

Betriebsratswahlen 2014: Leiharbeitnehmer zählen nun doch



In vielen Unternehmen ist zwischenzeitlich mit den ersten Vorbereitungen für die nächsten Betriebsratswahlen, die regulär zwischen Anfang März und Ende Mai 2014 stattfinden, begonnen worden. Pünktlich dazu hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben und entschieden, dass Leiharbeitnehmer bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer grundsätzlich zu berücksichtigen sind (Beschluss vom 13.03.2013 – 7 ABR 69/11). Damit knüpft das BAG an seine jüngst zum Schwellenwert des § 111 S. 1 BetrVG und zum Geltungsbereich des § 23 I 3 KSchG ergangenen Urteile an und zählt Leiharbeitnehmer nun grundsätzlich auch im Rahmen der Schwellenwerte des § 9 BetrVG mit.

Nach § 9 Satz 1 BetrVG richtet sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats nach der Anzahl der im Betrieb in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer. Bei 5 bis 100 Arbeitnehmern kommt es darüber hinaus auch auf die Wahlberechtigung an. Ab 101 Arbeitnehmern nennt das Gesetz diese Vorausset-

zung nicht mehr.

Leiharbeitnehmer, die länger als drei Monate im Betrieb des Entleihers eingesetzt werden, sind berechtigt, dort den Betriebsrat zu wählen (§ 7 S. 2 BetrVG). Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG waren sie hingegen ungeachtet der Dauer ihres Einsatzes bei der Bestimmung der Größe ebendieses Betriebsrates nicht zu berücksichtigen („Leiharbeitnehmer wählen, zählen aber nicht.“). Zur Begründung wurde im Wesentlichen die fehlende arbeitsrechtliche Beziehung zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher herangezogen: Leiharbeitnehmer bleiben auch während der Zeit ihrer Tätigkeit im Entleiherbetrieb Angehörige des verleihenden Betriebes. Dass sich diese Argumentation auch in Bezug auf § 9 BetrVG nicht mehr lange halten lassen würde, deutete sich spätestens Anfang diesen Jahres an: Dort entschied das BAG – ebenfalls entgegen seiner bisherigen Rechtsprechung –, dass bei der Berechnung der Betriebsgröße im Rahmen von § 23 I 3 KSchG, der den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes regelt, auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen sind, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruht (Urteil vom 24.01.2013 – 2 AZR 140/12). Der 2. Senat betonte hier ausdrücklich, dass der Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern nicht schon entgegenstehe, dass sie kein Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber hätten. Ein gutes Jahr zuvor hatte auch schon der 1. Senat entschieden, dass im Rahmen des § 111 S. 1 BetrVG, wonach Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern im Falle einer Betriebsänderung (erheblicher Personalabbau, Reorganisationen etc.) einen Interessenausgleich und Sozialplan mit dem Betriebsrat verhandeln müssen, Leiharbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen mitzuzählen sind (Urteil vom 18.10.2011 – 1 ABR 335/10).

Einen weiteren Richtungswechsel hat am 13.03.2013 nun also auch der 7. Senat in Bezug auf die Schwellenwerte des § 9 BetrVG vorgenommen. Zu entscheiden hatte er über die Anfechtung einer Betriebsratswahl durch 14 Arbeitnehmer. Der Wahlvorstand hatte die 292 Leiharbeitnehmer, die neben den 879 Stamarbeitnehmern zum Zeitpunkt der

angefochtenen Wahl im Betrieb regelmäßig beschäftigt waren, bei der Wahl nicht berücksichtigt. Gewählt wurde ein 13-köpfiger Betriebsrat. Unter Einbeziehung der Leiharbeitnehmer hätte das Gremium stattdessen aus 15 Mitgliedern bestehen müssen.

Vor den Vorinstanzen blieb die Anfechtung der Wahl erfolglos. Dementgegen entschied das BAG, dass bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb in der Regel beschäftigte Leiharbeitnehmer sehr wohl mitzählen. Dies ergebe insbesondere die an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierte Auslegung des Gesetzes. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern komme es auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeitnehmer an. Zu dem Beschluss liegt derzeit nur die Pressemitteilung vor. Man darf also auf die nähere Entscheidungsbegründung gespannt – insbesondere im Hinblick auf den fragwürdigen Begriff der „in der Regel beschäftigten“ Leiharbeitnehmer.

