene durch den EuGH. Danach ist für Mutterschutz und Elternzeit nach deutschem Recht nicht nur der Bestand an Rechten zu sichern, wie sie zu Beginn dieser Zeiten Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses waren. Darüber hinaus müssen die Betroffenen auch an den währenddessen eintretenden Verbesserungen in einer Weise teilnehmen dürfen, als ob die Unterbrechung der Beschäftigung oder die elternzeitbedingte Verringerung der Arbeitszeit nicht eingetreten wäre. Dabei bezieht der EuGH Rechte und Anwartschaften in diesen Schutz ebenso mit ein wie alle unmittelbaren und mittelbaren Vorteile aus dem Arbeitsverhältnis. Stets ist das zugrunde liegende Beschäftigungsverhältnis als unverändert fortbestehend zu fingieren.

Vor dem Hintergrund dieser nicht neuen, aber sehr klaren Positionierung des EuGH sind tarifliche Regelungen wie im TVöD, die eine Rückstufung um eine Erfahrungsstufe nach Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses etwa wegen Elternzeit vorsehen, unmittelbar in Frage gestellt. Auch die Behandlung von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternzeit muss neu überdacht werden.

Das BAG ist hier an sich mit gutem Beispiel vorangegangen: Nach gefestigter Rechtsprechung sind Elternzeiten in die Berechnung von Sozialplanleistungen nach Maßgabe der zurückgelegten Beschäftigungszeiten ein-

zubeziehen. In einer genau einen Monat vor dem EuGH getroffenen Entscheidung (1 AZR 316/08) ist es jedoch auf halber Strecke stehen geblieben. Hier stritten die Parteien um die Bemessung einer Sozialplanabfindung. Die Betriebspartner hatten im Sozialplan festgelegt, bei Beschäftigten, deren Arbeitszeit sich nach einem bestimmten Stichtag um mehr als 25 % verringert oder erhöht hatte, nicht auf den letzten Bruttomonatsverdienst, sondern auf den Bruttomonatsverdienst nach Zugrundelegung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades während der gesamten Betriebszugehörigkeit abzustellen. Die Klägerin, die ihren Beschäftigungsgrad während der Elternzeit reduziert und in der Folge nicht wieder erhöht hatte, wäre damit an sich immerhin mit einer Durchschnittsbetrachtung zu bedienen gewesen. Sie scheiterte allerdings am Stichtag, ohne dass das BAG daran Anstoß nahm. Die Stichtagsregelung sei zwar hart, aber sachlich vertretbar. Die Klägerin sei als Arbeitnehmerin in Teilzeit nach Elternzeit nicht diskriminiert, da sie ebenso behandelt werden würde wie andere Teilzeitbeschäftigte. Grund und Anlass der Teilzeitbeschäftigung, so das BAG wörtlich, seien „dabei nicht von Bedeutung und müssen es aus Rechtsgründen auch nicht sein“. Diese Aussage wird nach dem klaren Votum des EuGH zum Elternurlaub nicht mehr aufrecht zu erhalten sein.

■ Antje Burmester
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Inhalt

Seite 1

- Rückendeckung für Elternzeit

Seite 2

- Elektronisches Leserecht der einzelnen Betriebsratsmitglieder
- Zustimmung zur Kündigung während der Elternzeit

Seite 3

- Rechtswidrige Abmahnung wegen verweigerter Teilnahme an Personalgespräch
- Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG bei verspäteter Kündigungsschutzklage

Seite 4

- Strafe muss sein – Auskunftspflicht trotz Selbstbelastung

Elektronisches Leserecht der einzelnen Betriebsratsmitglieder

Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 12.08.2009 (7 ABR 15/08) hatte die Frage zum Gegenstand, ob das einzelne Betriebsratsmitglied das Recht besitzt, auf Datenträgern gespeicherte Dateien und E-Mails des Betriebsrats auf elektronischem Wege zu lesen. Das Beschlussverfahren wurde von vier Betriebsratsmitgliedern eingeleitet, die ein uneingeschränktes elektronisches Leserecht der Dateien und E-Mail-Korrespondenz des Betriebsrats einforderten. Der Betriebsrat legte in dem ihm zur Verfügung gestellten EDV-System mehrere Ordner – u.a. nach Ausschüssen untergliedert – an, in denen er die mit seiner Tätigkeit im

