

Der Referentenentwurf des Arbeitsministeriums zur gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat per Beschluss vom 23.06.2010 (10 AS 2/10 u.a.) seine langjährige Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben und damit die Regel „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ abgeschafft. Dies versetzte die deutsche Tariflandschaft in helle Aufregung. Der bis dato herrschende Grundsatz der Tarifeinheit besagte im Wesentlichen, dass für alle Arbeitnehmergruppen eines Betriebes ausschließlich die Tarifverträge einer einzigen Gewerkschaft angewandt werden, auch wenn die Arbeitnehmer verschiedenen Gewerkschaften angehören. Im Konfliktfall verdrängte der speziellere Tarifvertrag, der genauer auf Branche, Betrieb und Personal zugeschnitten war, den allgemeineren Tarifvertrag. Dies verschaffte zumeist den im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) vertretenen Gewerkschaften eine Vormachtstellung, da diese

aufgrund ihrer langen Tarifpraxis häufig solche spezielleren Tarifverträge vorweisen konnten. Kleinere und jüngere Gewerkschaften hatten hingegen oft das Nachsehen. Dass sich der Grundsatz der Tarifeinheit über lange Jahre gehalten hat, verwundert vor dem Hintergrund des § 4 Abs. 1 S. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG), welcher ohne Wenn und Aber vorsieht, dass die Rechtsnormen des Tarifvertrags unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen, gelten. Eine Differenzierung nach großen und kleinen Gewerkschaften sucht man in der Vorschrift vergeblich. Der Grundsatz der Tarifeinheit lässt sich aber auch nicht mit Art. 9 Abs. 3 S. 1 Grundgesetz (GG) in Einklang bringen. Dieser garantiert und schützt die Koalitionsfreiheit, wozu auch die Streikfreiheit und die Freiheit zum Abschluss von Tarifverträgen gehören. Zusätzlich enthält Art. 9 Abs. 3 GG die Aufforderung an den Gesetzgeber, die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass die abgeschlossenen Tarifverträge auch tatsächlich in die Praxis umgesetzt werden.

Seit der o.g. BAG-Entscheidung können in deutschen Betrieben mehrere Tarifverträge von miteinander konkurrierenden Gewerkschaften nebeneinander gelten. Die Folge ist ein Tarifpluralismus, welchen CDU/CSU und SPD laut Koalitionsvertrag beabsichtigen, in „geordnete Bahnen zu lenken“. Zur Umsetzung dieses Ziels stellte das Bundesarbeitsministerium nun einen Referentenentwurf für ein „Tarifeinheitsgesetz“ vor. Geplant ist, dass die beabsichtigten Neuregelungen Bestandteil des Gesetzesentwurfes im Kabinett für den 03.12.2014 ins Auge gefasst ist. Mit dem Inkrafttreten rechnet das Bundesarbeitsministerium spätestens im Sommer 2015.

Der Referentenentwurf sieht im Kern Folgendes vor:

Kollidieren in einem Betrieb innerhalb einer Arbeitnehmergruppe Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften und scheitert eine einvernehmliche Regelung, dann kommt

