

Mehr Frauen am Ball? Bundesregierung legt Leitlinien für ein Gesetz zur Frauenquote vor



Europa treibt an. EU-Justizkommissarin Reding will in den Mitgliedsstaaten effektive Regelungen im Sinne einer Frauenquote etabliert sehen. Deutschland will nun anderen EU-Ländern, wie z.B. Frankreich, folgen, die zum

Teil erst vor kurzem entsprechende Regelungen in Kraft setzten. In Zeiten der Großen Koalition soll beim Thema Frauenquote nicht mehr gehandelt, sondern gehandelt werden.

Ende März des Jahres stellten Bundesfamilienministerin Schwesig und Bundesjustizminister Maas gemeinsam „Leitlinien für das Gesetzgebungsverfahren“ vor. Derzeit wird der Entwurf für das dazugehörige „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ in den Bundesministerien erarbeitet. Der Zeitplan ist ehrgeizig: Bereits „in 2015“ soll die neue Regelung in Kraft treten und definitiv ab 2016

mehr Frauen zum Zug kommen lassen. Dabei will sich der Gesetzgeber nicht mit der Privatwirtschaft aufhalten; auch das Bundesgleichstellungsgesetz, das für Bundesverwaltung und Bundesgerichte gilt, und das Bundesgremienbesetzungsgesetz, das alle Gremien im Einflussbereich des Bundes abdeckt, sollen entsprechend „modernisiert“ werden. Dieser umfassende Handlungsansatz kommt nicht von ungefähr – schließlich würden gegenwärtig nur zwei von aktuell 15 Bundesministerien die Frauenquote im vorgesehenen Umfang erfüllen.

Kommt das Gesetz wie geplant, müssten sich in der Privatwirtschaft zunächst „nur“ 108 Unternehmen umstellen. Das ist die aktuell konkrete Anzahl von „vollmitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen“, die ab 01.01.2016 in ihren Aufsichtsräten eine fixe Geschlechterquote von 30 % vorweisen müssten. Dies allerdings nur sukzessive - bestehende Mandate, auch die der Ersatzmitglieder, könnten bis zu ihrem regulären Ende auch von ihnen im Zweifel männlichen Inhabern weiter wahrgenommen werden. Diese Vorgabe müssten sowohl Anteilseigner - als auch Arbeitnehmer-bank einhalten. Der in der heutigen Praxis häufiger anzutreffende höhere Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite würde also die entsprechend niedrigere Quote bei den Anteilseignern nicht ausgleichen. Was soll aber passieren, wenn sich die Gremien nicht in die Pflicht nehmen lassen und die Quotenregelung ignorieren? Die Politiker bemühen hier gerne das Bild des „leeren Stuhls“ und meinen damit, dass im Fall eines Verstoßes gegen die Vorgaben der entsprechende Sitz im Aufsichtsrat unbesetzt bliebe. Dies gelte jedenfalls für die Seite der Anteilseigner. Der Aufsichtsrat wäre dann unterbesetzt, was unternehmenspolitisch nicht gewollt ist. Er bliebe aber handlungsfähig, solange mindestens die Hälfte der nach Gesetz oder Satzung vorgesehenen Mitglieder im Amt wären. Zusätzlich verweisen die Leitlinien auf die Möglichkeit der Nichtigkeitsklage nach §§ 249, 250 Aktiengesetz. Für die Arbeitnehmerbank sind zwar ebenfalls Vorgaben geplant. Sie sollen in die unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen zur Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat integriert werden. Bei Verstößen sollen Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechtes dann „systemgerecht“ nachbesetzt werden. Aus Sicht der Gewerkschaften sollten

sich die Neuregelungen am BetrVG orientieren. Danach ist für die Quotierung von Betriebsratsgremien maßgeblich, wie viele Männer und Frauen im Betrieb arbeiten.