Zusammenhang stehenden Daten abspeicherte. Aufgrund eines einstimmigen Betriebsratsbeschlusses sollten nur die jeweiligen Ausschussmitglieder Zugriff auf die ihren Ausschuss betreffenden Ordner haben. Einen uneingeschränkten Zugriff auf alle Ordner und auch auf die E-Mail-Korrespondenz besaß nur der Betriebsratsvorsitzende, dessen Stellvertreter sowie die Systemadministratorin. Der Betriebsrat hat das uneingeschränkte Zugriffsrecht aller Betriebsratsmitglieder im Beschlussverfahren insbesondere deswegen abgelehnt, da es sich nach seiner Ansicht bei den elektronisch gespeicherten Dateien nicht um solche Unterlagen handele, die von

einem Einsichtsrecht umfasst seien. Zudem berief er sich auf datenschutzrechtliche Gründe, die eine Einräumung allgemeiner Zugriffs- und Leserechte für alle Mitglieder nicht zulasse. Das BAG gab den antragstellenden Betriebsratsmitgliedern Recht und räumte ihnen ein weitgehendes elektronisches Leserecht ein. Der Betriebsrat sei gemäß § 34 Abs. 3 BetrVG verpflichtet, den einzelnen Betriebsratsmitgliedern die Möglichkeit einzuräumen, jederzeit auf elektronischem Weg in die elektronisch gespeicherten Dateien und in die eingehenden und ausgehenden E-Mails des Betriebsrats Einsicht zu nehmen. § 34 Abs. 3 Be-

trVG umfasse sämtliche Aufzeichnungen und Materialien, die der Betriebsrat oder ein Ausschuss angefertigt habe und die ständig zur Verfügung stehen. Dies gelte unabhängig davon, ob diese Aufzeichnungen in Papierform verkörpert oder in Dateiform elektronisch auf Datenträgern gespeichert seien. Das Einsichtsrecht der einzelnen Betriebsratsmitglieder sei auch unabdingbar, so das BAG. Es könne weder durch die Geschäftsordnung noch durch einen Beschluss des Betriebsrats eingeschränkt werden, so dass dem Antrag stattgegeben worden ist.

■ **Daniel Hartmann**
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Zustimmung zur Kündigung während der Elternzeit

Das Bundesverwaltungsgericht hat sich in seinem Urteil vom 30.09.2009 (5 C 32.08) mit der behördlichen Zustimmung zur Kündigung einer Arbeitnehmerin während der Elternzeit wegen der Betriebsstilllegung auseinandergesetzt. Die Arbeitnehmerin hatte im Dezember 2006 gegenüber ihrem Arbeitgeber (einer AG) erklärt, dass sie im Januar 2007 ein Kind erwarte und nach der Beendigung des Mutterschutzes drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen werde. Ende 2006 stellte der Arbeitgeber den Geschäftsbetrieb ein. Anfang 2007 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet. Im Februar 2007 beantragte der Insolvenzver-

walter, die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmerin für zulässig zu erklären. Im April 2007 genehmigte der beklagte Freistaat Bayern die Kündigung der Arbeitnehmerin mit der Einschränkung, dass sie erst zum Ende der Elternzeit oder frühestens zum Zeitpunkt der Löschung der AG im Handelsregister wirksam werde. Der Insolvenzverwalter akzeptierte diese Einschränkung nicht und erhob Klage vor dem Verwaltungsgericht München. Er blieb jedoch zunächst ohne Erfolg. Nach Auffassung der Richter sei die Ermessensentscheidung des beklagten Freistaates, die Kündigung gemäß § 18 Abs. 1 BEEG nur eingeschränkt zuzulassen, nicht zu beanstanden. Nach § 18 Abs.