das sog. Mehrheitsprinzip zur Anwendung, d. h. die Tarifverträge derjenigen Gewerkschaft setzen sich durch, welche über die meisten Mitglieder in dem jeweiligen Betrieb verfügt. Hervorzuheben ist, dass die Mehrheitsregel nur dann greifen soll, wenn zwischen den einzelnen Gewerkschaften die Zuständigkeit in Streit steht, d. h. wenn für dieselbe Arbeitnehmergruppe mehrere Gewerkschaften zuständig sind (siehe aktueller Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn AG). Bei derartigen Tarifkollisionen können die jeweiligen Parteien allerdings nicht direkt gerichtlich feststellen lassen, dass ihnen nach dem Mehrheitsprinzip der Vorrang einzuräumen ist. Vorab sind vielmehr die bekannten Verfahren zur Herbeiführung von einvernehmlichen Regelungen zu bemühen (z. B. Bildung von Tarifgemeinschaften, einvernehmliche Festlegung der Zuständigkeiten für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen, etc.). Die der aufgrund der Anwendung des Mehrheitsprinzips unterliegenden Gewerkschaft zugebilligten Rechte sind äußerst überschaubar. So soll diese beanspruchen dürfen, den Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft für ihre Mitglieder jeweils inhaltsgleich als eigenen Tarifvertrag „nachzuzeichnen“. Außerdem wird ihr das Recht zugestanden, dem Arbeitgeber vor einer neuen Tarifrunde ihre tarifpolitischen Ziele vorzutragen. Von einem „scharfen Schwert“ kann also mitnichten die Rede sein. Zwar enthält der Referentenentwurf keine explizite Regelung zu Arbeitskämpfen, mittelbare Auswirkungen sind allerdings bereits absehbar. So besteht die Gefahr, dass Arbeitsgerichte in Zukunft den Streik einer Gewerkschaft, welche in Bezug auf einen bestimmten Betrieb und eine bestimmte Arbeitnehmergruppe weniger Mitglieder im Betrieb als die konkurrierende Gewerkschaft hat, als unverhältnismäßig und damit rechtswidrig mit den bekannten Folgen einstufen. Vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen zu Art. 9 Abs. 3 GG ist es – gelinde ausgedrückt – höchst fragwürdig, ob die geplante gesetzliche Neuregelung einer verfassungsrechtlichen Überprüfung standhalten wird.

Katrin Teusch
Rechtsanwältin

Inhalt

Seite 1

- **Der Referentenentwurf des Arbeitsministeriums zur gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit**

Seite 2

- **Zusätzliche Urlaubstage für ältere Arbeitnehmer**
- **Beendigung einer Homeoffice-Vereinbarung**

Seite 3

- **Benachteiligung, die Erste: Mützenstreit**
- **Benachteiligung, die Zweite: „Verheiratet, ein Kind – 7 Jahre alt!“**

Seite 4

- **Alkoholsucht am Arbeitsplatz – Fürsorgepflicht und Kündigung**

Zusätzliche Urlaubstage für ältere Arbeitnehmer

Mit Urteil vom 21.10.2014 (9 AZR 956/12) hat das BAG entschieden, dass zusätzliche Urlaubstage für ältere Arbeitnehmer mit dem Verbot der Altersdiskriminierung zu vereinbaren seien.

Geklagt hatte eine im Jahr 1960 geborene Klägerin, die bei der Beklagten, welche Schuhe herstellt und nicht tarifgebunden ist, beschäftigt wird. Die Beklagte gewährt ihren in der Schuhproduktion tätigen Arbeitnehmern nach Beendigung des 58. Lebensjahres, jährlich 36 Arbeitstage Erholungsurlaub und damit 2 Urlaubstage mehr als den jüngeren Arbeitnehmern. Die Klägerin hat gemeint, die Urlaubsregelung sei altersdiskriminierend mit der Folge, dass die Beklagte auch ihr 36 Urlaubstage zu gewähren habe.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Das BAG führt in seiner Begründung aus: Gewährt ein Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern jährlich

mehr Urlaubstage als den Jüngeren, kann diese unterschiedliche Behandlung wegen des Alters unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 Abs. 3 Nr. 1 AGG zulässig sein. Bei der Prüfung, ob eine solche vom Arbeitgeber freiwillig begründete Urlaubsregelung dem Schutz älterer Beschäftigter dient und geeignet, erforderlich und angemessen i.S.v. § 10 S. 2 AGG ist, steht dem Arbeitgeber eine auf die konkrete Situation in seinem Unternehmen bezogene Einschätzungsprärogative zu. Die Beklagte hat mit ihrer Einschätzung, die in ihrem Produktionsbetrieb bei der Fertigung von Schuhen körperlich ermüdende und schwere Arbeit leistenden Arbeitnehmer bedürfen nach der Vollendung des 58. Lebensjahres längere Erholungszeiten als jüngere Arbeitnehmer, ihren Gestaltungs- und Ermessenspielraum nicht überschritten. Dies gilt auch für ihre Annahme, zwei weitere

Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen, zumal auch der Manteltarifvertrag der Schuhindustrie vom 23.04.1997, der zwar keine Anwendung fand, zwei zusätzliche Urlaubstage ab dem 58. Lebensjahr vorsah.

