



Betriebsübergang durch Auftragsneuvergabe im Wach- und Sicherheitsgewerbe



Das Bundesarbeitsgericht (23. Mai 2013, 8 AZR 207/12 u.a.) hat seine Rechtsprechung zum Betriebsübergang geändert, bezogen auf die (betriebsmittelarme) Dienstleistungsbranche des Objektschutzes. Bislang war einhellige Rechtsprechung, dass bei der Neuvergabe eines Bewachungsauftrages kein Betriebsübergang (§ 613a BGB) eintritt, solange keiner der Beschäftigten, die bei dem vormaligen Dienstleister im zu bewachenden Objekt tätig waren, übernommen wird. Nun gab es eine Rechtsprechungsänderung des für § 613a BGB zuständigen Achten Senates. Maßgebend ist nun, ob eine Alarmanlage eingesetzt wird. Insgesamt ging es um 17 Parallelverfahren, die gleichlautend am 23.05.2013 pro Betriebsübergang entschieden wurden. Bisher galt zu Bewachungsdienstleistungen, dass es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt und mate-

rielle und immaterielle Betriebsmittel keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen. Objektschutz, Personenkontrolle, Pfortendienst und Streifengänge hängen in ihrer Wirksamkeit ganz entscheidend von der Aufmerksamkeit der Wachleute ab. Daher stand, so bislang die Rechtsprechung, die menschliche Tätigkeit im Vordergrund. Die Arbeitskraft und nicht die eingesetzten technischen Hilfsmittel machten bei wertender Betrachtungsweise die eigentliche Wertschöpfung für den Bewachungsbetrieb aus. Optische Überwachungseinrichtungen, also auch eine Alarmanlage, wurden bisher im Bewachungsgewerbe als bloßes Hilfsmittel eingestuft. Ein Hilfsmittel kann aber bei einer wertenden Betrachtung im Rahmen der vorzunehmenden Gesamtwürdigung des § 613a BGB niemals identitätsprägend sein. Das BAG hingegen hat seine Entscheidung nun gerade auf die Nutzung eines Alarmanlagensystems gestützt. Noch jüngst am 15.11.2011 zur streitgegenständlichen Thematik hatte das BAG ausgeführt (8 AZR 197/11): „Nach dem vom Kläger unbestrittenen Vortrag sind optische Überwachungseinrichtungen - unabhängig davon, dass es sich hierbei auch um Hilfsmittel handelt - erst von der Beklagten im Objekt verbaut worden, d.h., diese waren noch nicht zur Zeit der Auftragsdurchführung durch A vorhanden und wurden daher auch nicht vom Kläger und dessen Kollegen genutzt.“ In der dortigen Vorinstanz hatte das LAG Rheinland-Pfalz ausgeführt (9 Sa 5/10): „Bei der Durchführung von Bewachungsleistungen handelt es sich um eine Dienstleistung, bei der es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt und materielle und immaterielle Betriebsmittel keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen.“ Das BAG hatte zuvor ausnahmslos einen Betriebsübergang bei der Neuvergabe eines Bewachungsauftrages verneint. Beginnend mit einer Entscheidung des BAG vom 14.05.1998 hieß es (8 AZR 328/96): „In der Neuvergabe des Bewachungsauftrags an die Beklagte lag eine bloße Funktionsnachfolge. Die Beklagte hat nicht mit der Hauptbelegschaft der Streitverkündeten im Wesentlichen unverändert weitergearbeitet.“ Am 25.09.2008 führte das BAG aus (8 AZR 607/07): „Ein Betriebsübergang ist bei einem betriebsmittel-