Praktisch hohe Relevanz hat die Entscheidung für die bevorstehenden Betriebsratswahlen 2014: Unternehmen werden genau darauf schauen müssen, ob sie durch das Mitzählen der regelmäßig beschäftigten und – zumindest bei kleineren Unternehmen – auch wahlberechtigten Leiharbeitnehmer den ersten bzw. den nächsthöheren Schwellenwert erreichen. Anderenfalls sind Anfechtungen der Betriebsratswahlen vorprogrammiert. Neben der Größe des Betriebsrates wird darüber hinaus auch die Anzahl der nach § 38 I BetrVG freizustellenden Betriebsräte ansteigen. Es ist angesichts der aktuellen Entscheidungen nur eine Frage der Zeit, bis das BAG auch seine diesbezügliche Rechtsprechung, die Leiharbeitnehmer ebenfalls unberücksichtigt ließ, aufgibt.

■ Kathrin Bürger
Rechtsanwältin

Inhalt

Seite 1

- Betriebsratswahlen 2014: Leiharbeitnehmer zählen nun doch

Seite 2

- Kündigung mal andersrum: Abmahnungserfordernis bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers
- Das Arbeitszeugnis als Holschuld

Seite 3

- Kündigung wegen privaten Telefonaten im OP – unwirksam!
- Anspruch auf Schlüssel zum Betriebsratsbüro

Seite 4

- Die Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer Verdachtskündigung

Kündigung mal andersrum: Abmahnungserfordernis bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers

Das Arbeitsgericht Berlin hat mit Urteil vom 04.01.2013 (28 Ca 16836/12) entschieden, dass Arbeitnehmer, die fristlos kündigen wollen, ihren Arbeitgeber zuvor vergeblich abgemahnt haben müssen.

Der beklagte Arbeitnehmer war bei der Klägerin als Finanzbuchhalter beschäftigt. Da er eine neue Stelle gefunden hatte, wollte er sein Arbeitsverhältnis mit der Klägerin so schnell wie möglich beenden. Diese lehnte eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung jedoch ab und bestand auf die Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist. Der Finanzbuchhalter erklärte daraufhin die fristlose Kündigung. Diese begründete er mit den bereits im laufenden Jahr geleisteten 750 Überstunden und der so überschrittenen Grenze des Arbeitszeitgesetzes. Die von der Klägerin erhobene auf Fest-

stellung der Unwirksamkeit gerichtete Klage vor dem Arbeitsgericht Berlin hatte Erfolg. Denn das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch die Kündigung des beklagten Finanzbuchhalters nicht beendet, da ihm kein Recht zur fristlosen Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zustand.

Eine Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 314 Abs. 2 S. 1 BGB ist erst nach Ablauf einer zur Abhilfe bestimmten Frist oder nach erfolgloser Abmahnung zulässig. Das Arbeitsgericht führte in seiner Entscheidung aus, dass das übermäßige Heranziehen zu Überstunden zwar grundsätzlich einen wichtigen Grund darstellen könne, ob das hier gegebene „Arbeitspensum“ einen solchen darstellt, konnte das Gericht im Ergebnis aber offen lassen. Denn dem Erfordernis einer Abmahnung war der beklagte Arbeitnehmer nicht nachgekommen. In Anbetracht des Grundsatzes der Verhältnismäßig-

keit verlangen die Arbeitsgerichte seit Jahrzehnten, dass auch der fristlosen Eigenkündigung des Arbeitnehmers eine vergebliche Abmahnung vorauszugehen habe. Der beklagte Arbeitnehmer hätte seinen Arbeitgeber also zunächst abmahnen müssen, bevor er eine außerordentliche Kündigung ausspricht.

■ **Stephanie Bausch**
Rechtsanwältin

Das Arbeitszeugnis als Holschuld

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hatte sich im Rahmen seiner Entscheidung vom 06.02.2013 (10 Ta 31/13) mit der Frage auseinandergesetzt, ob ein Arbeitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses sein Arbeitszeugnis beim Arbeitgeber abholen muss oder ob dieser es dem Arbeitnehmer zusenden muss.

Der bei der Beklagten als kaufmännischer Leiter beschäftigte Kläger hatte sein Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung beendet. Er übersandte der Beklagten einen Entwurf für ein qualifiziertes Zeugnis, woraufhin ihm mitgeteilt wurde, das Zeugnis werde so bald wie möglich zugeschickt. Nachdem der Kläger das Zeugnis auch am Stichtag noch nicht erhalten hatte, forderte er die Beklagte unter Fristsetzung zur Übersendung des Zeugnisses auf. Nach erfolglosem Fristablauf erhob der Kläger unverzüglich Klage. Kurz darauf teilte ihm eine Mitarbeiterin mit, dass das Zeugnis unterschrieben sei, er dieses jedoch abholen solle. Im Gütetermin übergab die Prozessbevollmächtigte der Beklagten dem Prozessbevollmächtigten des Klägers das

Arbeitszeugnis. Beide Parteien erklärten den Rechtsstreit im Kammertermin für erledigt, woraufhin dem Arbeitnehmer mit der Begründung, es handele sich um eine Holschuld, die Kosten auferlegt wurden. Gegen diese Kostenentscheidung legte der Kläger sofortige Beschwerde ein.