Der Gesetzgeber hat jedoch nicht nur die Aufsichtsräte im Visier. Auch auf alle Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, sollen so genannte „verbindliche Zielvorgaben“ zukommen. Diese sollen dann neben den Aufsichtsräten auch Vorstände und „oberste Managementebenen“ betreffen. Damit erweiterte sich der geplante Geltungsbereich auf rd. 3.500 Unternehmen und eine deutlich höhere Anzahl an einschlägigen Funktionen. Hier ist jedoch kein konkreter Prozentsatz als Quote geplant. Die Festlegung von Zielgröße und Fristen soll für Aufsichtsrat und Vorstand vom Aufsichtsrat, für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands vom Vorstand in die Hand genommen werden. Auch hier will die Bundesregierung offenbar aufs Tempo drücken: Die erstmalig festzulegende Frist muss sich danach noch innerhalb der laufenden Legislaturperiode bewegen und darf später nicht länger als drei Jahre sein. Inhaltlich sollen die Unternehmen jedoch frei bleiben. Insbesondere sollen sie sich am Frauenanteil in Führungspositionen in ihrer jeweiligen Branche orientieren dürfen. Die geplanten Sanktionen fallen in diesem Zusammenhang milde aus: Das Management müsste die Zielgrößen offen legen und „über das Erreichen oder ggf. über die Gründe für das Nichterreichen“ berichten. Der Gesetzgeber vertraut hier offenbar auf den Druck der Öffentlichkeit. Bei fehlerhaften Angaben ist darüber hinaus geplant, dass aufgrund dessen die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat verweigert werden darf.

Inhalt

Seite 1

- **Mehr Frauen am Ball? Bundesregierung legt Leitlinien für ein Gesetz zur Frauenquote vor**

Seite 2

- **Beschäftigungsanspruch einer nachdienstuntauglichen Krankenschwester**
- **Keine Betriebsrentenanpassung aufgrund der Folgen der Finanzkrise**

Seite 3

- **Abbruch einer Betriebsratswahl**

Seite 4

- **Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern nach Renteneintritt**

Antje Burmester
Rechtsanwältin

Beschäftigungsanspruch einer nachtdienstuntauglichen Krankenschwester

Das BAG hat am 09.04.2014 (10 AZR 637/13) entschieden, dass eine Krankenschwester, die aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten mehr leisten, aber ansonsten alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten ausführen kann, nicht arbeitsunfähig krank ist. Vielmehr hat sie einen Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden.

Die Klägerin ist seit 1983 als Krankenschwester bei der Beklagten, einem Krankenhaus, im Schichtdienst beschäftigt. Gemäß Arbeitsvertrag ist sie im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit verpflichtet. Eine Betriebsvereinbarung sieht vor, dass eine gleichmäßige Planung unter anderem in Bezug auf die Schichtfolgen der Beschäftigten anzustreben ist. Das bei der Beklagten beschäftigte Pflegepersonal arbeitet im Schichtdienst mit Nachtschichten von 21.45 Uhr bis 06.15 Uhr.

Aufgrund einer Medikamentenbehandlung war

die Klägerin nicht mehr in der Lage, Nachtdienste zu leisten. Der Pflegedirektor schickte sie daher im Juni 2012 nach einer betriebsärztlichen Untersuchung nach Hause, da sie aus seiner Sicht arbeitsunfähig war. Daraufhin bot die Klägerin ihre Arbeitsleistung an: Sie könne ihre Arbeit ja zumindest tagsüber erbringen. Die Beklagte beschäftigte sie jedoch weiterhin nicht. Die Klägerin bezog zunächst sechs Wochen lang Entgeltfortzahlung. Anschließend musste sie Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen, da ihre Krankenkasse keine Arbeitsunfähigkeit zu erkennen vermochte und folglich auch kein Krankengeld zahlte.

Die Klägerin verklagte die Beklagte auf Beschäftigung und Vergütungszahlung für die Zeit der Nichtbeschäftigung und obsiegte damit in beiden Vorinstanzen. Der 10. Senat des BAG entschied nicht anders: Die Klägerin sei weder arbeitsunfähig krank noch sei ihr die Arbeitsleistung unmöglich geworden. Trotz ihrer Nachtdienstuntauglichkeit könne sie alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen. Die Beklagte

müsse bei der Schichteinteilung auf die gesundheitlichen Einschränkungen der Klägerin Rücksicht nehmen. Da die Klägerin ihre Arbeit auch ordnungsgemäß angeboten und die Beklagte erklärt hatte, sie werde die Leistung nicht annehmen, hatte sie auch Anspruch auf die Vergütung für die Zeit des Annahmeverzugs.

Kathrin Bürger
Rechtsanwältin

Keine Betriebsrentenanpassung aufgrund der Folgen der Finanzkrise

Mit Urteil vom 15.04.2014 (3 AZR 51/12) gab das BAG einer Bank Recht, die eine Anpassung der Betriebsrenten mit Verweis auf die in den Vorjahren gemachten Verluste in Milliardenhöhe abgelehnt hatte.

