

# Paukenschlag aus Erfurt: Das BAG definiert die „Zuvor-Beschäftigung“



Eine der wichtigsten Fragen im Befristungsrecht ist diejenige, unter welchen Voraussetzungen Arbeitsverhältnisse

ohne das Vorliegen eines Sachgrundes befristet werden können. Dabei ist vor allem zu beachten, ob und wann bereits früher ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat. Hier hat das BAG nun mit Urteil vom 06.04.2011 (Az. 7 AZR 716/09) eine lang ersehnte Weichenstellung vorgenommen.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrags

ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Wegen dieser niedrigen Hürden für eine wirksame Befristung ist dieser Tatbestand bei Arbeitgebern ausgesprochen beliebt, ermöglicht er doch faktisch eine zweijährige Probezeit. Auf einen Sachgrund für die Befristung kann nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG dann allerdings nicht verzichtet werden, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits „zuvor“ ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. In welchen Konstellationen eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne dieser Vorschrift vorgelegen hat und ob es dabei eine zeitliche Grenze gibt, war seit dem Inkrafttreten des TzBfG am 01.01.2001 unklar (siehe dazu Newsletter 1/11, Seite 1).

Wegen der großen Bedeutung der sachgrundlosen Befristung hatte die Koalition aus Union und FDP in ihrem Koalitionsvertrag vom 26.10.2009 vorgesehen, die Möglichkeiten einer Befristung von Arbeitsverträgen so umzugestalten, dass die sachgrundlose Befristung mit einer Wartezeit von einem Jahr auch dann möglich werden sollte, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Umgesetzt worden ist dieses Vorhaben allerdings bis heute noch nicht.

Das BAG hat nun in dem genannten Urteil vom 06.04.2011 entschieden, dass eine „Zuvor-Beschäftigung“ dann nicht vorliegt, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Das ergäbe die an ihrem Sinn und Zweck orientierte, ver-

fassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese soll es Arbeitgebern nach den Ausführungen des BAG zum einen ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, und für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen. Zum andern sollen durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Das Verbot könne allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung sei daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten bestehe aber regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre lägen. Dieser Zeitraum entspräche auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck komme. Geklagt hatte eine Lehrerin, die während ihres Studiums in geringem Umfang als studentische Hilfskraft an der Universität gearbeitet hatte. Nach erfolgreichem Abschluss war sie zunächst befristet in den Schuldienst übernommen worden und hatte nach dem Ende der Befristung deren Wirksamkeit gerichtlich angegriffen. Beklagter war der Freistaat Sachsen als juristischer Träger sowohl der Universität wie auch des Schuldienstes. Das Arbeitsgericht Cottbus

und das LAG Sachsen als Vorinstanzen haben sich mehr oder weniger ausschließlich mit der Frage beschäftigt, ob ein wirksamer Befristungsgrund vorlag und haben dies im Ergebnis bejaht. Vom BAG liegt bisher nur eine Pressemitteilung vor. Dieser lässt sich jedoch entnehmen, dass die Erfurter Richter wohl keinen wirksamen Befristungsgrund anerkannt haben. Sie sind jedoch offensichtlich zu dem Ergebnis gekommen, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses dennoch als sachgrundlos wirksam war, weil die frühere Tätigkeit der Klägerin als studentische Hilfskraft mehr als drei Jahre zurücklag und damit im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht mehr zu berücksichtigen war.

Auch wenn bisher nur die Pressemitteilung des BAG vorliegt, so ist die erfolgte Klarstellung doch uneingeschränkt zu begrüßen. Dabei kommt es letztlich nicht darauf an, ob die vom BAG gefundene Grenze von drei Jahren die einzig mögliche ist oder ob man die von der Koalition vorgesehene Grenze von einem Jahr bevorzugt hätte. Wichtig ist einzig, dass jetzt in dieser ausgesprochen wichtigen Frage Rechtsklarheit herrscht und sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf einstellen können. Es bleibt zu hoffen, dass sich diese Klarheit auch tatsächlich so positiv auf den Arbeitsmarkt auswirkt, wie die Koalition dies (von ihrer nicht umgesetzten Gesetzesänderung) erwartet hat.