armen Betrieb, in dem es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt und der ohne relevante Betriebsmittel tätig werden kann (wie es in der Regel bei einem Bewachungsunternehmen der Fall ist), nur dann gegeben, wenn der neue Auftragnehmer nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt, das sein Vorgänger gezielt für diese Tätigkeit eingesetzt hatte.“ Dort hieß es auch noch auch: „Aus dem klägerischen Vorbringen ergibt sich auch nicht, aus welchen Gründen die Alarmanlage ein identitätsprägendes Betriebsmittel für die Durchführung des Bewachungsauftrags darstellen soll. (...) Wenn es sich um eine Alarmanlage handeln sollte, die Signale ... sendet, wären die Wachleute verpflichtet, sich zu den entsprechenden Stellen zu begeben, um die erforderlichen Maßnahmen zur Sicherung des Gebäudes ... zu ergreifen. Auch insoweit stünde die menschliche Tätigkeit im Vordergrund und die Arbeitskraft und nicht die Alarmanlage machten bei wertender Betrachtungsweise die eigentliche Wertschöpfung für den Bewachungsbetrieb aus.“ All dies gilt nun seit dem 23.05.2013 nicht mehr. Nun gilt: Wird eine Alarmanlage im zu bewachenden Objekt eingesetzt, mag sie auch durch den Kunden vorgegeben sein, wird die Rechtsfolge des § 613a BGB durch eine Neuvergabe des Bewachungsauftrages ausgelöst. Das BAG hat daher eine Rechtsprechungsänderung vorgenommen. Es gilt nicht mehr, dass im Bewachungsgewerbe (Objektschutz) der neue Dienstleister risikolos den Neuauftrag übernehmen kann, solange er nur keine Beschäftigten der bisherigen Belegschaft, also vom bisherigen Dienstleister übernimmt. Nun tritt der neue Dienstleister in die Arbeitsverhältnisse der dortigen Belegschaft ein, wenn eine Alarmanlage im Objekt installiert ist.

Dr. Martin Pröpper
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- **Betriebsübergang durch Auftragsneuvergabe im Wach- und Sicherheitsgewerbe**

Seite 2

- **Entschädigung bei Kündigung in der Schwangerschaft**
- **Unwirksame Stichtagsregelung bei Sonderzahlung mit Mischcharakter**

Seite 3

- **Entgeltfortzahlung – Handbruch nach Wutanfall nicht schuldhaft verursacht**
- **Fristlose Kündigung – beharrliche Arbeitsverweigerung**

Seite 4

- **Besonderer Kündigungsschutz für Schwerbehinderte – Betriebsstilllegung**

Entschädigung bei Kündigung in der Schwangerschaft

Im letzten Newsletter wurde eine Entscheidung des BAG vom 17.10.2013 (8 AZR 742/12) besprochen, nach der eine Entschädigungszahlung im Falle einer unwirksamen Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, deren Schwangerschaft dem Arbeitgeber im Zugangszeitpunkt der Kündigung gar nicht bekannt war, nicht in Betracht kam. Nunmehr hat das BAG in seiner Entscheidung vom 12.12.2013 (8 AZR 838/12) ein Urteil des Sächsischen LAG's vom 27.07.2012 (3 Sa 129/12) bestätigt, nach der einer schwangeren Arbeitnehmerin, der noch in der Schwangerschaft gekündigt worden war, eine Entschädigung in Höhe von € 3.000 zugesprochen wurde.

Die Klägerin war in einem Kleinbetrieb tätig. Während der Schwangerschaft wurde aus medizinischen Gründen ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG für die Klägerin ausgesprochen. Die beklagte Arbeitgeberin wollte die Klägerin unter

Nichtbeachtung des Beschäftigungsverbots weiter beschäftigen. Dem widersetzte sich die Klägerin jedoch.

