

Urlaub und kein Ende? Die Entscheidung des EuGH zur Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen



Die Urlaubszeit ist vorbei, trotzdem verfolgt uns das Thema Urlaub weiter. Mit Urteil vom 12.06.2014 (C - 118/13) hat der EuGH entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auch dann abzugelten sei, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers ende. Dieser Anspruch sei auch nicht davon abhängig, dass der Betroffene zuvor einen Antrag gestellt hat.

Der Entscheidung des EuGH lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Klägerin ist Alleinerbin ihres am 19.11.2010 verstorbenen Ehegatten. Dieser war vom 01.08.1998 bis zu seinem Tod bei der Beklagten beschäftigt. Bereits im Jahr 2009 war der Ehemann der Klägerin über einen Zeitraum von 9 Monaten arbeitsunfähig erkrankt. Arbeitsunfähigkeit bestand auch vom 11. Oktober bis zu seinem Tod. Zum Zeitpunkt seines Todes hatte er unstreitig Anspruch auf mindestens 140,5 Tage

Urlaub. Wie es zu einer so hohen Anzahl an offenen Urlaubstagen kommen konnte und warum dieser nicht bereits verfallen war, ergibt sich aus den Urteilsgründen nicht. Mit Schreiben vom 21.01.2011 machte die Witwe Abgeltungsansprüche wegen des Urlaubs gegenüber der Beklagten geltend. Diese wies die Ansprüche zurück. Erstinstanzlich wurde die Klage abgewiesen. Das Berufungsgericht hatte Zweifel, ob die innerstaatliche Rechtsprechung, nach der der Abgeltungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod nicht entstehe und somit auch nicht vererblich sei, mit europäischem Recht vereinbar sei. Es hat diese Frage daher dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Der EuGH hat die Frage verneint. Er hat zunächst darauf verwiesen, dass nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen sei, von dem nicht abgewichen werden dürfe. Dabei stellten der Anspruch auf Urlaub und auf Bezahlung während des Urlaubs zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs dar.

Zudem hat er auf sein Urteil zum Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach langer Krankheit (Schultz-Hoff, EU:2009:18) verwiesen. Die hier aufgestellten Rechtsgrundsätze gälten auch, wenn das Ereignis, welches letztlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt habe, der Tod des Arbeitnehmers sei. Etwas anderes würde die praktische Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gefährden.

Voraussetzung für den Anspruch auf finanzielle Vergütung sei lediglich, dass das Arbeitsverhältnis geendet habe. Ein entsprechender Antrag des Arbeitnehmers auf finanzielle Vergütung des nicht genommenen Urlaubs sei nicht erforderlich.

Die Entscheidung des EuGH vom 12.06.2014 stellte einen weiteren Meilenstein in Richtung der vollständigen Kapitalisierung des Urlaubsanspruches dar. Stand bei Verabschiedung des Bundesurlaubsgesetzes noch der Erholungsgedanke im Vordergrund, so zeigen die jüngsten Entscheidungen des EuGH, dass der

Urlaubsanspruch lediglich als ein Teil der Vergütung anzusehen ist und entsprechend kapitalisiert werden kann (und muss).

In diese Linie reiht sich auch die Entscheidung des BAG vom 06.05.2014 (9 AZR 678/12) zum Urlaubsanspruch nach mehrmonatiger unbezahlter Freistellung ein.

Hier war die Arbeitnehmerin vom 01.01.2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.09.2011 unbezahlt vom Arbeitgeber freigestellt worden. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte sie Abgeltung des ihr noch zustehenden Urlaubsanspruches vom Arbeitgeber in Höhe von 15 Tagen.

Das BAG hat der Klägerin Recht gegeben und den Arbeitgeber zur Abgeltung des Urlaubs verurteilt. Der Urlaubsanspruch sei am 01.01.2011 in voller Höhe entstanden. Er sei auch nicht gemäß § 5 BUrlG zu quoteln. Mangels gesetzlicher Regelung sei der Arbeitgeber auch nicht zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruches berechtigt. Anders als bei der Elternzeit oder der Heranziehung zum Wehrdienst, wo gesetzlich zumindest eine Kürzungsmöglichkeit vorliege (§ 17 BEEG und § 4 ArbPISchG), fehle diese im Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen.