1 BEEG könne die Behörde eine Kündigung während der Elternzeit nur ausnahmsweise für zulässig erklären; eine solche Ausnahmekonstellation konnte das VG München jedoch nicht erkennen. Insbesondere erachtete es die Erwägung der Behörde, der Arbeitnehmerin während der Elternzeit eine beitragsfreie Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zu ermöglichen, für rechtmäßig. Der Insolvenzverwalter setzte sich gegen diese Entscheidung zur Wehr und bekam Recht. Das Bundesverwaltungsgericht hob das Urteil des VG München auf und verpflichtete den beklagten Freistaat dazu, die Kündigung der Arbeitnehmerin während der El-

ternzeit uneingeschränkt zuzulassen. Bei der dauerhaften Stilllegung eines Betriebs liege ein besonderer Fall im Sinne des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vor, der die Arbeitsschutzbehörden ermächtigte, der Kündigung von Arbeitnehmern in Elternzeit zuzustimmen. Der Beklagte habe sein Ermessen im streitgegenständlichen Verfahren fehlerhaft ausgeübt. Das Verbot der Kündigung während der Elternzeit diene dem Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und nicht dem Interesse an einer beitragsfreien Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung.

■ **Daniel Hartmann**
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rechtswidrige Abmahnung wegen verweigerter Teilnahme an Personalgespräch

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in seiner Entscheidung vom 23.06.2009 (2 AZR 606/08) mit der Zulässigkeit von Inhalten eines Personalgespräches sowie mit der Reichweite des Direktionsrechts des Arbeitgebers auseinandergesetzt.

Auf Grund wirtschaftlicher Schwierigkeiten strebte die Beklagte eine Reduzierung des 13. Monatsgehaltes ihrer Mitarbeiter an. Hierzu fand ein Gespräch mit einer Gruppe von Arbeitnehmerinnen – darunter auch die Klägerin – statt. Die Klägerin weigerte sich jedoch,

einer Reduzierung ihres 13. Monatsgehaltes zuzustimmen. In der Folge lud die Beklagte die Klägerin erneut zu einem Gespräch, diesmal allerdings allein. Die Klägerin erschien zu diesem Gespräch, äußerte sich aber dahingehend, dass sie nur zusammen mit den übrigen Arbeitnehmerinnen über die beabsichtigte Entgeltabsenkung verhandeln wolle. Ein solches gemeinsames Gespräch lehnte die Beklagte ab und sprach gegenüber der Klägerin eine Abmahnung mit der Begründung aus, dass diese ihre Arbeitsleistung in Form eines Personal-

gesprächs verweigert habe. Die Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte hatte Erfolg. Zur Begründung führte das Bundesarbeitsgericht aus, dass die Weisung, an dem Gespräch teilzunehmen, keinen der von § 106 GewO abgedeckten Bereiche betreffe. Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber im Wege seines Direktionsrechts grundsätzlich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht bereits durch Arbeitsvertrag,

Tarifvertrag oder Gesetz geregelt sind. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst nach dem Bundesarbeitsgericht jedoch nicht die Änderung des Arbeitsvertrages. Die Vertragsfreiheit als Teil der Privatautonomie stelle es jedermann frei zu entscheiden, ob er einen Vertrag schließen oder ändern wolle. Personalgespräche, welche – wie hier – einen solchen Zweck verfolgen, sind daher nicht mehr vom Direktionsrecht gedeckt.

■ Ralf Heine
Rechtsanwalt

Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG bei verspäteter Kündigungsschutzklage

Am 20.08.2009 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (2 AZR 267/08), dass auch eine nach Ablauf der Frist des § 4 S. 1 KSchG erhobene Kündigungsschutzklage die Entstehung des Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG hindert. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Klage mit einem Antrag auf nachträgliche Zulassung verbunden ist.