■ Christian Kaiser  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Inhalt

### Seite 1

- Paukenschlag aus Erfurt: Das BAG definiert die „Zuvor-Beschäftigung“

### Seite 2

- Kündigung wegen mehrjähriger Freiheitsstrafe
- Falsche Anrede in der Ablehnung einer Bewerbung keine Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft

### Seite 3

- Diskriminierung durch nach Lebensalter gestaffelten Erholungsurlaub

### Seite 4

- Gespaltene Rentenformel – eine teure Angelegenheit

## Kündigung wegen mehrjähriger Freiheitsstrafe

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich in seinem Urteil vom 24.03.2011 (2 AZR 790/09) erneut mit der Frage auseinanderzusetzen, inwieweit außerdienstliches Verhalten zu einer Kündigung führen kann.**

Möglich ist, dass eine im Privatbereich begangene Handlung zugleich das Arbeitsverhältnis konkret stört und es negativ beeinträchtigt. Dann ist auch außerdienstliches Verhalten kündigungswürdig. Soweit die einer strafgerichtlichen Verurteilung zugrundeliegenden Taten keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben, kommt regelmäßig nur eine perso-

nenbedingte Kündigung in Betracht. Im Rahmen der einzelfallbezogenen Interessenabwägung ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer seine Leistungsunmöglichkeit und die damit einhergehende Störung des Arbeitsverhältnisses selbst zu vertreten hat. Im vorliegenden Fall war der Kläger bei der Beklagten seit 1992 als Industriemechaniker beschäftigt und im November 2006 in Untersuchungshaft genommen worden. Im Mai 2007 wurde der Kläger zu einer Freiheitsstrafe von 4 Jahren und 7 Monaten verurteilt und gleichzeitig eine bisher zur Bewährung ausgesetzte Freiheitsstrafe von 1 Jahr und

10 Monaten widerrufen. Die Möglichkeit des offenen Vollzuges sollte erstmals im Dezember 2008 geprüft werden. Aufgrund dessen besetzte die Beklagte den bisherigen Arbeitsplatz des Klägers dauerhaft mit einem anderen Arbeitnehmer neu und kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger im Februar 2008 ordentlich.

Das BAG entschied, entgegen der Vorinstanz, dass die Kündigung aus einem in der Person des Klägers liegenden Grundes gerechtfertigt sei. Der Beklagten sei es unter Berücksichtigung der dauernden Freiheitsstrafe nicht zumutbar, an dem Arbeitsverhältnis

festzuhalten. Dem Arbeitgeber seien zur Überbrückung der Fehlzeit typischerweise geringere Anstrengungen und Belastungen zuzumuten als bei einer Verhinderung des Arbeitnehmers etwa wegen Krankheit. Im Übrigen sei die voraussichtliche Dauer der Leistungsunmöglichkeit zu berücksichtigen. Jedenfalls dann, wenn gegen den Arbeitnehmer rechtmäßig eine Freiheitsstrafe von mehr als 2 Jahren verhängt worden sei, könne der Arbeitgeber den Arbeitsplatz in der Regel dauerhaft neu besetzen.

■ Daniel Stille, LL.M.  
Rechtsanwalt

## Falsche Anrede in der Ablehnung einer Bewerbung keine Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft

**Das Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf hatte sich in seinem Urteil vom 09.03.2011 (14 Ca 908/11) erneut mit einem Entschädigungsanspruch gem. § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale, wie der Rasse oder ethnischer Herkunft, auseinanderzusetzen.**

Die Beklagte schrieb eine Stelle in ihrem Betrieb als lebensmitteltechnische Assistentin aus, worauf sich die Klägerin bewarb. Diese Bewerbung lehnte die Beklagte ab. Unzutreffenderweise redete die Beklagte in dem Ablehnungsschreiben

die Klägerin mit „Sehr geehrter Herr“ an. Die Klägerin schloss aus dieser unzutreffenden Anrede, dass sie wegen ihres Migrationshintergrundes nicht eingestellt worden sei. Eindeutig gehe aus ihrer mit Foto eingereichten Bewerbung hervor, dass sie weiblich sei. Offensichtlich, so die Annahme der Klägerin, belege die falsche Anrede, dass man ihre Bewerbung keines Blickes gewürdigt und sie bereits aufgrund ihres ausländischen Namens aus dem Kreise der Bewerber gestrichen habe. Im Rahmen ihrer Klage forderte sie daher eine Entschädigung in Höhe von € 5.000,00.

