

Arbeitnehmerüberlassung: Gesetzesänderung in Sicht und Vorpreschen des BAG



Mit Gesetz vom 28.04.2011, in Teilen wirksam bereits seit 01.05.2011, in Teilen erst ab 01.12.2011, wird bzw. wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geändert. Zu den am 01.12.2011 in Kraft tretenden Änderungen zählt insbesondere die Änderung des § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG, wonach z.Zt. noch allein die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung unter den Anwendungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes fällt.

Nach der Neufassung kommt es auf die Gewerbsmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung nun nicht mehr an, sondern allein darauf, ob die Arbeit-

nehmerüberlassung im Rahmen der „wirtschaftlichen Tätigkeit“ des Arbeitgebers (Verleihers) erfolgt. Als **wirtschaftliche Tätigkeit** ist dabei jede Tätigkeit anzusehen, die darin besteht, Güter oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt anzubieten. Tätigkeiten, die in Ausübung hoheitlicher Befugnisse erfolgen, haben keinen wirtschaftlichen Charakter (EuGH, Urteil v. 10.01.2006 – Rs.C-222/04 und Ur. v. 26.03.2009 – Rs.C-113/07G). Der Begriff der „wirtschaftlichen Tätigkeit“ wird folglich im zukünftigen § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG weit auszulegen sein. Auf eine **Gewinnerzielungsabsicht**, so wie beim Begriff der „Gewerbsmäßigkeit“, wird es also nicht mehr ankommen.

Das Merkmal „gewerbsmäßig“ war bisher insbesondere im Fall der dauerhaften **Überlassung von Arbeitnehmern im Konzern** interessant. In vielen Wirtschaftszweigen ließen sich Personalkosten dadurch senken, dass man eine Tochtergesellschaft gründete, die insbesondere nicht dem eigenen Arbeitgeberverband angehörte. Alle infolge natürlicher Fluktuation notwendigen Neueinstellungen wurden dann über die Tochtergesellschaft vollzogen und die Tochtergesellschaft überließ daraufhin an die Mutter dauerhaft das soeben eingestellte Personal, ohne jedoch die mit Blick auf die **Tarifbindung** der Mutter geschuldeten Tarifgehälter zu bezahlen. Gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes konnte man so auch die oftmals teuren **Altersversorgungsmodelle** im Mutterhaus umgehen und den neuen

Beschäftigten entweder gar keine oder nur eine geringere Altersversorgung versprechen. Dieser „Trick“ funktionierte vor dem Hintergrund der BAG-Entscheidung vom 20.04.2005 (7 ABR 20/04), wonach eine Arbeitnehmerüberlassung ohne Gewinnerzielungsabsicht nicht unter das AÜG fiel und damit in der Folge auch nicht das Gleichstellungsgebot („Equal-Pay“) im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG zur Anwendung kam. Nach diesem Beschluss des BAG begründete die Erstattung der Lohnkosten zzgl. einer Umlage in Höhe von 5% der Bruttovergütung jedes überlassenen Arbeitnehmers keine Gewinnerzielungsabsicht des Vertragsarbeitgebers und Verleihers: Ohne Gewinnerzielungsabsicht jedoch keine Gewerbsmäßigkeit, ohne Gewerbsmäßigkeit kein AÜG, ohne AÜG kein „Equal-Pay-Gebot“. Dieses „Schlupfloch“ vor Augen hat der Gesetzgeber nunmehr reagiert und ab 01.12.2011 ist es damit vorbei. Auf die Gewinnerzielungsabsicht des Verleihers kommt es dann nicht mehr an und von einer wirtschaftlichen Tätigkeit wird man in den beschriebenen Fällen auszugehen haben. Die Arbeitnehmerüberlassung wird mithin ab 01.12.2011 erlaubnispflichtig und im Fall der Schlechterstellung der überlassenen Arbeitnehmer, d.h. bei Verstoß gegen das „Equal-Pay-Gebot“, wird eine Erlaubnis nicht erteilt werden. Dann aber greift die Rechtsfolge nach § 10 AÜG, wonach ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter gemäß den Arbeitsbedingungen im

Entleiherbetrieb als zustande gekommen gilt.

Das AÜG-Änderungsgesetz enthält im Übrigen keine **Übergangsvorschrift** für eine nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, die bislang erlaubnisfrei war. Soweit also eine Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Arbeitgebers erfolgt und Ausnahmetatbestände des § 1 Abs. 3 AÜG nicht vorliegen, bedarf es alsbald für die weitere Überlassung dieser Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitgeber der Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit, und zwar auch dann, wenn die Arbeitnehmerüberlassung bereits vor dem 01.12.2011 begonnen hat.