Mit Schreiben vom 19.06.2006 kündigte die Beklagte das zwischen ihr und dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich aus betriebsbedingten Gründen zum 31.12.2006. In dem Kündigungsschreiben – welches dem Kläger am 29.06.2006 zugeht – war der Hinweis auf eine Abfindung gem. § 1a KSchG enthalten. Am 07.08.2006 erhob der Kläger Kündigungsschutzklage und gab in der Klagebegründung an, das Kündigungsschreiben erst am 17.07.2006 erhalten zu haben. Gleichzeitig lehnte er die ihm angebotene Abfindung ab. Die Kündigungsschutzklage nahm der Kläger am 21.08.2006 zurück, begehrte jedoch die Zahlung der ihm angebotenen Abfindung nebst Zinsen. Das Bundesarbeitsgericht wies die

Klage ab. Die gesetzliche Regelung des § 1a Abs. 1 KSchG gibt dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 S. 2 KSchG gekündigt hat und der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Abs. 1 KSchG keine Klage auf Feststellung erhebt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Durch diese gesetzliche Regelung soll eine gerichtliche Auseinandersetzung der Arbeitsvertragsparteien vermieden und beiden Parteien eine angemessene und schnelle Möglichkeit zum Ausgleich der beiderseitigen Interessen geboten werden. Die Abfindung ist daher auch in den Fällen, in denen die Klage nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist eingereicht worden ist, zu versagen. Stellt der Arbeitnehmer keinen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage nach § 5 KSchG, weil er der Ansicht ist, dass die Klage fristgerecht erhoben wurde, so ist dies anspruchsschädlich. Das Bundesarbeitsgericht zieht hier einen Vergleich zu den Fällen, in denen die nachträgliche Klagezulassung bean-

tragt wurde. In beiden Fällen ist der vom Gesetzgeber mit § 1a KSchG beabsichtigte Zweck

nicht erreicht.
■ Ralf Heine
Rechtsanwalt



**Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Inhouse-Seminare 2010

- Die rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Grundzüge des Betriebsverfassungsgesetzes
- Personalkosten senken ohne Kündigung
- Krankheit als Kündigungsgrund
- Alles um den Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag - Neues zur Sperrzeit
- Alles von A wie Arbeitsvertrag bis Z wie Zeugnis.

Anmeldung & weitere Infos:

www.aps-seminare.de

Strafe muss sein – Auskunftspflicht trotz Selbstbelastung



Das **Landesarbeitsgericht Hamm** hat mit Urteil vom **03.03.2009 (14Sa1689/08)**

entschieden, dass ein Arbeitnehmer bei einem Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot nach § 60 HGB verpflichtet ist, Auskunft über wettbewerbswidriges Verhalten auch dann zu erteilen, wenn die Gefahr einer möglichen Selbstbelastung im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren droht. Das Gericht betritt hier Neuland. Die Revision wurde zugelassen.

Der beklagte Mitarbeiter war in einem Unternehmen für Kfz-Handel und -service beschäftigt. Unter anderem hatte er die Aufgabe, Bestellungen von Mitarbeitern der Werkstatt sowie für den Teilverkauf im Betrieb als auch für externe Kunden vorzunehmen. Dieses erfolgte durch ein vorgeschriebenes Bestellverfahren mittels SAP-Programm. Der Beklagte nahm eine Vielzahl von Bestellungen vor, die er jedoch wieder aus dem System ohne Bezahlung als „weggebucht“ deklarierte. Die Empfänger der Sendungen wurden nicht namentlich genannt, sondern durch Kürzel eingegeben. Das klagende Unternehmen vermutete einen organisierten Absatz zu ihren Lasten und kündigte das Anstellungsverhältnis außerordentlich. Mit Ihrer Auskunftsklage begeh-

te das Unternehmen unter anderem Informationen über die Empfänger der Warenlieferungen.