Die sofortige Beschwerde vor dem LAG hatte keinen Erfolg. Der Kläger hat das Zeugnis im Betrieb abzuholen, sofern besondere Umstände dies nicht ausnahmsweise unzumutbar machen. Wer ein Zeugnis ohne Abholversuch einklagt, hat deshalb die Kosten zu tragen.

Das LAG führte aus, dass der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwar einen Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses aus § 109 GewO habe. Eine Regelung für dessen Erfüllungsort findet sich im Gesetz nicht. Mangels Regelung im Arbeitsvertrag greife die gesetzliche Regelung des § 269 Abs. 1 BGB bzw. Abs. 2 BGB ein, der Ort der Niederlassung des Schuldners. Auch das BAG gehe in seiner Rechtsprechung davon aus, dass es sich bei Arbeitspapieren, zu denen auch das Arbeitszeugnis zählt, um eine Holschuld handelt. Etwas

anderes kann lediglich in besonderen Ausnahmefällen aufgrund von Treu und Glauben gelten. Die Mitteilung der Angestellten der Beklagten, man werde das Zeugnis zuschicken, erweckte zwar zunächst den Eindruck, es handele sich um eine Schickschuld. Hiervon war jedoch aufgrund der nachfolgenden Aufforderung, er solle das Zeugnis abholen, nicht mehr auszugehen.

■ **Stephanie Bausch**
Rechtsanwältin

Kündigung wegen privaten Telefonaten im OP – unwirksam!?

Ein Arzt, der während einer von ihm durchgeführten Operation private Telefonate führt und sich dazu das Telefon über dem offenen Operationsfeld an das Ohr halten lässt, muss ohne vorherige Abmahnung nicht mit einer Kündigung rechnen. Das hat das BAG mit Urteil vom 25.10.2012 – 2 AZR 495/11 – entschieden.

Der Kläger war für die Beklagte als Chefarzt tätig. Wenn er Operationen durchführte, nahm er sein Diensttelefon und sein privates Mobiltelefon mit in den Operationsaal. Telefonate im Operationsaal waren nicht grundsätzlich untersagt. Die Nutzung des Diensttelefons auch während laufender Operationen kannte und duldete das Krankenhaus. Strittig geblieben sind Anzahl und zeitlicher Umfang der geführten Privattelefonate.

Dem Kläger oblag die Leitung seiner Abteilung und die fachliche Aufsicht über die Operationsabteilung. Er war für die medizinische Versorgung der Patienten, den geordneten Dienstbetrieb und die allgemeine Hygiene verantwortlich. Angesichts seiner leitenden Position und der Verantwortung für Leben und Gesundheit der Patienten während einer Operation traf ihn danach die Verpflichtung, Störungen, die die Konzentration aller Mitglieder des Operationsteams beeinträchtigen könnten und nicht durch Notfälle bedingt oder aus medizinischen Gründen erforderlich sind, zu vermeiden. Diese Vertragspflicht hat der Kläger nach den Feststellungen des Gerichts verletzt.

Trotzdem hielt das Gericht die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung ohne vorangegangene Abmahnung für un-

wirksam. Es sei nicht erkennbar, dass mit privaten Telefonaten eine größere Beeinträchtigung der ärztlichen Konzentration und Gefahr für die Sterilität der Umgebung verbunden sei, als mit dienstlich veranlassten. Angesichts der festgestellten Umstände sei vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung des Klägers nicht entbehrlich gewesen. Weder habe es Anhaltspunkte für die Annahme gegeben, eine Abmahnung hätte eine Änderung im Verhalten des Klägers in der Zukunft nicht bewirken können, noch wiege die Pflichtverletzung so schwer, dass selbst ihre einmalige Hinnahme der Beklagten objektiv unzumutbar wäre.

■ C. Kaiser
Rechtsanwalt

Anspruch auf Schlüssel zum Betriebsratsbüro

Das Recht auf Einsichtnahme in die Unterlagen des Betriebsrats aus § 34 Abs. 3 BetrVG kann für ein Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Überlassung eines Schlüssels für das Betriebsratsbüro begründen, wenn dem Betriebsrat eine solche Überlassung tatsächlich möglich und zumutbar ist und anderenfalls ein jederzeitiges Einsichtnahmerecht des Betriebsratsmitglieds nicht gewährleistet werden kann. Das hat das LAG Baden-Württemberg mit Beschluss vom 20.02.2013 – 13 TaBV 11/12 – entschieden.