Katharina Meyer-Renkes
Rechtsanwältin

Beendigung einer Homeoffice-Vereinbarung

Das LAG Düsseldorf hat mit Urteil vom 10.09.2014 (12 Sa 505/14) entschieden, dass eine Zusage, wonach ein Arbeitnehmer einen Teil seiner Arbeit von zu Hause aus verrichten kann, nicht ohne weiteres beendet werden kann.

Der Kläger war bei der beklagten Bank zuletzt als Firmenkundenbetreuer tätig. In einer Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag schlossen die Parteien eine Vereinbarung, nach der der Kläger seine Arbeitsleistung zumindest zu 40% vom häuslichen Telearbeitsplatz aus verrichten kann. In der Vereinbarung zur Telearbeit wurde festgehalten, dass die Aufnahme des alternierenden Telearbeitsplatzes nach dem Prinzip der beiderseitigen Freiwilligkeit erfolgt und ein Rechtsanspruch auf einen alternierenden Telearbeitsplatz nicht begründet wird. Ferner wurde vereinbart, dass der Arbeitsort alternierend die betriebliche und außerbetriebliche Arbeitsstätte ist. Die betriebliche Arbeitsstätte liegt je nach Verkehrsweg zwischen 60 und 90 km

vom Wohnort des Klägers entfernt. In der Vereinbarung zur Telearbeit ist ferner vorgesehen, dass die häusliche Arbeitsstätte von beiden Parteien mit einer Ankündigungsfrist von vier Wochen aufgegeben werden kann. Ohne Beteiligung des Betriebsrats kündigte die Beklagte sodann die Vereinbarung der Telearbeit, nachdem sie mit dem Kläger erfolglos über eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhandelt hatte.

Die hiergegen gerichtete Klage des Klägers hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG Erfolg. Die Beklagte hatte die Vereinbarung der Telearbeit nicht wirksam gekündigt und musste den Kläger weiterhin zumindest mit 40% an seiner häuslichen Arbeitsstätte beschäftigen. Das LAG führt in seinen Entscheidungsgründen aus, dass das voraussetzungslose Recht der Beklagten zur Kündigung der Vereinbarung eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstelle und daher unwirksam ist. Die Vereinbarung weicht insoweit

vom wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung ab, weil sie die Beendigung des alternierenden Telearbeitsplatzes für den Arbeitgeber voraussetzungslos ermöglicht und nicht erkennen lässt, dass dabei auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Dies ist nicht vereinbar mit dem Direktionsrecht und dessen Grenzen, wonach die Bestimmung des Arbeitsortes durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu erfolgen hat. Unabhängig davon, fehle in dem entschiedenen Fall auch die Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung der Vereinbarung. Diese sei aber erforderlich gewesen, da die Beendigung der alternierenden Telearbeit regelmäßig eine Versetzung darstellt.

Katharina Meyer-Renkes
Rechtsanwältin

Benachteiligung, die Erste: Mützenstreit

Das BAG hat mit Urteil vom 30.09.2014 (1 AZR 1083/12) entschieden, dass eine Regelung, welche Piloten vorschreibt, eine Cockpit-Mütze zu tragen, während Pilotinnen hierüber frei entscheiden können, gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt und mithin unwirksam ist.

Damit kippt das BAG die Entscheidung des LAG Köln, welches die Vorschrift als wirksam ansah und zieht einen Schlussstrich unter einen skurril anmutenden Fall.

Stein des Anstoßes war eine Dienstvorschrift einer deutschen Fluggesellschaft, welche eine Mützenpflicht ausschließlich für Piloten statuiert. Gegen jene Dienstvorschrift verstieß der Kläger, als er ohne Mütze zu seinem Flug unterwegs war und dabei erwischt wurde. Die beklagte Airline zog den Kläger daraufhin von

dem Flug ab, ließ einen Kollegen fliegen und erteilte dem Kläger eine Ermahnung.