Das ArbG Düsseldorf hat die Klage abgewiesen, da ein Entschädigungsanspruch gem. § 15 Abs. 2 AGG voraussetze, dass die Klägerin wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale wie der Rasse oder der ethnischen Herkunft benachteiligt worden sei. Grundsätzlich genüge es nach der Beweislastregel des § 22 AGG, dass der Arbeitnehmer Tatsachen vortrage, aus denen sich nach allgemeiner Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine solche Benachteiligung ergebe. Es müsse dann der Arbeitgeber nachweisen, dass keine Benachteiligung vorläge. Im kon-

kreten Fall entschied das Gericht, dass der Vortrag der Klägerin für eine solche Beweislastverlagerung nicht ausreiche, da die Verwechslung in der Anrede keine Benachteiligung wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft vermuten lasse. Vielmehr sei naheliegend, dass der falschen Anrede in dem Ablehnungsschreiben ein schlichter Fehler bei der Bearbeitung dieses Schreibens zugrunde gelegen habe.

■ Daniel Stille, LL.M.  
Rechtsanwalt

# Diskriminierung durch nach Lebensalter gestaffeltes Erholungsurlaub

**Das LAG Düsseldorf hat am 18.01.2011 (8 Sa 1274/10) festgestellt, dass nach dem Lebensalter gestaffelte Urlaubsansprüche im Manteltarifvertrag Einzelhandel Nordrhein-Westfalen gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen. Das Urteil reiht sich damit ein in eine Serie von Entscheidungen, in denen verschiedene tarifliche an das Alter anknüpfende Bestimmungen zur Überprüfung standen – wie beispielsweise die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters (EuGH, Urteil vom 12.10.2010 – C-45/09 „Rosenblatt“) oder Entgeltstaffelungen nach dem Lebensalter (BAG, Vorlagebeschluss vom 20.05.2010 – 6 AZR 148/09 (A)).**

Geklagt hatte eine mittlerweile 24jährige Kassiererin, die bei einer Einzelhandelskette beschäftigt ist. Ihr Arbeitsverhältnis unterliegt dem Manteltarifvertrag Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, wonach der jährliche Urlaubsanspruch bei einer 6-Tage-Woche nach dem Lebensalter gestaffelt ist: Bis zum vollendeten 20. Lebensjahr erhält ein Arbeitnehmer 30, nach dem vollendeten 20. Lebensjahr 32, nach dem vollendeten 23. Lebensjahr 34 und nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 36 Urlaubstage.

Wie auch schon die Vorinstanz (Arbeitsgericht Wesel vom 11.08.2010 – 6 Ca 736/10) erkannte das LAG Düsseldorf, dass die Klägerin hierdurch wegen ihres Alters diskriminiert werde. Damit liegt ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot der §§ 1, 7 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor. Zwar sehen § 10 Satz 1 und 2 AGG vor, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig ist, wenn sie objektiv und ange-

messen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. An einem solchen legitimen Ziel für die Ungleichbehandlung hat es nach Auffassung des LAG jedoch bereits gefehlt. Weder bietet der Tarifvertrag hierfür Anhaltspunkte – nach dessen Wortlaut dient der Urlaub lediglich der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft –, noch sei ein solches in dessen Kontext zu erkennen. Dies gelte insbesondere für das von der Arbeitgeberseite vorgebrachte Argument, mit der Regelung solle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Schon das Arbeitsgericht Wesel hatte darauf verwiesen, dass es keine tatsächlichen und nachvollziehbaren Anhaltspunkte dafür gebe, dass nach Abschluss der Ausbildung und ausgerechnet bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres Arbeitnehmer im Einzelhandel dazu übergingen, eine eigene Familie bzw. Lebensgemeinschaft oder nur einen eigenen Hausstand zu gründen. Reine Vermutungen oder subjektive Einschätzungen legitimierten die vorgenommene Staffelung der Urlaubstage hingegen nicht. Nach dem Tarifvertrag hätten der Klägerin nur 34 Urlaubstage zugestanden. Aufgrund des Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung könne sie – so das Landesarbeitsgericht – nach der höchsten Alterstufe 36 Urlaubstage pro Jahr beanspruchen. Diese Angleichung nach oben folge aus dem Grundsatz der effektiven und wirksamen Durchsetzung von EU-Rechtsvorgaben. Konkrete Folge dieser Entscheidung ist, dass nun jeder Arbeitnehmer unabhängig von seinem Alter Anspruch auf die höchste Zahl der im Tarifvertrag vorgesehenen