Jedenfalls ab 01.12.2011 wird es mithin für die betroffenen Unternehmen „eng“ und es ist höchste Zeit sich auf diese veränderte Rechtslage einzustellen. Ob jetzt noch andere Wege beschritten werden können, muss der Prüfung im Einzelfall überlassen bleiben. Eine Idee könnte hier der Abschluss eines **Betriebsführungsvertrages** und damit letztlich die Auflösung der Arbeitnehmerüberlassung sein.

Das BAG hat jedoch bereits mit seinem **Urteil vom 09.02.2011** (7 AZR 32/10) in vielen Fällen die erst am 01.12.2011 gültige Gesetzesänderung vorweggenommen und dies **mit Wirkung ab sofort**, ohne irgendeinen Vertrauensschutz für die Vergangenheit.

Fortsetzung auf Seite 2

Inhalt

Seite 1

- Arbeitnehmerüberlassung: Gesetzesänderung in Sicht und Vorpreschen des BAG

Seite 2

- Fortsetzung Artikel Seite 1

Seite 3

- Altersgrenze 60 für Piloten ist europarechtswidrig
- Auch BAT-Lebensalterstufen sind europarechtswidrig

Seite 4

- Zurückweisung einer Kündigung wegen Nichtvorlage einer Vollmacht – § 174 BGB im Fokus

Fortsetzung Artikel Seite 1

So hat der 7. Senat in seiner neuen Besetzung erkannt, nach dem Sinn und Zweck des AÜG alter Fassung läge Gewinnerzielungsabsicht und damit Gewerbsmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung zum einen schon dann vor, wenn zwischen dem Verleihunternehmen und der Konzernmutter ein **Gewinnabführungsvertrag** bestünde. Gewinnabführung setze eine Gewinnerzielung voraus. Von einer Gewinnerzielungsabsicht sei aber auch dann auszugehen, wenn ein konzernzugehöriges Unternehmen Arbeitnehmer einstelle, um sie an andere Konzernunternehmen zu Bedingungen zu überlassen, die für diese Unternehmen mit geringeren Kosten verbunden seien, als wenn sie die Arbeitnehmer selbst einstellten. Im Hinblick auf die Schutzbedürftigkeit der überlassenen Arbeitnehmer mache es keinen Unterschied, ob der Gewinn erst bei dem Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen ausgewiesen und dann abgeführt werde, oder ob er sogleich bei der Konzernmuttergesellschaft oder einem anderen entleihenden Konzernunternehmen entstände. Es reicht also bereits heute für die Anwendbarkeit des AÜG aus, dass der Gewinn sozusagen „über Bande gespielt“ entsteht, dass durch die gewählte Konstruktion letztlich das Ziel verfolgt wird, den Gewinn der Mutter zu steigern, was ja regelmäßig der Fall sein wird. Wer also im Vertrauen auf die zitierte Entscheidung des BAG aus dem Jahre 2005 die beschriebene Konstruktion gewählt hat, wird sich heute verwundert die Augen reiben und muss feststellen, das bereits heute auf die von der Tochtergesellschaft eingestellten und überlassenen Arbeitnehmer das AÜG Anwendung findet, regelmäßig aber keine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis vorliegt und damit die Mitarbeiter der Tochtergesellschaft mit allen Rechten und Pflichten schon längst, also ab

dem Tag ihrer Einstellung im Tochterunternehmen, Mitarbeiter der Muttergesellschaft zu den dort geltenden Konditionen geworden sind!

Die betroffenen verliehenen Mitarbeiter haben somit einen Anspruch auf Nachzahlung der Gehaltsdifferenz und die **Sozialversicherungsbehörden** haben einen Anspruch auf Nachzahlung der zu Unrecht nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge, selbstverständlich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag.

Man muss also erst gar nicht auf den Gesetzgeber und den 01.12.2011 warten, vielfach ist bereits jetzt „das Kind in den Brunnen gefallen“. Helfen kann in der Situation, wenn die Konstruktion im Bereich **gemeinnütziger Gesellschaften** gewählt wurde. Hier hat derselbe 7. Senat im Juni 2010 entschieden (Urt. v. 2.6.2010 – 7 AZR 946/08), dass es an einer Gewinnerzielungsabsicht fehle, wenn mit Überlassung von Arbeitnehmern unmittelbar gemeinnützige Zwecke verfolgt würden (bejaht für einen steuerrechtlich als gemeinnützig anerkannten Schulverein, der Lehrer an das Land Bremen verlieh). Ungeklärt ist noch die Frage, ob es reicht, wenn jedenfalls die Mutter als gemeinnützig anerkannt ist, die Tochter dagegen nicht, weil sie die einschlägigen steuerrechtlichen Vorschriften nicht erfüllt.