Kurz darauf, am 14.07.2011, wurde festgestellt, dass die Leibesfrucht der Klägerin abgestorben war. Am nächsten Tag, dem 15.07.2011 wurde sie für den notwendigen Eingriff ins Krankenhaus einbestellt. Noch am 14.07.2011 teilte die Klägerin diesen Sachverhalt der Beklagten mit, worauf hin die Beklagte noch am 14.07.2011 die ordentliche Kündigung in den Briefkasten der Klägerin warf. Nach ihrem Krankenhausaufenthalt erlangte die Klägerin am 16.07.2011 Kenntnis von der Kündigung. Das BAG sah es als erwiesen an, dass die Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft von der Beklagten und daher wegen ihres Geschlechts gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 1 AGG benachteiligt wurde. Dies, so das BAG, ergebe sich schon aus dem Verstoß gegen das MutterschutzG, denn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung war die Klägerin noch

schwanger – sie war noch nicht von ihrem toten Kind getrennt. Die Kündigung noch vor der medizinischen Beendigung der Schwangerschaft sowie der Versuch, die Klägerin zum Ignorieren des erteilten Beschäftigungsverbots zu bewegen, indizieren für das BAG die ungünstige Behandlung der Klägerin in der Schwangerschaft und lösen jedenfalls im vorliegenden Fall einem Entschädigungsanspruch der Klägerin nach § 15 Abs. 2 AGG aus.

Das BAG stellte aber klar, dass dies unabhängig von der Frage zu sehen sei, ob und inwieweit Kündigungen auch nach den Bestimmungen des AGG zum Schutz vor Diskriminierung zu beurteilen seien.

Annette Rölz
Rechtsanwältin

Unwirksame Stichtagsregelung bei Sonderzahlung mit Mischcharakter

Das BAG hat mit Urteil vom 13.11.2013 (10 AZR 848/12) entschieden, dass eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden kann, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Der Kläger, seit 2006 als Controller in einem Verlag tätig, erhielt jedes Jahr mit dem Novembergehalt eine sogenannte „Weihnachtsgratifikation“ in Höhe des jeweiligen Novembergehalts. Vor der Auszahlung im jeweiligen Jahr übersandte der beklagte Verlag stets ein Schreiben an alle Mitarbeiter mit den „Richtlinien“ der Auszahlung. Das Schreiben im Jahr 2010 enthielt unter anderem die Klausel, dass die Zahlung an „Verlagsangehörige erfolge, die sich am 31.12.2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis“ befänden. Weiter wurde in dieser Richtlinie geregelt, dass Verlagsangehörige für jeden Kalendermonat mit einer bezahlten Arbeitsleistung 1/12 des

Bruttomonatsgehalts erhalten sollten. Im Lauf des Jahres eintretende Arbeitnehmer sollten die Sonderzahlung anteilig erhalten.

Der Kläger hatte sein Arbeitsverhältnis zum 30.09.2010 selbst gekündigt und verlangte mit seiner Klage die anteilige Sonderzahlung in Höhe von 9/12 seines Bruttomonatsgehalts. Der Klage wurde vom BAG nach zwei erfolglosen Vorinstanzen stattgegeben.

Das BAG ist der Ansicht, dass die „Richtlinie“ einen Mischcharakter aufweise, nach der zum einen die Betriebstreue belohnt werde, in dem der Arbeitnehmer mit der Stichtagsregelung über das Jahresende hinaus an das Unternehmen gebunden werden soll. Zum anderen diene die Sonderzahlung aber nach der Richtlinie aber auch der Vergütung bereits geleisteter Arbeit, die im Laufe des Jahres erbracht worden ist. Für das BAG ist in solchen Fällen eine Stichtagsregelung wie die vorliegende nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, da sie den Kläger unangemessen benachteilige. Nach der Richtlinie wird der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers

monatlich anteilig erworben, so dass letztlich dem Arbeitnehmer bereits erbrachter Lohn entzogen wird. Dies steht nach Ansicht des BAG im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB.

Annette Rölz
Rechtsanwältin

Entgeltfortzahlung – Handbruch nach Wutanfall nicht schuldhaft verursacht

Das Hessische Landesarbeitsgericht hatte sich in seinem Urteil vom 23.07.2013 – 4 Sa 617/13 – mit der Frage zu beschäftigen, ob der Anspruch auf Lohnfortzahlung entfällt, wenn der Mitarbeiter vor Wut so fest gegen ein Verkaufsschild schlägt, dass er einen Handbruch davon trägt.