Als Konsequenz dieser Rechtsprechung des EuGH und des BAG kann Arbeitgebern nur empfohlen werden, in der Vertragsgestaltung darauf zu achten, den - über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden - Urlaubsanspruch „abzukoppeln“, damit dieser nicht das Schicksal des gesetzlichen Urlaubsanspruches teilt. Denn die europäische Richtlinie und das Bundesurlaubsgesetz gelten nur für den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen. So können die wirtschaftlichen Folgen der Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch wenigstens teilweise abgemildert werden. Hinzuweisen ist zudem darauf, dass auch das Pflegezeitgesetz keine Kürzung des Urlaubsanspruches vorsieht.

Carolin Kächele, LL.M.
Rechtsanwältin

Inhalt

Seite 1

- **Urlaub und kein Ende? Die Entscheidung des EuGH zur Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen**

Seite 2

- **Promille-Sturz bei feuchtfröhlicher Veranstaltung als Arbeitsunfall**

Seite 3

- **Unzumutbarkeit der tatsächlichen Beschäftigung**
- **Unfreundliches Verhalten rechtfertigt Abmahnung**

Seite 4

- **Es geht auch einfacher**

Promille-Sturz bei feuchtfrohlicher Veranstaltung als Arbeitsunfall



Über einen kuriosen Fall hatte das Sozialgericht (SG) Heilbronn (Urteil vom 07.07.2014, S 6 U 1404/13) zu entscheiden.

Der Kläger (58 J.), der zugleich Betriebsrat war, nahm - so die Pressemitteilung des SG Heilbronn - im April 2010 an einer dreitägigen Betriebsräteversammlung teil. Diese fand in einem Hotel in Bad Kissingen statt. Der offizielle Teil der Veranstaltung dauerte am ersten Abend bis ca. 19:30h. Danach verlagerte der Kläger die Veranstaltung mit einigen Kollegen an die Hotelbar, wo man noch im kleinen Kreis zusammenblieb. In der Nacht gegen 1:00h stürzte der Kläger mit einem Blutalkoholspiegel von 1,99 Promille im Treppenhaus des Tagungshotels, wo er mit Kopf- und Lungenverletzungen bewusstlos aufgefunden und gegen 4:00h in die Notaufnahme gebracht wurde. Anschließend war er längere Zeit arbeitsunfähig und litt auch danach noch an Schmerzen und Konzentrationsstörungen. Gegenüber seiner Berufsgenossenschaft (BG) gab der Kläger an, sich nicht mehr an den Unfallhergang erinnern zu können. Es sei auf der Tagung üblich, auch beim abendlichen geselligen Zusammensein unter Kollegen über betriebliche Belange zu sprechen.

Die BG lehnte die Anerkennung des Unfalls als Arbeitsunfall ab: Der Kläger habe sich zum Unfallzeitpunkt in alkoholisiertem Zustand befunden und nicht bewiesen, dass er dabei einer betrieblichen Tätigkeit nachgegangen sei.

Der Kläger klagte hiergegen. Mit Erfolg.

Das SG Heilbronn entschied, dass die BG den Sturz auf der Tagung als Arbeitsunfall anzuerkennen habe. So habe der Kläger beim geselligen Beisammensein auch Dienstliches besprochen. Im Übrigen habe sich der Arbeitsunfall auf dem Rückweg zum Hotelzimmer ereignet. Dieser „Arbeitsweg“ sei hier selbst dann unfallversichert, wenn der Kläger im Hotel nach „Ende des offiziellen Teils“ nur private Gespräche geführt hätte. Denn bei beruflichen Tagungen sei regelmäßig eine klare Trennung zwischen privaten und betrieblichen Belangen nicht möglich. Der Versicherungsschutz sei

auch nicht durch den Alkoholkonsum entfallen. So gebe es bei Fußgängern (anders als bei Autofahrern) keine feste Promillegrenze, ab der von einer absoluten Verkehrsuntüchtigkeit auszugehen sei. Die Ermittlungen der BG hätten hier aber keinen Anhaltspunkt für konkrete alkoholbedingte Ausfallerscheinungen gezeigt (wie z.B. ein schwankender, torkelnder Schritt). Demnach sei nicht nachgewiesen, dass der Unfall auf der - dem Kläger nicht vertrauten - Hotelterrasse wesentlich auf die Alkoholisierung zurückzuführen ist.

Die Entscheidung des SG, den Sturz als Arbeitsunfall im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB VII anzuerkennen, hat weitreichende Folgen. So hat die BG in solchen Fällen den Betroffenen ggfs. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (z.B. eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme oder eine Umschulung) zu gewähren, Verletzten-/Übergangsgeld oder eine Verletztenrente zu zahlen. Ebenso sind bestimmte Leistungen an Hinterbliebene (§§ 67 ff. SGB VII) nur dann zu zahlen, wenn der Tod „infolge“ eines Arbeitsunfalles eingetreten ist.