In dem zugrunde liegenden Fall bestand innerhalb des Betriebsrates Uneinigkeit darüber, welche Mitglieder einen Schlüssel zum Büro haben sollten. Grundsätzlich verfügte das Gremium für sieben Mitglieder über fünf Schlüssel. Laut dem Mehrheitsbeschluss des Betriebsrates wurde dem Betriebsratsvorsitzenden, seiner Stellvertreterin und dem Schriftführer ein Schlüssel ausgehändigt. Die übrigen wurden als Reserve aufbewahrt. Angesichts der sehr unterschiedlichen Arbeitszeiten der einzelnen Mitglieder war nicht sichergestellt, dass auch die Mitglieder ohne eigenen Schlüssel jederzeit während ihrer Arbeitszeit Zugang zum Betriebsratsbüro hatten. Nachdem eine interne Klärung nicht möglich war, setzte ein Betriebsratsmitglied seinen Wunsch nach einem eigenen Schlüssel im Wege des Beschlussverfahrens durch und hatte damit in der zweiten Instanz auch Erfolg.

Nach Auffassung des LAG war in der konkreten betrieblichen Situation der eigene Schlüssel für das Betriebsratsmitglied erforderlich. Das folge aus dem Recht des Antragstellers aus § 34 Abs. 3 BetrVG. Danach haben die Mitglieder des Betriebsrats das Recht, die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen. Damit solle sichergestellt werden, dass sich jedes Betriebsratsmitglied ohne zeitliche Verzögerung über alle Vorgänge im Betriebsrat informieren kann. Durch den damit zum Ausdruck gebrachten Grundsatz der gleichen Informationsmöglichkeiten wolle das Gesetz

ausschließen, dass Mitglieder aufgrund ihres Status oder aufgrund übertragener Sonderaufgaben (z.B. als Vorsitzender oder dessen Stellvertreter, als Ausschussmitglied oder aufgrund einer Freistellung) gegenüber Betriebsratsmitgliedern ohne besondere Funktionen über einen Informationsvorsprung verfügen.

■ C. Kaiser
Rechtsanwalt



**Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwältinnen der Ulrich Weber & Partner GbR

Inhouse-Seminare 2013

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis
- Die rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Personalkosten senken ohne Kündigung
- Arbeitsrecht von A wie Arbeitsvertrag bis Z wie Zeugnis
- Update Arbeitsrecht: Was gibt es Neues in Gesetzgebung und Rechtsprechung?
- Rechtssichere Befristung von Arbeitsverhältnissen

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

Die Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer Verdachtskündigung



Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen nicht nur dann die Möglichkeit, einem Arbeitnehmer zu kündigen, wenn er diesem nachweisen kann, dass er gegen seine vertraglichen Pflichten verstoßen oder gar eine Straftat zulasten des Arbeitgebers, eines Arbeitskollegen oder eines Kunden begangen hat (Tatkündigung). Eine Kündigung kann auch dann wirksam sein, wenn es dem Arbeitgeber gelingt, das Gericht davon zu überzeugen, dass ein dringender diesbezüglicher Tatverdacht besteht (Verdachtskündigung).

Eine Verdachtskündigung hält einer rechtlichen Überprüfung allerdings nur dann stand, wenn der Arbeitgeber u. a. vor deren Ausspruch alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen hat. Insbesondere muss er den Arbeitnehmer vorab zu den Vorwürfen anhören, wobei die ermittelten Verdachtsmomente konkret zu benennen sind, dem Arbeitnehmer mitzuteilen ist, dass darauf ggf. eine Kündigung gestützt werde, und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben ist, sich hierzu zu äußern, um die bestehenden Verdachtsmomente eventuell auszuräumen. Eine Konfrontation des Arbeitnehmers lediglich mit allgemein gehaltenen Wertungen bzw. Vorwürfen genügt laut BAG nicht. Der Arbeitnehmer muss vielmehr die Möglichkeit haben, bestimmte zeitlich und räumlich eingegrenzte Tatsachen zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen zu bezeichnen.