Die Beklagte betreibt einen Baumarkt, in welchem der Kläger als Warenauffüller beschäftigt wird. Der Kläger ist dabei im Außenbereich eingesetzt und fährt u.a. Gabelstapler. Bei der, auf Weisung des Arbeitgebers, erfolgten Demontage einer an dem Gabelstapler temporär eingesetzten Windschutzscheibe, geriet der Kläger derart in Wut, dass er mit seiner Hand mindestens drei Mal auf ein in der Nähe aufgestelltes Verkaufsschild einschlug. Dieses war an einer Holzstange montiert, die der Arbeitnehmer mehrfach traf. Dabei brach er sich die Hand.

Der Arbeitgeber verweigerte darauf hin die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Mitarbeiter habe seine Verletzung selbst verschuldet. Er habe sich die Verletzung vorsätzlich beigebracht, da er spätestens nach dem ersten Schlag auf das Verkaufsschild die Holzstrebe habe spüren müssen.

Dieser Auffassung erteilte das Hessische Landesarbeitsgericht eine Absage, mit der Begründung, der Verschuldensbegriff im Entgeltfortzahlungsrecht entspreche nicht dem des allgemeinen Zivilrechts nach § 276 BGB. Verschulden i.S.d. Entgeltfortzahlungsgesetzes erfordere vielmehr einen groben Verstoß gegen das eigene Interesse eines verständigen Menschen.

Im konkreten Fall sei nicht ersichtlich, dass der Kläger seine Verletzung bewusst habe herbeiführen wollen. Gegen eine grobe Fahrlässigkeit

spreche zudem, dass sich der Arbeitnehmer offensichtlich in einem heftigen Wut und Erregungszustand befand und sich dementsprechend kurzzeitig nicht unter Kontrolle hatte. Zwar sei dies nicht zu billigen, so das LAG, menschlich aber gleichwohl nachvollziehbar, da niemand in der Lage sei, sich jederzeit vollständig im Griff zu haben. Zwar habe der Mitarbeiter bei verständiger Betrachtung damit rechnen müssen, dass er durch die Schläge auf das Schild eine Verletzung riskiere, dies sei aber allenfalls leichtfertig, nicht aber derart schuldhaft gewesen, dass von besonderer Leichtfertigkeit oder grober Fahrlässigkeit die Rede sein könne.

Die Revision zum BAG hat das Landesarbeitsgericht nicht zugelassen.

Anne Reinelt
Rechtsanwältin

Fristlose Kündigung – beharrliche Arbeitsverweigerung

Das LAG Schleswig-Holstein hat mit Urteil vom 17.10.2013 (5 Sa 111/13) entschieden, dass die Kündigung eines Arbeitnehmers, der sich im Irrtum über ein ihm tatsächlich nicht zustehendes Leistungsverweigerungsrecht befindet, wirksam ist.

Der Kläger war bei der Beklagten seit gut einem Jahr als Bodenleger beschäftigt. Die Parteien vereinbarten im Arbeitsvertrag für bestimmte Bodenverlegearbeiten einen Akkord-Lohn, ansonsten galt ein Stundenlohn von 12,00 Euro. Der Kläger sollte in 40 nahezu identischen Häusern im Akkord Bodenbelag verlegen. Dabei musste er vorbereitend – wie sonst auch – den Belag in die einzelnen Häuser transportieren, den Untergrund reinigen sowie den Belag zu- und Dämmstreifen abschneiden. Nach zwei Tagen Arbeit rechnete er sich seinen DurchschnittsStundenlohn aus und kam auf einen Betrag von 7,86 Euro brutto. Aufgrund der Beschaffenheit der Baustelle – so die Auffassung des Klägers – hätten zu den auf der Baustelle zu verrichtenden Aufgaben nicht nur solche gehört, die sich aus der Akkordliste ergäben. Vielmehr seien weitere Arbeiten angefallen, die auch entsprechend vergütet werden müssten. Daraufhin forderte er vom Geschäftsführer einen adäquaten Stundenlohn für diese Baustellen oder aber

einen anderen Einsatzort. Dieser lehnte beides ab und forderte den Kläger in mehreren Gesprächen eindringlich auf, die zugewiesene Arbeit auszuführen. Da der Kläger an seiner Verweigerungshaltung festhielt, sprach der Arbeitgeber die fristlose Kündigung aus.