Darüber hinaus enthält § 1 Abs. 1 AÜG den zukünftigen Satz 2 mit der Bestimmung, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher **vorübergehend** erfolgt. Was allerdings unter „vorübergehend“ zu verstehen ist, definiert das Gesetz selbst nicht. Die Gesetzesbegründung meint insofern, dies diene lediglich der Klarstellung und man verzichte bewusst auf genauer bestimmte **Höchstüberlassungsfristen**. Man wird wohl davon ausgehen müssen, dass eine vorübergehende Arbeitnehmerüberlas-

sung bereits immer dann vorliegt, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht endgültig ist, sondern vom Entleiher beendet werden kann und der Verleiher dann wieder vollumfänglich das Arbeitgeberisiko trägt. Darauf, ob der Leiharbeiter beim Entleiher zeitig befristet oder unbefristet mit anfallenden Aufgaben beschäftigt wird, soll nicht abzustellen sein. Letztlich wird man abwarten müssen, ob die angekündigten **Hinweise der Bundesagentur für Arbeit** insofern eine nähere Definition bringen. Bemerkenswert ist schließlich, dass ein Verstoß gegen die Bestimmung einer „vorübergehenden“ Arbeitnehmerüberlassung durch das AÜG nicht sanktioniert ist. Die Frage ist, ob in Fällen einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitnehmern und Entleihern ein Arbeitsverhältnis fingiert wird oder nicht. Auch hier darf man gespannt sein auf die

Durchführungsanweisungen und Hinweise aus dem Hause der Bundesagentur für Arbeit bzw. die Entwicklung der dazu einschlägigen Rechtsprechung.

Des Weiteren tritt mit dem 01.12.2011 eine Neufassung der Ausnahmevorschrift zum AÜG nach § 1 Abs. 3 in Kraft („**Konzernprivileg**“). Dagegen sind die neuen Regelungen zur Lohnuntergrenze (§ 3a AÜG n.F.), zur sog. „**Drehtürklausel**“, zu der Abschaffung besonderer Regelungen für vor der Einstellung als Leiharbeiter arbeitslose Personen (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG a.F.) und der Gewährung wesentlicher Arbeitsbedingungen (§ 10 Abs. 4 und 5 AÜG n.F.) bereits am 30.04.2011 in Kraft getreten.

■ **Dr. Frank Dahlbender**
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



**Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2011

- Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Abmahnung, verhaltens- sowie personenbedingte Kündigung
- Kompaktkurs Teilzeit- und Befristungsrecht
- Update Arbeitsrecht 2011

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

Altersgrenze 60 für Piloten ist europarechtswidrig

Der bei der Lufthansa für Piloten geltende Tarifvertrag regelt, dass die Arbeitsverhältnisse mit Vollendung des 60. Lebensjahres enden. Diese Befristung war über Jahre anerkannt und ist zuletzt vom Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahre 2004 bestätigt worden.

Nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) haben drei Piloten der Lufthansa gegen diese Altersgrenze geklagt. In der Revision setzte das BAG das Verfahren aus und fragte den Europäischen Gerichtshof (EuGH), ob die Altersgrenze von 60 Jahren mit europäischem Recht vereinbar sei. Diese Frage hat der EuGH nunmehr verneint (Urteil vom 13.09.2011, C-447/09). Die Altersgrenze ist damit unwirksam. Für den EuGH war entscheidend, dass die einschlägigen internationalen Vorschriften zum Luftverkehrsrecht Piloten die Fortsetzung ihrer

Berufstätigkeit bis Vollendung des 65. Lebensjahres gestatten, wenn noch ein weiterer Pilot im Cockpit anwesend ist, der das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Erst kürzlich hatte der EuGH in der so genannten „Rosenblad-Entscheidung“ festgestellt, dass es nicht europarechtswidrig ist, wenn ein Tarifvertrag die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen der Regelaltersgrenze festlegt. In dieser Befristung hat der EuGH keinen Verstoß gegen das Europarecht gesehen, weil die Befristung den Arbeitgebern Planungssicherheit gibt und jüngeren Arbeitnehmern einen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht, indem Arbeitnehmer im Rentenalter aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Insofern liege ein „legitimes Ziel“ im Sinne des § 10 AGG und damit eine tragfähige Rechtfertigung vor.