Urlaubstage hat. Das Urteil gilt zwar direkt nur für den von der Entscheidung betroffenen Tarifvertrag – den Manteltarifvertrag des Einzelhandels in NRW. Die Entscheidungsgründe sind jedoch auch auf andere Tarifverträge übertragbar: Sobald ein Tarifvertrag bei Leistungen nach dem Alter unterscheidet, bedarf diese Differenzierung einer Rechtfertigung nach Maßgabe des AGG.

Das LAG Düsseldorf hat die Revision zugelassen, denn das BAG hat eine tarifliche Staffelung des Urlaubsanspruchs nach dem Lebensalter bislang nicht beanstandet (vgl. Urteil vom 19.11.1996 – 9 AZR 712/95). Eine der unmittelbar durch die Entscheidung betroffenen Tarifvertragsparteien – der Handelsverband Deutschland (HDE) – hat auch schon angekündigt, hiervon Gebrauch zu machen.

Man darf also gespannt sein, ob das BAG an seiner bisherigen Rechtsprechung festhält. Denn seit Inkrafttreten des AGG im August 2006 und der damit einhergehenden Kodifizierung des Verbotes der Altersdiskriminierung wird die Zulässigkeit eines derart gestaffelten Urlaubs in der Literatur kritisch gesehen. Ebenso interessant dürfte sein, wie sich das BAG darüber hinaus zu der Frage der Zulässigkeit einer Urlaubsstaffel, die älteren Arbeitnehmern mit steigendem Alter linear mehr Urlaubstage zubilligt und damit ein möglicherweise bestehendes höheres Erholungsbedürfnis sowie den Gesundheitsschutz berücksichtigt, äußern wird.

■ **Kathrin Bürger**  
 Fachwältin für Arbeitsrecht



**Arbeitsrechtliche Praktiker  
 SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

**Seminare 2011**

- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung („Low Performer“)
- Kompaktkurs Teilzeit- und Befristungsrecht
- Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
- Update: Rechtssichere Gestaltung von Arbeits- und Aufhebungsverträgen

Anmeldung & weitere Infos: [www.aps-seminare.de](http://www.aps-seminare.de)

# Gespaltene Rentenformel – eine teure Angelegenheit



**Noch immer gewähren viele Unternehmen ihren Mitarbeitern eine Betriebsrente.**

**Gerade hochqualifizierte Mitarbeiter sollen hierdurch langfristig an das Unternehmen gebunden werden.**

Da deren Verdienst meist deutlich über der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) liegt, haben sich deshalb in vielen Unternehmen so genannte „gespaltene Rentenformeln“ durchgesetzt. Unter einer gespaltenen Rentenformel versteht man ein Leistungsversprechen, der für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der BBG höhere Leistungen vorsieht, als dies für den Teil bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Fall ist.

Hierdurch soll dem „erhöhten Versorgungsbedürfnis“ nachgekommen werden, da der Arbeitnehmer für die Einkommensbestandteile, die oberhalb der BBG liegen, keine korrespondierende Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält.

Aufgrund klammer Kassen im Rentensystem hat der Gesetzgeber im Jahre 2003 die damals eigentlich gültige Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von € 4.600,00 außerplanmäßig um € 500,00 erhöht. Dies hatte (und hat) zur Folge, dass vielen Mitarbeitern, denen eine Betriebsrente mit gespaltener Rentenformel zugesagt wurde, plötzlich eine sehr viel geringere Betriebsrente zu erwarten hatten, als ursprünglich geplant.