Der hier zu entscheidende Sachverhalt ist mitnichten ein Einzelfall. So hatte etwa das Verwaltungsgericht Stuttgart über den Fall einer Lehrerin zu entscheiden, die bei einem Schulausflug nach München - diesmal allerdings nicht im alkoholisierten Zustand - von einer Bierbank gestürzt war und sich am Rücken verletzt hatte. Auch sie argumentierte, der Unfall habe sich während ihrer erweiterten Dienstzeit ereignet und sei deshalb als Dienstunfall zu werten. Dieser Argumentation schloss sich die Stuttgarter Kammer in seinem Urteil vom 31.01.2014 (1 K 173/13) an.

Allerdings ist nicht jegliches Malheur, welches sich beim geselligen Zusammensein mit Kollegen ereignet, ein Arbeitsunfall. So hat etwa das SG Heilbronn in einem anderen Fall (Urteil vom 26.03.2014, S 5 U 1444/11) entschieden, dass das Ausrutschen eines Mitarbeiters in der Werkskantine auf Salatsoße, bei dem sich der Mitarbeiter den Arm brach, nicht als Arbeitsunfall gilt. Das Essen sei als Privatsache nicht über den Arbeitgeber versichert. Nur der Weg zur Kantine und zurück sei versichert, nicht jedoch der Aufenthalt in der Kantine selbst.

Kürzlich stellte das Bundessozialgericht (Urteil vom 26.06.2014, B 2 U 7/13 R) klar, dass an betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen - wie zum Beispiel Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern - Mitarbeiter grundsätzlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind, wenn die Teilnahme allen Mitarbeitern offen steht und die Veranstaltung von der Autorität der Betriebsleitung getragen wird. Unfallversicherungsschutz bestehe dagegen nicht, wenn Beschäftigte aus eigenem Antrieb eine Feier veranstalten. Dies gilt auch dann, wenn die Unternehmensleitung Kenntnis von der Veranstaltung hatte.

Tania Ihle
Rechtsanwältin

Unzumutbarkeit der tatsächlichen Beschäftigung

Das BAG hat mit Urteil vom 16.04.2014 (5 AZR 739/11) entschieden, dass ein Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug kommt, wenn ihm die Annahme der Leistung unzumutbar ist.

Der Kläger war seit 1977 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt, zuletzt als Leiter Buchhaltung/Finanzen/Personal und besaß Prokura. Im Jahr 2003 stellte die Beklagte fest, dass der Kläger einen Betrag von ca. 280.000 Euro an sich gebracht hatte. Der Kläger gab ein notarielles Schuldanerkenntnis ab und ermächtigte die Beklagte, den pfändbaren Teil seines Arbeitseinkommens einzubehalten. Im Mai und August 2007 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, da Nachforschungen ergeben hatten, dass der Kläger erneut Beträge auf sein Konto überwiesen hatte. Im November 2008 kündigte die Beklagte aufgrund des gegen den Kläger eröffneten strafrechtlichen Hauptverfahrens noch-

mal fristlos. Die drei Kündigungen erwiesen sich aus formalen Gründen als unwirksam. Als der Kläger wegen Untreue zu Lasten der Beklagten zu einer Freiheitsstrafe verurteilt wurde, kündigte die Beklagte im September 2009 erneut fristlos.

Der Kläger machte mit seiner Klage Lohnansprüche für den Zeitraum Juni 2007 bis Oktober 2008 geltend, da die Beklagte mit der Annahme seiner Arbeitsleistung in Verzug geraten sei.

Das BAG wies die Revision des Klägers zurück. Ein Arbeitgeber komme trotz Nichtannahme der Arbeitsleistung nicht in Annahmeverzug, wenn sich der Arbeitnehmer so verhält, dass der Arbeitgeber nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Gepflogenheiten des Arbeitslebens die Annahme der Leistung zu Recht ablehne. Dies könne der Fall sein, wenn bei Annahme der angebotenen Dienste straf-

rechtlich geschützte Interessen des Arbeitgebers unmittelbar und nachhaltig gefährdet würden, sodass die Abwehr dieser Gefährdung Vorrang vor dem Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Verdienstes haben muss. Der Kläger beging über Jahre hinweg immer wieder verdeckt Straftaten von erheblichem wirtschaftlichen Gewicht zum Nachteil der Arbeitgeberin. Jeder Tag der Beschäftigung bedeute eine nicht unerhebliche Gefährdung des Vermögens der Beklagten. Der Beklagten war die Annahme der Arbeitsleistung daher nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) unzumutbar gewesen.