Eine solche Rechtfertigung konnte der EuGH bei

der deutschen Altersgrenze für Piloten nicht erkennen. Wenn die internationalen Vorschriften den Piloten unter bestimmten Voraussetzungen das Führen von Flugzeugen bis zum 65. Lebensjahr ermöglichen, sei nicht erkennbar, warum sie dies nach den deutschen Vorschriften nur bis zum 60. Lebensjahr tun dürfen.

Über die Berufsgruppe der Piloten hinaus hat die Entscheidung deswegen große Bedeutung, weil der EuGH darin seine Vorstellung vom „legitimen Ziel“ im Sinne des § 10 AGG konkretisiert. Danach kommen als Rechtfertigungsgründe hierbei nur sozialpolitische Ziele in Betracht und ausdrücklich keine unternehmerischen. Sollte sich diese Linie des EuGH festigen, wird man in der Zukunft damit rechnen müssen, dass etwa die Erhaltung der vorhandenen Altersstruktur im Betrieb kein Rechtfertigungsgrund mehr sein kann, um beim Ausspruch betriebsbe-

dingter Kündigungen die Sozialauswahl in Altersgruppen vorzunehmen (siehe dazu BAG vom 06.11.2008, 2 AZR 523/07). Auch die unterschiedliche Gewährung von Urlaub in Abhängigkeit vom Lebensalter der Mitarbeiter dürfte mit einem solchen Verständnis vom „legitimen Ziel“ nicht vereinbar sein.

■ **Christian Kaiser**
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Auch BAT-Lebensalterstufen sind europarechtswidrig

Der frühere Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) hat im Wesentlichen die Höhe der Vergütung in Abhängigkeit vom Lebensalter der Angestellten geregelt. Bei der Überführung des BAT in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurden diese Lebensalterstufen zur Berechnungsgrundlage für die zukünftige Vergütung gemacht. Dass diese konkrete Regelung im TVöD mit dem europäischen Recht vereinbar ist, hat der EuGH jetzt entschieden (Ur-

teil vom 08.09.2011, C-297/10 und C-298/10). Allerdings hat der EuGH dabei ausdrücklich festgestellt, dass eine Vergütung in Abhängigkeit vom Lebensalter grundsätzlich einen Verstoß gegen das europäische Verbot der Altersdiskriminierung darstellt. Allerdings setzt der TVöD diesen Verstoß des BAT nach Auffassung des EuGH gerade nicht fort. Vielmehr verfolgte der TVöD das Ziel, die Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst nach den Kriterien von Tätigkeit,

Berufserfahrung und Leistung zu bemessen. Für die Arbeitsverhältnisse, die noch unter Geltung des BAT abgeschlossen wurden, enthält der TVöD eine Übergangsregelung, mit der sichergestellt wird, dass die Angestellten nach Überführung in den TVöD keine niedrigere Vergütung erhalten als vorher. Zur Wahrung dieses Besitzstandes sei eine vorübergehende Ungleichbehandlung nach Auffassung des EuGH gerechtfertigt. Insofern liege ein „legitimes Ziel“ im Sinne der

Rechtfertigungsnorm des § 10 AGG vor.

■ **Christian Kaiser**
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Zurückweisung einer Kündigung wegen Nichtvorlage einer Vollmacht – § 174 BGB im Fokus



Gerade in großen Unternehmen werden Kündigungen oft nicht durch den Arbeitgeber selbst, sondern durch eine bevollmächtigte Person ausgesprochen und nicht selten erstarrt gerade dieser Personalverantwortliche, wenn der Rechtsanwalt des Arbeitnehmers die Kündigung wegen unterbliebener Vorlage einer Vollmachtsurkunde zurückweist. Eine berechtigte Zurückweisung kann für den Arbeitgeber fatale Folgen haben, da die Kündigung dann schon aus diesem Grunde unwirksam und eine Heilung durch nachträgliche Vollmachtvorlage ausgeschlossen ist. Selbstverständlich bleibt es dem Arbeitgeber in diesem Fall unbenommen, eine zweite Kündigung auszusprechen. Wichtige Fristen, wie beispielsweise die Zwei-Wochen-Frist gemäß § 626 Abs. 2 BGB bei fristlosen Kündigungen oder auch bei Kündigungen in der Probezeit, können dann aber bereits verstrichen sein. Die Voraussetzungen einer berechtigten Zurückweisung ergeben sich aus § 174 BGB. Gemäß Satz 1 der Vorschrift ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das ein Bevollmächtigter einem anderen gegenüber vornimmt, unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der andere das Rechtsgeschäft aus