Doch dies sind nicht die einzigen „Spielregeln“, die der Arbeitgeber beachten sollte. So hat das LAG Berlin Brandenburg (Urteil vom 16.12.2010 - 2 Sa 2022/10) u. a. entschieden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bereits bei der Einladung zu dem Anhörungsgespräch exakte Hinweise auf den Inhalt der Vorwürfe zu geben hat, wenn der Kläger sich aufgrund von Aufzeichnungen, Unterlagen, etc. auf ein sol-

ches Gespräch vorbereiten muss. In jedem Falle müsse – und dies steht im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des BAG – dem Arbeitnehmer deutlich gemacht werden, dass es sich nicht um ein normales Personalgespräch handelt, sondern um eine Anhörung zur Verdachtskündigung. Dementsprechend haben das LAG Berlin Brandenburg (per o. g. Urteil) sowie das LAG Düsseldorf (Urteil vom 25.06.2009 - 5 TaBV 87/09) klargestellt, dass die Anhörung beispielsweise dann nicht ordnungsgemäß erfolgt ist, wenn der Arbeitnehmer zur Teilnahme an einem Anhörungsgespräch zu einer Verdachtskündigung unter dem Vorwand bestimmt wurde, dass es sich um ein Fachgespräch bzw. um ein Gespräch über die Übernahme zusätzlicher Schichten handle. Von einem – wie das LAG Düsseldorf ausführt – hinreichenden Versuch des Arbeitgebers, den Sachverhalt umfassend aufzuklären, könne in Anbetracht dessen nicht die Rede sein. Schließlich sei eine Anhörung – so das LAG Berlin-Brandenburg – auch dann nicht ordnungsgemäß, wenn sie unter Umständen (Räumlichkeiten, anwesende Personen, etc.) stattfindet, die dem Charakter der Anhörung (u. a. Entlastungsmöglichkeit des Arbeitnehmers) nicht entsprechen. Bereits in seinem Urteil vom 06.11.2009 (6 Sa 1121/09) hat das LAG Berlin Brandenburg außerdem ent-

schieden, dass dem Arbeitnehmer grundsätzlich Gelegenheit zu geben ist, entweder einen Rechtsanwalt hinzuziehen oder sich über einen Rechtsanwalt innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich zu äußern. Die Anhörung ist allerdings nur dann nicht ordnungsgemäß erfolgt, wenn die vom Arbeitnehmer geäußerte Bitte bzw. Bereitschaft, sich zu den zur Sprache gebrachten Verdachtsmomenten über seinen Rechtsanwalt zu äußern, vom Arbeitgeber ignoriert wird. Dies steht auch mit der Rechtsprechung des BAG (bspw. Urteil vom 13.03.2008 - 2 AZR 961/06) im Einklang.

Nichtsdestotrotz verlangt das BAG keine Anhörung „um jeden Preis“. So ist von einer schuldhaften Verletzung der Anhörungspflicht dann nicht auszugehen, wenn der Arbeitnehmer von vornherein keine Bereitschaft gezeigt hat, sich auf die jeweiligen Vorwürfe einzulassen und an der Aufklärung mitzuwirken. Erklärt der Arbeitnehmer sogleich, er werde sich nicht äußern, und nennt er dem Arbeitgeber für seine Verweigerungshaltung keine relevanten Gründe, dann muss der Arbeitgeber diesen im Rahmen seiner Anhörung über die Verdachtsmomente nicht näher informieren.

■ **Katrin Teusch, LL.M.**
Rechtsanwältin

Praxistipp

Es ist ratsam, dem Arbeitnehmer bereits bei der Ladung zum Personalgespräch nicht nur deutlich zu machen, dass es sich um eine Anhörung zur Verdachtskündigung handelt, sondern ihm bereits zu diesem Zeitpunkt Hinweise auf den Inhalt der Vorwürfe zu geben und ihm – falls vorhanden – vorab einschlägige Dokumente und Beweise zur Durchsicht zukommen zu lassen. Soll sich der Arbeitnehmer zu komplexen Sachverhalten äußern, ist der Arbeitgeber im eigenen Interesse gehalten, dem Arbeitnehmer eine angemessene Frist zur Aufklärung und Stellungnahme einzuräumen. Die

Unterstützung durch einen Rechtsanwalt darf dem Arbeitnehmer nicht verweigert werden; allerdings trifft den Arbeitgeber nicht die grundsätzliche Pflicht, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes explizit hinzuweisen. Da der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess die Darlegungs- und Beweislast bezüglich der vor Ausspruch der Kündigung erfolgten Anhörung des Mitarbeiters trägt, ist – sofern die Anhörung nicht schriftlich, sondern mündlich durchgeführt wird – zu empfehlen, über deren Verlauf ein Protokoll zu fertigen.

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

Design & Layout: I-Motion Communication
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0