Stephanie Bausch
Rechtsanwältin

Unfreundliches Verhalten rechtfertigt Abmahnung

Das LAG Schleswig-Holstein hat mit Urteil vom 20.05.2014 (2 Sa 17/14) entschieden, dass das unfreundliche Verhalten eines Mitarbeiters eine Abmahnung rechtfertigen kann.

Der Kläger ist seit 2001 bei der beklagten Arbeitgeberin als Ausbildungsberater beschäftigt. Als sich ein Lehrgangsteilnehmer in einer freundlichen E-Mail nach Einzelheiten einer mündlichen Prüfung erkundigte, teilte ihm der Kläger mit: „Hallo Herr S., es dürfte eigentlich selbstverständlich sein, dass man sich dort anmeldet, wo man sich auch zur schriftlichen Prüfung angemeldet hat. Dass Anmeldungen nicht auf Zuruf erfolgen können, sollte ebenfalls klar sein. (...)“. Der Kunde beanstandete die Antwort als unfreundlich, woraufhin der Kläger antwortete: „Vielleicht sollten Sie sich einmal hier an meinen Platz setzen und die nervigen Anrufe der angehenden Meister beantworten. Selbst wenn die I... den Hinweis auf den Formularen verwenden würde, die meisten von Ihnen lesen es ja leider nicht einmal. (...) Nach heute mittlerweile 20 Anrufen von angehenden Meistern bleibt die Freundlichkeit einfach aus (...)“. Die Beklagte erteilte dem Kläger eine Abmahnung.

Der Kläger begehrte mit seiner Klage die

Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Er hielt es für unverhältnismäßig, den allerersten „Ausrutscher“ mit einer Abmahnung zu sanktionieren.

Das LAG Schleswig-Holstein wies, ebenso wie das Arbeitsgericht, die Klage ab. Die Entfernung einer Abmahnung könne nur dann verlangt werden, wenn diese inhaltlich unbestimmt sei, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthalte, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruhe, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletze oder das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers am

Verbleib der Abmahnung in der Personalakte entfallen sei. Dies sei hier nicht der Fall. Insbesondere sei die Abmahnung nicht unverhältnismäßig. Die abgemahnte Pflichtverletzung des Klägers stelle keine Nichtigkeit dar. Aufgabe des Arbeitnehmers sei die Kommunikation mit den Kunden. Wenn der Arbeitnehmer nicht nur einmal unfreundlich antwortet, sondern im Lauf der E-Mail-Kommunikation wiederholt, sei die Abmahnung berechtigt.

Stephanie Bausch
Rechtsanwältin



Aktuelle Seminare 2014

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung - Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2014
- Betriebsverfassungsrecht kompakt
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

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

Es geht auch einfacher



Formalien, Formalien, Betriebsrats-tätigkeit bedarf einer umfassenden Berücksichtigung formaler Vorschriften, was natürlich der demokratischen Struktur der Arbeitnehmervertretungen geschuldet ist. Betriebsräte handeln ausschließlich im Rahmen von Beschlüssen; jeder Beschluss bedarf der Legitimation durch entsprechende Mehrheitsverhältnisse im Gremium. Daran ist selbstverständlich nichts auszusetzen, auch wenn dieses Demokratieprinzip aufseiten des Arbeitgebers durchaus weniger ausgeprägt ist.

Die ordnungsgemäße Beschlussfassung stellt durchaus auch für langgediente Betriebsräte ein Problem dar, insbesondere was die Voraussetzungen für einen solchen ordnungsgemäßen Beschluss betrifft. Eine Beschlussfassung bedurfte stets einer ordnungsgemäßen Einladung zur Betriebsratssitzung unter Mitteilung der Tagesordnung. Zu Punkten, die nicht auf der Tagesordnung standen, war eine Beschlussfassung in der nachfolgenden Betriebsratssitzung grundsätzlich nicht möglich. Rechtsgrundlage hierfür ist § 29 Abs. 2 BetrVG, in dem es heißt:

„Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrates zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.“

Mit dieser Vorschrift soll sichergestellt werden, dass Betriebsratsmitglieder die Möglichkeit haben, sich auf die anstehenden Tagesordnungspunkte vorzubereiten, sich eine Meinung zu bilden und nicht von überraschenden Anträgen überrumpelt werden. Außerdem ist natürlich zu verhindern, dass die Abwesenheit bestimmter Betriebsratsmitglieder zur Durchsetzung eventuell streitiger Angelegenheiten genutzt werden kann.