Geklagt hatte ein Rentner, der langjährig bei der D-Bank beschäftigt gewesen war und seit dem 01.01.1998 eine Betriebsrente bezog. Diese wurde von der Bank alle drei Jahre, zuletzt am 01.01.2007, an den Kaufkraftverlust angepasst. Im Mai 2009 wurde die D-Bank auf die Beklagte, die C-Bank, verschmolzen. Die Beklagte lehnte die Anhebung der Betriebsrente zum 01.01.2010 ab und berief sich auf ihre wirtschaftliche Lage: Aufgrund der Finanzmarktkrise hatte sie im Jahr 2008 Verluste in Höhe von 1,1 Milliarden Euro und im Jahr 2009 in Höhe von 7,8 Milliarden Euro gemacht und war daher gezwungen, Mittel aus dem Finanzstabilisierungsfond des Bundes in Anspruch zu nehmen.

Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistung der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Das BAG folgte der Auffassung der Vorinstanzen: Die Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers nicht anzupassen, entspreche billigem Ermessen. Ein Arbeitgeber sei zur Anpassung nicht verpflichtet, wenn er annehmen dürfe, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein werde, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen in der Zeit bis zum nächsten Anpassungstichtag aufzubringen.

Davon habe die Beklagte am 01.01.2010 ausgehen dürfen. Sie hatte in den Vorjahren

erhebliche Verluste erwirtschaftet und musste sogar staatliche Hilfe in Anspruch nehmen. Vor diesem Hintergrund sei – so die Erfurter Richter – ihre Prognose gerechtfertigt, dass sich die Folgen der Finanzkrise auch in der Zeit nach dem Anpassungstichtag 01.01.2010 in einem einer Betriebsrentenanpassung entgegenstehendem Umfang auf ihre wirtschaftliche Lage auswirken würden. Das von der Beklagten zur Erfüllung ihrer Betriebsrentenpflichten gebildete Sondervermögen, der Pension-Trust e.V., und dessen Erträge seien dabei zu Recht nicht berücksichtigen worden.

Kathrin Bürger
Rechtsanwältin

Abbruch einer Betriebsratswahl

Mit einer interessanten Fallkonstellation hatte sich das Hessische Landesarbeitsgericht Anfang April 2014 auseinander zu setzen. Konkret ging es um die Untersagung der Durchführung einer Betriebsratswahl im einstweiligen Verfügungsverfahren. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die A-GmbH (ein Krankenhaus) bildete seit mehreren Jahren mit ihrer 100%igen Tochter, der B-GmbH (die den gesamten Einkauf für das Krankenhaus und umliegende Apotheken abwickelt), einen gemeinsamen Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 2 BetrVG. Dementsprechend existierte bereits seit mehreren Legislaturperioden ein gemeinschaftlicher Betriebsrat für die A- und B-GmbH.

Darüber hinaus gab es im Konzern eine C-GmbH, die ihrerseits (seit dem Jahre 2012) 100%ige Tochtergesellschaft der B-GmbH ist (zuvor waren 49% der Gesellschafteranteile im Fremdbesitz). Bei der C-GmbH (die Reinigungsdienste für das Krankenhaus erbringt) bestand ebenfalls seit mehreren Legislaturperioden ein eigener Betriebsrat.

Im Gegensatz zur letzten Wahl im Jahre 2010 gibt es inzwischen auch eine Personenidentität des Geschäftsführers in allen 3 Gesellschaften, zudem erfolgt die Personalbetreuung der Mitarbeiter der C-GmbH ebenfalls seit dem Jahre 2012 durch die Personalabteilung der A-GmbH. Daher vertrat der gemeinsame Betriebsrat der A- und B-GmbH die Auffassung, dass zwischenzeitlich auch die C-GmbH dem gemeinschaftlichen Betrieb zuzurechnen sei und 2014 ein gemeinsamer Betriebsrat für alle 3 Gesellschaften zu wählen sei. Dies sah der Betriebsrat der C-GmbH jedoch anders und bestellte seinerseits einen eigenen Wahlvorstand, der alleine für die C-GmbH ein Wahlverfahren einleitete.