diesem Grunde unverzüglich zurückweist. Zu beachten ist zunächst, dass die Zurückweisung nach § 174 BGB nicht möglich ist, wenn der Kündigende bereits kraft Gesetzes vertretungsberechtigt ist. Gesetzliche Vertretungsmacht kommt beispielsweise dem Geschäftsführer einer GmbH (§ 35 GmbHG), den Vorständen einer AG (§ 78 AktG), dem geschäftsführenden Gesellschafter einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (§ 714 BGB), jedem OHG-Gesellschafter einer OHG und sämtlichen Komplementären einer KG (§§ 125, 161 HGB) zu. In all diesen Fällen folgt die Vertretungsberechtigung unmittelbar aus dem Gesetz, so dass der Anwendungsbereich des § 174 BGB bereits nicht eröffnet ist. Gemäß § 174 Satz 2 BGB ist die Vorlage einer Vollmachtsurkunde auch dann nicht erforderlich, wenn der Vollmachtgeber den anderen von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hatte. Die Anforderungen an die Bekanntmachung der Bevollmächtigung sind nicht allzu streng. Ausreichend ist eine an die Belegschaft gerichtete Erklärung (am schwarzen Brett, im Intranet, etc.). Möchte eine vom Arbeitgeber bevollmächtigte und gerade nicht bereits nach Gesetz vertretungsberechtigte Person kündigen und liegt auch kein Fall des § 174 Satz 2 BGB vor, so hat sie die Vollmachtsurkunde im Original im Zusammenhang mit dem

Kündigungsausspruch vorzulegen; eine Fotokopie, beglaubigte Abschrift oder eine E-Mail genügen nicht. Ebenso wenig ausreicht das Angebot, die Urkunde beim Bevollmächtigten einzusehen, oder die bloße Ankündigung, die Vollmachtsurkunde später nachzureichen. Beabsichtigt der Arbeitnehmer, die Kündigung gemäß § 174 BGB zurückzuweisen, so hat er dies „unverzüglich“, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, zu tun. Die Zurückweisung muss also nicht sofort erfolgen. Vielmehr ist dem Erklärungsempfänger eine gewisse Zeit zur Überlegung und zur Einholung des Rates eines Rechtskundigen einzuräumen. Innerhalb welcher Zeitspanne der Erklärungs-

empfänger das Rechtsgeschäft wegen der fehlenden Bevollmächtigung zurückweisen muss, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in der Vergangenheit Zeiträume von einer Woche, teilweise auch von zwei Wochen, als „unverzüglich“ qualifiziert, während drei Wochen als zu lange erachtet wurden. Wichtig ist schließlich, dass die Kündigung gerade wegen der fehlenden Vollmacht zurückgewiesen wird. Das Gesetz schreibt einen bestimmten Text nicht vor, erforderlich ist aber, dass sich der Grund der Zurückweisung eindeutig aus der Erklärung ergibt.

■ Katrin Teusch, LL.M.
Rechtsanwältin

Praxistipp

§ 174 BGB bietet keine Zurückweisung der Kündigung in schriftlicher Form; diese ist jedoch wegen der besseren Nachweisbarkeit zu empfehlen. Für die Rechtzeitigkeit trägt nämlich der Zurückweisende, also der Arbeitnehmer, die Beweislast. Die Zurückweisung dürfte regelmäßig sicher nur bis zu einer Woche möglich sein. Innerhalb dieses Zeitraums ist jeder Arbeitnehmer in der Lage, Überlegungen anzustellen und den Rat eines Arbeitsrechtlers einzuholen. Im Einzelfall können aber Ausnahmen durchaus gerechtfertigt sein, z. B. dann, wenn der Erklärungsempfänger arbeitsunfähig erkrankt war oder eine sonstige Entschuldigung vorbringen kann, die einer unverzüglichen Reaktion im Wege stand. Die Zurückweisung der Kündigung selbst kann ebenfalls durch einen Bevollmächtigten geschehen. Allerdings muss dann auch dieser Bevollmächtigte der Zurückweisung der Kündigung eine Vollmachtsurkunde beifügen. Ansonsten kann der Empfänger dieser Zurückweisung, namentlich der Arbeitgeber, wiederum die Zurückweisung nach § 174 BGB wegen fehlender Vorlage einer Vollmacht zurückweisen. Dies wird in der Praxis häufig übersehen.

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



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

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.

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.

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