Eine einzige Ausnahme von diesem Grundsatz ließ die Rechtsprechung in der Vergangenheit zu. Nur dann, wenn der Betriebsrat vollzählig und in Originalbesetzung in der Sitzung anwesend ist und darüber hinaus kein Betriebsratsmitglied der Beschlussfassung widerspricht, konnte auch unter dem

Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ ein entsprechender Beschluss gefasst werden.

Diese Situation dürfte insbesondere bei größeren Betriebsratsgremien den absoluten Ausnahmefall darstellen. Damit bestand in der Vergangenheit immer die Notwendigkeit, im Hinblick auf kurzfristig erforderliche Beschlussfassungen eine außerordentliche Betriebsratssitzung einzuberufen, um die Beschlussfassung rechtssicher zu gestalten.

Nachlässigkeiten bei der formal korrekten Beschlussfassung können sich Betriebsräte kaum leisten, insbesondere natürlich dann nicht, wenn es um Beschlüsse geht, die den Wünschen des Arbeitgebers möglicherweise nicht vollständig entsprechen. Beschließt beispielsweise ein Betriebsrat, ein gerichtliches Verfahren gegen den Arbeitgeber einzuleiten, kann dieser im Prozess eine wirksame Beschlussfassung des Betriebsrates bestreiten mit der Folge, dass diese durch den Betriebsrat nachzuweisen ist.

Nun ist allerdings Bewegung in diese Angelegenheit gekommen. Der erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes beabsichtigte, in einem Verfahren, bei dem es um die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung ging, von der Rechtsprechung des 7. Senats abzuweichen. In einem solchen Fall muss allerdings die streitige Frage dem Senat des BAG, welcher die abweichende Rechtsansicht vertritt, vorgelegt werden. Dies geschah mit der Entscheidung des 1. Senats vom 09.07.2013 (1 ABR 2/13).

Das BAG führte in dieser Entscheidung aus, dass § 29 Abs. 2 BetrVG zwar eine wesentliche Verfahrensvorschrift darstelle, da diese mittelbar der Willensbildung des Betriebsrates diene und die Betriebsratsmitglieder vor unbedachten und unvorbereiteten Entscheidungen schützen soll. Andererseits widerspreche diese Rechtsprechung allerdings der betrieblichen Wirklichkeit und den praktischen Bedürfnissen der Betriebsratsarbeit.

Entgegen der ausdrücklich geäußerten Meinung des 7. Senats, wonach die Mitteilung der Tagesordnung einem verhinderten Betriebsratsmitglied Gelegenheit geben soll,

seine Betriebsratskollegen außerhalb der Sitzung über seine Auffassung zu unterrichten und sie hiervon zu überzeugen (BAG vom 24.05.2006, 7 AZR 201/05), verwies der 1. Senat darauf, dass das für ein verhindertes Mitglied geladene Ersatzmitglied selbstverständlich für die Dauer der Sitzung ein ordentliches Mitglied werde und mit allen sich aus dieser Stellung ergebenden Rechten und Pflichten ausgestattet sei.

Diese Argumentation des 1. Senates überzeugte dann auch in der Tat den 7. Senat, der sich der Rechtsauffassung des ersten Senates mit Entscheidung vom 22.01.2014 ausdrücklich anschloss.

Jörg Weber
Rechtsanwalt

Praxistipp:

Die Entscheidungen der beiden Senate des BAG stellen eine wesentliche Erleichterung der Betriebsratsarbeit dar. Gerade in der Frage „Aufnahme weiterer Tagesordnungspunkte“ haben auch viele erfahrene Betriebsräte aufgrund der bisherigen Rechtslage fehlerhafte Beschlüsse gefasst, die ihnen im Nachhinein auf die Füße gefallen sind.

Zwar sollte die neue Rechtslage nicht dazu dienen, weniger Sorgfalt auf die Abfassung der Einladung und Tagesordnung zu verwenden, das Risiko fehlerhafter Beschlüsse ist allerdings hierdurch maßgeblich minimiert. Die Auffassung des BAG ist selbstverständlich auch bei der Beschlussfassung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten, Ausschüssen der Betriebsratsgremien und Jugend- und Auszubildendenvertretungen anzuwenden.

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