Diese Entscheidung stieß wiederum auf wenig Begeisterung beim Geschäftsführer der C-GmbH, der daraufhin dem bei der C-GmbH gebildeten Wahlvorstand die Durchführung der Betriebsratswahl per einstweiliger Verfügung untersagen lassen wollte. Hierbei verwies der Geschäftsführer darauf, dass es für die C-GmbH ohne den Abbruch der Wahl zukünftig zwei

Betriebsräte gäbe, die die Zuständigkeit für die C-GmbH reklamieren könnten. Dies führe zu einem unauflösbaren Konflikt, insbesondere dann, wenn Gegenstände der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG betroffen seien. Denn es drohe - im Falle einer fehlenden Einigung - zukünftig etwa die Einsetzung von zwei verschiedenen Einigungsstellen zum gleichen Regelungsgegenstand (etwa dem Aufstellen von Dienstplänen), mit dem paradoxen Ergebnis, dass auch noch zwei unterschiedliche Einigungsstellenprüche ergehen könnten, wobei man dann stets nur einer Entscheidung nachkommen könne.

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung am 03.04.2014 (9 TaBVGa 40/14) die Auffassung vertreten, dass ein Abbruch der Betriebsratswahl für die C-GmbH nicht in Betracht komme. Nach der geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich auch das Hessische Landesarbeitsgericht anschließe, käme der Abbruch einer Betriebsratswahl nur noch dann in Betracht, wenn andernfalls die Nichtigkeit der Betriebsratswahl drohe.

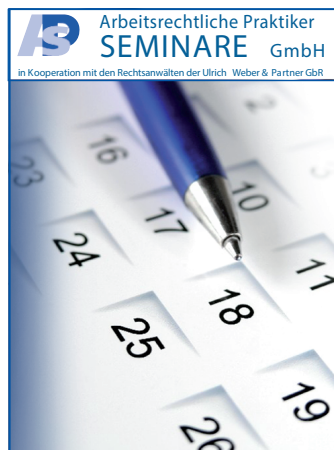
Im vorliegenden Fall würden die beiden eingesetzten Wahlvorstände jedoch um die Frage streiten, wie der Betriebsbegriff zutreffend zu definieren sei. Während der eine Wahlvorstand die Auffassung vertrete, die C-GmbH sei inzwischen dem gemeinschaftlichen Betrieb der A- und B-GmbH zuzurechnen, vertrete der Wahlvorstand der C-GmbH die Auffassung, nach wie vor einen eigenen Betrieb im Sinne des BetrVG zu bilden.

Bei einem Streit über die konkrete Anwendung des Betriebsbegriffes handele es sich jedoch allenfalls um eine Streitfrage, die zur Anfechtung der Betriebsratswahl berechtigen könne, die jedoch nicht zu einer Nichtigkeit der durchgeführten Betriebsratswahl führe. Vor diesem Hintergrund könne - im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG - eine Untersagung der Betriebsratswahl nicht erfolgen.

Zwar sei, wie der Geschäftsführer vorgetragen habe, dies für die Praxis unbefriedigend, allerdings rechtfertige dies keine andere Entscheidung. Wie die C-GmbH zukünftig mit den hieraus resultierenden Folgeproblemen umzugehen habe sei dann zu entscheiden, wenn sich „ein konkreter Konfliktfall“ ergäbe.

Leider gab es zu der Entscheidung keinen Beschluss des BAG, da im einstweiligen Verfügungsverfahren keine Rechtsbeschwerde möglich ist. Ob das BAG hier seine Rechtsprechung ändern wird bleibt abzuwarten, denn inzwischen wurde die Wahl bei der C-GmbH angefochten.

Carsten Kohles
Rechtsanwalt



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

Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern nach Renteneintritt



In der arbeitsrechtlichen Beratung wird immer häufiger die Frage gestellt, welche Möglichkeiten ein Arbeitgeber hat, Mitarbeiter auch nach dem Erreichen des Rentenalters weiter zu beschäftigen. Allerdings soll die Beschäftigung in der Regel nur befristet erfolgen. Bei einer solchen „Rentnerbeschäftigung“ sind vor allem zwei Aspekte zu beachten: der sozialversicherungsrechtliche Status und die Rechtswirksamkeit der Befristung.