Das LAG Schleswig-Holstein entschied, dass der Kläger die Arbeit nicht verweigern durfte, weil zu Bodenverlegearbeiten unstreitig auch Zusammenhangsarbeiten gehörten. Daran änderte auch eine möglicherweise unzureichende Vergütungsabrede nichts. Es galt die getroffene Vereinbarung. Der Kläger hätte

daher erst einmal die zugewiesene Arbeit verrichten müssen. Den Vergütungsstreit musste er gegebenenfalls später nach Erhalt der Abrechnung führen. Dass sich der Kläger insoweit über ein Zurückbehaltungsrecht geirrt hat, war unbeachtlich. Das Irrtumsrisiko trage der Arbeitnehmer.

Wegen der Beharrlichkeit der Weigerung war hier die fristlose Kündigung gerechtfertigt.

Anne Reinelt
Rechtsanwältin

Arbeitsrechtliche Praktiker SEMINARE GmbH
in Kooperation mit den Rechtsanwältinnen der Ulrich, Weber & Partner GbR



Aktuelle Seminare 2014

- › Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- › Variable Vergütung - Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- › Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- › Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen
- › Betriebsverfassungsrecht kompakt
- › Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

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

Besonderer Kündigungsschutz für Schwerbehinderte - Betriebsstilllegung



Gemäß § 85 SGB IX bedarf die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Das Integrationsamt soll die Entscheidung hierzu innerhalb eines Monats vom Tag

des Eingang des Antrages an treffen. Hierbei handelt es sich jedoch um eine Sollvorschrift, die Entscheidung kann also auch wesentlich später ergehen.

Eine Ausnahme hierzu bestimmt § 89 SGB IX. Soll ein Betrieb dauerhaft aufgelöst werden, so muss das Integrationsamt seine Entscheidung innerhalb eines Monats treffen. Ergeht innerhalb dieser Frist keine Entscheidung, so tritt eine Zustimmungsfiktion ein. Dann kann der Arbeitgeber nach Ablauf des Monats auch ohne Zustimmung des Integrationsamtes die Kündigung aussprechen.

Am 01.08.2013 hatte das LAG Hessen sich mit einem Sachverhalt zu befassen, der auf genau diese Ausnahmesituation abstellte:

Der beklagte Buchhändler hatte Mitte Januar 2012 beim Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung der schwerbehinderten Klägerin unter Hinweis auf die beabsichtigte Stilllegung seines Betriebes Ende Februar beantragt. Da Ende April noch immer keine Entscheidung vorlag, suchte er anwaltlichen Rat. Hier erfuhr er von der Fiktionswirkung des § 88 SGB IX und dass er einen Monat später (also Mitte Februar) hätte kündigen können. Da gemäß § 88 Abs. 3 SGB IX die Kündigung jedoch nur innerhalb eines Monats nach Zustimmung (oder Zustimmungsfiktion) erklärt werden kann, der Buchhändler diese Frist jedoch hatte verstreichen lassen, stellte er Anfang Mai 2012 noch einmal einen neuen Antrag, verbunden mit dem Verweis auf seinen Antrag aus dem Januar. Nachdem das Integrationsamt erneut nicht innerhalb der Monatsfrist reagiert hatte, kündigte der Buchhändler im Juni das Anstellungsverhältnis.