Das Arbeitsgericht gab der Klage in vollem Umfang statt. Die hiergegen eingelegte Berufung des ehemaligen Mitarbeiters wurde zurückgewiesen. Das LAG Hamm führte unter Hinweis auf §§ 241 Abs. 2, 242 BGB aus, dass ein Arbeitnehmer im Fall des Wettbewerbsverstoßes die Verpflichtung habe, die erfolgte Verletzung der Rücksichtnahmepflichten zu beseitigen. Dieses hätte der Wettbewerb treibende Arbeitnehmer auch durch Auskunft über sein wettbewerbswidriges Verhalten zu erfüllen. Diese Pflicht zur Auskunftserteilung würde den Arbeitnehmer unabhängig von einem Wettbewerbsverstoß treffen, da er arbeitsvertraglich verpflichtet sei, über seine Arbeitsvorgänge Auskunft zu geben. Verfassungsrechtliche Bedenken sah es in der Auskunftsverpflichtung des Beklagten nicht. Vor allem die Gefahr einer Selbstbeziehung soll dem Auskunftsanspruch nicht entgegen stehen. Es verwies unter anderem auf ältere Entscheidungen des Bundesgerichtshofes zum Auskunftsanspruch gegenüber beauftragten Rechtsanwälten und Architekten. Auch hier sei im Rahmen des § 666 BGB anerkannt, dass gerade in Fällen vorsätzlicher Schädigung des Vertragspartners ein Auskunftsrecht notwendig sei. Andernfalls wäre das

Auskunftsrecht entwertet. Mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sei davon auszugehen, dass ein Selbstbeziehungsverbot nicht ausnahmslos gelten könne. Einen derartigen Rechtsgrundsatz kenne die Rechtsordnung nicht. Insbesondere in solchen Fällen, in denen die Auskunftsperson durch eigenen Willensentschluss einen entsprechenden Pflichtenkreis übernommen hätte, könne von einem Schweigerecht nicht ausgegangen werden. Der verfassungsrechtliche Schutz des Arbeitnehmers bestehe lediglich darin, ihm ein strafrechtliches Verwertungsverbot zuzugestehen. Über dessen Reichweite hätten jedoch nicht die Arbeitsgerichte, sondern die hierfür zuständigen Fachgerichte in einem ggf. durchzuführenden Strafverfahren zu entscheiden. Ob die Entscheidung in dieser Form Bestand haben wird, ist zweifelhaft. So urteilte das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 23.10.2008 (2 AZR 483/07), dass ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet sei, sich selbst zu belasten. Ebenso führte das OLG München mit Urteil vom 25.03.2009 (7 U 4835/08) aus, dass das Schweigerecht auch im Zivilrecht zu beachten sei. Allein die Verweigerung von Auskünften gegenüber dem Arbeitgeber, die zu einer Selbstbelastung führen könnte, rechtfertigt eine (außerordentliche) Kündigung noch nicht. Die verweigerte

Mitwirkung stellt noch keine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten dar. Jedenfalls macht es sich das LAG Hamm bei seinem Verweis auf ein Beweisverwertungsverbot zu Gunsten des Arbeitnehmers etwas zu einfach. Ob überhaupt eine Konfliktlage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, die entsprechend den Grundsätzen „nemo tenetur“ ein Beweisverwertungsverbot erfordert, ist überaus zweifelhaft und noch nicht geklärt. Die Beantwortung der entscheidenden Frage wird letztlich der Strafgerichtsbarkeit überlassen.

Praxistipp

Für die Praxis gilt es zu beachten, dass jedenfalls bei der Anhörung von Mitarbeitern vor Ausspruch einer Verdachtskündigung keine Pflicht besteht, sich selbst durch seine Äußerungen zu belasten. Der Arbeitnehmer muss den Vortrag seines Arbeitgebers nicht schlüssig machen, er darf auch schweigen. Ob das BAG selbstbelastenden Äußerungen eine generelle Absage erteilt, nach Sinn und Zweck des Auskunftsbegehrens differenziert oder die Lösung über ein Beweisverwertungsverbot sucht, ist ungewiss. Spannend bleibt es allemal!

■ Sebastian Dücker
Rechtsanwalt

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