Arbeitnehmer, die eine Vollrente wegen Alters beziehen, also die Regelaltersgrenze erreicht haben, sind nach § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB IV in der Rentenversicherung und nach § 28 Nr. 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Gemäß § 172 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI bzw. § 346 Abs. 3 SGB III muss der Arbeitgeber gleichwohl die Arbeitgeberanteile abführen, als ob der Rentner versicherungspflichtig wäre. Damit soll sichergestellt werden, dass die Beschäftigung eines Rentners für Arbeitgeber nicht billiger ist als die eines jüngeren Arbeitnehmers. In der Kranken- und Pflegeversicherung sowie bei Rentnern, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, sondern eine vorgezogene Rente beziehen, gibt es keine Unterschiede gegenüber Arbeitnehmer vor Erreichen der Altersgrenze. Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass die gesetzliche Rente nach §§ 226 Abs. 1 Nr. 2, 228 Abs. 1 SGB V zusätzlich zum Arbeitsentgelt der Beitragspflicht unterliegt.

Sofern eine kurze Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unproblematisch ist, könnte eine Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG in Betracht kommen. Hiernach kann ein Arbeitsverhältnis bis zu einer Dauer von fünf Jahren ohne Sachgrund befristet werden, wenn der Arbeitnehmer bei Vertragsbeginn das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar zuvor mindestens vier Monate „beschäftigungslos“ entsprechend § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III gewesen ist. Innerhalb der fünf Jahre kann die Befristung beliebig oft verlängert werden. Da das Verbot der Vorbeschäftigung

aus § 14 Abs. 2 TzBfG nicht gilt, ist es bei Einhaltung des Vier-Monats-Zeitraums möglich, mehrere nach § 14 Abs. 3 TzBfG befristete Arbeitsverträge hintereinander zu schalten.

Es ist bisher allerdings nicht geklärt, ob § 14 Abs. 3 TzBfG auch die befristete Beschäftigung von Rentnern erfasst. Da die Regelung auf den umfassenderen Begriff der „Beschäftigungslosigkeit“ verweist und gerade nicht auf eine „Arbeitslosigkeit“, könnte eine Anwendung der Regelung in Betracht kommen. Andererseits ist es fraglich, ob sich ein Rentner in derselben schwierigen Arbeitsmarktsituation befindet wie ältere, sich aber noch nicht im Rentenalter befindende Arbeitnehmer, denen durch § 14 Abs. 3 TzBfG die berufliche Wiedereingliederung erleichtert werden soll. Solange das BAG hier keine Klärung herbeigeführt hat, bietet die Regelung für die vorliegend beleuchtete Konstellation daher keine Rechtssicherheit.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 20.11.2012 (12 Sa 1303/12) entschieden, dass die befristete Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Mitarbeiter nach Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG („in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe“) rechtswirksam sein kann. In der Rechtsprechung sei bereits anerkannt, dass die Vereinbarung von Altersgrenzen, mit deren Erreichen das Arbeitsverhältnis automatisch enden soll, als ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Sachgrund im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG zulässig ist. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Erreichens des Regelrentenalters sei danach sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer nach dem Vertragsinhalt und der Vertragsdauer eine Altersversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann. Eine unterschiedliche Behandlung der Befristungsabreden, die zeitlich bereits vor Bezug der gesetzlichen Regelaltersrente eine auf diesen Zeitpunkt abstellende Beendigung zum Inhalt haben, im Vergleich zu den Befristungsabreden, die nach Eintritt in das gesetzliche Rentenalter getroffen werden und

eine darüber hinausgehende befristete Beschäftigung vereinbaren, sei sachlich nicht gerechtfertigt. Typisiert betrachtet seien die Interessenlagen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers in beiden Fällen vollkommen gleich.

Allerdings ist das Urteil des LAG noch nicht rechtskräftig. Der unterlegene Arbeitnehmer hat unter dem Aktenzeichen 7 AZR 17/13 Revision beim BAG eingelegt. Ein Termin für die mündliche Verhandlung ist noch nicht anberaumt.

Christian Kaiser
Rechtsanwalt

Praxistipp:

Die Begründung des LAG Berlin-Brandenburg ist überzeugend. Solange das BAG die Entscheidung jedoch nicht bestätigt hat, bleibt eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG ebenso risikobehaftet wie die Anwendung von § 14 Abs. 3 TzBfG. Die übrigen Befristungsgründe des § 14 Abs. 1 TzBfG scheiden typischerweise aus und eine Befristung nach Abs. 2 scheitert an der Frage der „Zuvorbeschäftigung“. Denkbar ist jedoch weiterhin der Einsatz des ehemaligen Mitarbeiters als Leiharbeiter, sofern dieser ein entsprechend befristetes Arbeitsverhältnis mit einer Zeitarbeitsfirma eingeht. Eine andere rechtssichere Gestaltung ist derzeit nicht erkennbar.

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