Im anschließenden Kündigungsschutzverfahren

berief sich die Klägerin auf die Unwirksamkeit der Kündigung. In seinem ersten Antrag habe der Buchhändler mitgeteilt, die Betriebsstilllegung sei für Ende Februar 2012 geplant, tatsächlich sei der Geschäftsbetrieb jedoch erst zum 30.09.2012 eingestellt worden. Auch der zweite Antrag sei fehlerhaft, da dort auf einem Stilllegungstermin aus der Vergangenheit verwiesen wurde, der unstreitig nicht eingehalten worden sei. Von einer Betriebsstilllegung habe damals also keine Rede sein können. Weiter monierte sie, dass sie zum zweiten Antrag auch nicht mehr vom Integrationsamt angehört worden sei, was der Zustimmungsfiktion ebenfalls entgegenstehe. Zu guter Letzt könne von einer Betriebsstilllegung auch deswegen keine Rede sein, da zwar der Verkauf über das Ladengeschäft eingestellt worden sei, der Beklagte aber nach wie vor Restbestände über Internet und Telefaxhandel verkaufe.

Die Klägerin hat durch zwei Instanzen verloren. Das LAG Hessen hat hierzu ausgeführt, dass es nicht den Gerichten für Arbeitsachen zustehe, die rechtlichen Voraussetzungen der Zustimmungsfiktion zu überprüfen. Stattdessen habe man sich auf eine reine „Nichtigkeitskontrolle“ zu beschränken, also nur zu überprüfen, ob der Verwaltungsakt (die Zustimmungsfiktion) an einem derart schweren Mangel leide, dass der Entscheidung die Fehlerhaftigkeit „auf der Stirn geschrieben stehe“. Dieser Maßstab sei aber nicht erfüllt.

Die Frage, ob tatsächlich eine Betriebsstilllegung geplant gewesen sei, könne das Arbeitsgericht insofern bejahen, als der Abverkauf von Restbeständen über das Internet und per Faxbestellung eine andere „betriebliche Struktur“ aufweise, als der bisherige Verkauf über ein Ladengeschäft. Dies ergebe sich bereits dadurch, dass ein völlig neuer Kundenkreis angesprochen werde. Ähnliches gelte im Hinblick auf das dem Integrationsamt fehlerhaft mitgeteilte Datum der geplanten Betriebschließung. Der Buchhändler habe nämlich darlegen können, dass die zeitliche Verzögerung allein der Tatsache geschuldet war, dass vorher keine

einvernehmliche Regelung mit dem Vermieter über die vorzeitige Auflösung des Mietverhältnisses habe getroffen werden können. Auch hier sei das Maß einer offensichtlichen Fehlerhaftigkeit, die für einen aufgeschlossenen und verständigen Durchschnittsbürger ohne besondere Rechts- und Sachkenntnisse mit Gewissheit erkennbar sein müsse, nicht erreicht.

Soweit die Klägerin zudem darauf abgestellt habe, sie sei vom Integrationsamt auch nicht ordnungsgemäß beteiligt worden, sei dies zwar zutreffend, gleichwohl führe auch dieser Umstand jedoch nicht zur Nichtigkeit des Verwaltungsaktes. Fehler im Rahmen des Verwaltungsverfahrens seien nämlich im Rahmen des Widerspruchverfahrens zu klären. Das Arbeitsgericht habe demgegenüber keine Befugnis, einen lediglich fehlerhaften Verwaltungsakt aufzuheben, sondern sei an die diesbezüglichen Wirkungen gebunden (LAG Hessen, 5 Sa 212/13).

Carsten Kohles
Rechtsanwalt

Praxistipp:

Soll im Rahmen einer geplanten Betriebsstilllegung schwerbehinderten Menschen gekündigt werden, so ist auch hier vorab die Zustimmung des Integrationsamtes zum Ausspruch der Kündigung einzuholen. Allerdings hat das Integrationsamt dann gemäß § 89 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 88 Abs. 5 SGB IX innerhalb eines Monats eine Entscheidung zu treffen. Verstreicht diese Frist ohne Entscheidung, so gilt die Zustimmung als erteilt. In diesem Fall hat man einen Monat Zeit die Kündigung gegenüber dem Schwerbehinderten zu erklären. Verstreicht diese Frist, muss ein neuer Antrag gestellt werden. Von daher sollten die Fristen immer im Auge behalten werden.

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

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.

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