In der Entscheidung vom 21.04.2009 (Az.: 3 AZR 471/07) hatte das BAG darüber zu entscheiden, ob diese außergewöhnliche Erhöhung der BBG zu einer (drastischen) Kürzung der bisher errechneten Betriebsrente führen kann. Im konkreten Fall bedeutete dies für den Kläger, der im Mai 2003 das gesetzliche Rentenalter erreicht hatte, eine monatliche Betriebsrentenkürzung über € 112,70. Dass der Mitarbeiter hierüber wenig glücklich war, dürfte auf der Hand liegen. Dementsprechend begehrte er die Feststellung, dass die außergewöhnliche Erhöhung der BBG nicht einseitig zu seinen Lasten gehen könne.

Während die erste Instanz noch dem Arbeitgeber Recht gab und ausführte, der Wortlaut der Versorgungsordnung, die für die Kläger Anwendung finde, sei eindeutig, obsiegte der Kläger beim Hessischen Landesarbeitsgericht vollumfänglich. Das LAG (Akt.: 8 Sa 906/06) vertrat nämlich die Auffassung, dass der Kläger einen Anspruch darauf habe, die Rentenleistung zu erhalten, die ihm ohne die außerplanmäßige Anhebung der BBG zugestanden hätte. Da mit dieser Entscheidung wiederum der Arbeitgeber nicht zufrieden war, musste sich schließlich im Jahre 2009 das BAG mit dieser Frage auseinandersetzen.

Auch das BAG folgte dem Hessischen Landesarbeitsgericht insoweit, als es ausführte, die außerplanmäßige Anhebung der BBG im Jahre 2003 könne sich nicht (ausschließlich) zu Lasten des Klägers auswirken.

Vielmehr sei, so das BAG weiter, im vorliegenden Fall eine Regelungslücke vorhanden, die durch ergänzende Auslegung zu schließen sei. Hierbei müsse – unter Berücksichtigung von Treue und Glauben – der mutmaßliche Wille der Vertragspartner ermittelt, also eine Lösung gefunden werden, auf die sich beide Parteien eingelassen hätten, wenn ihnen der nun eingetretene Fall schon bei Abgabe des Leistungsversprechens bewusst gewesen wäre.

Danach sei zunächst festzustellen, dass der Mitarbeiter auf eine höhere Betriebsrente vertraut habe, als dies nunmehr der Fall sei. Da der Arbeitnehmer auch nicht in der Lage gewesen sei, diese nun für ihn entstandene Versorgungslücke rechtzeitig zu schließen, müsse der Arbeitgeber bei der Berechnung der Betriebsrente die alte BBG zugrunde liegen, bzw. eine solche Beitragsbemessungsgrenze ermitteln, wie sie ohne die außerplanmäßige Erhöhung im Jahre 2003 gegeben wäre.

Auf der anderen Seite sei aber zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer wegen der außerplanmäßigen Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze auch einen höheren Rentenanspruch gegen die gesetzliche

Rentenversicherung erworben habe, den er sich entsprechend anrechnen lassen müsse. In der Entscheidung 3 AZR 471/07 betrug dieser höhere Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung jedoch gerade einmal € 0,15, so dass der Arbeitgeber monatlich eine um € 112,55 höhere Betriebsrente zu zahlen hatte.

Obwohl die Ausführungen des BAG auf alle Arbeitnehmer zutreffen, die eine betriebliche Altersvorsorge mit gespaltener Rentenformel zugesagt bekommen haben, sind bislang zumindest höchstrichterlich keine weiteren Entscheidungen mehr zu diesem Themenkomplex ergangen. Dies ist insofern überraschend, als auch Mitarbeiter, die in den Jahren 2004 (und später) in den Rentenbezug gekommen sind, einen Anspruch darauf haben dürften, dass ihre Betriebsrente aufgrund einer fiktiven (und wesentlich niedrigeren) BBG errechnet wird und dementsprechend ein wesentlich höherer Betriebsrentenanspruch zur Auszahlung gelangen müsste.

**Carsten Kohles**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Praxistipp

Arbeitnehmer die eine Betriebsrente mit gespaltener Rentenformel zugesagt bekommen haben sollten bei der Berechnung ihrer betrieblichen Altersvorsorge darauf achten, ob die Grundsätze des Urteiles des Bundesarbeitsgerichtes entsprechend berücksichtigt worden sind. Ansonsten drohen immense Rentenverluste.

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 • STUTTGART • HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter [www.ra-weber-partner.de](http://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.

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](http://www.ra-weber-partner.de)

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