Mit seiner Klage vor dem Arbeitsgericht forderte der Kläger eine Entfernung der Ermahnung aus der Personalakte und eine Aufhebung des Mützenzwangs - die Dienstvorschrift benachteilige ihn aufgrund seines Geschlechts, ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung läge nicht vor. Während das Arbeitsgericht der Argumentation des Klägers folgte, gab das LAG der Berufung der beklagten Airline statt mit der Begründung, die Regelung führe nicht zu einer „günstigeren oder weniger günstigeren, sondern lediglich zu einer anderen Behandlung.“ Schließlich stelle es auch keine Diskriminierung dar, dass Pilotinnen Röcke tragen dürfen und Piloten nicht. Dass diese Argumentationskette hinkt, hat wohl auch das BAG erkannt.

Anders als das LAG, stellt das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung allerdings ausschließlich auf den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG ab und entgeht so der Frage, ob die Dienstvorschrift auch eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts im Sinne des AGG darstellt. Die Mützenpflicht - so das BAG - stelle eine Ungleichbehandlung dar, welche nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sei. Denn, die einheitliche Dienstkleidung soll das Cockpitpersonal als hervorgehobene Repräsentanten der Airline kenntlich machen und gemessen an diesem Regelungszweck sei eine unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt.

Anne Reinelt
Rechtsanwältin

Benachteiligung, die Zweite: „Verheiratet, ein Kind – 7 Jahre alt!“

Mit Urteil vom 18.09.2014 (8 AZR 753/13, Urteilsgründe liegen noch nicht vor) hatte sich das BAG ebenfalls mit einer Fallkonstellation rund um das Thema Diskriminierung zu befassen.

Die Klägerin bewarb sich bei der Beklagten auf eine Position als Buchhaltungskraft. Dass die Klägerin eine Absage erhielt und ihre Unterlagen „zur Entlastung“ zurückgesandt wurden, war sicherlich unerfreulich. Dem auf dem Lebenslauf angebrachten handschriftlichen Vermerk „7 Jahre alt!“ neben der Angabe der Klägerin: „Verheiratet, ein Kind“ - kam allerdings auch in arbeitsrechtlicher Sicht Zündstoff zu. Die Bewerberin klagte schließlich vor dem Arbeitsgericht auf Entschädigung wegen arbeitgeberseitigen Verstoßes gegen das AGG. Während das Arbeitsgericht die Klage mit der Begründung abwies, die Tatsache der Elternschaft bestehe unabhängig vom Geschlecht, das Merkmal sei daher nicht geeignet eine Diskriminierung zu vermuten, hatte die Bewerberin vor dem LAG Hamm mehr Erfolg. Das LAG sah in dem angebrachten Vermerk ein Indiz nach § 22 AGG, welches eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts jedenfalls vermuten lasse. In der gesellschaftlichen Realität betreffe die Vereinbarkeit von Beruf und Familie größten-

teils Frauen. Zur Untermauerung dieser Begründung stützt sich das LAG maßgeblich auf die Auswertung des Mikrozensus sowie des Statistischen Bundesamtes.

Das BAG verwies die Sache zwar zurück an das LAG, machte dabei aber die klare Ansage, dass das vom LAG herangezogene Zahlenmaterial keine Aussagen zum konkreten Streitfall bereithalte und damit unbeachtlich sei. Ausweislich der allein vorliegenden Pressemitteilung halten es die Erfurter Richter allerdings für möglich, dass das Verhalten des Arbeitgebers dennoch „als unmittelbare Benachteiligung der Klägerin als Frau“ zu

bewerten ist. Dies erfordere aber eine „Auslegung des Vermerks auf den zurückgesandten Lebenslauf“. Es bleibt mithin spannend, was das LAG mit den doch eher kryptischen Formulierungen des BAG anzufangen weiß.

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
- › Update Arbeitsrecht 2014
- › Betriebsverfassungsrecht kompakt
- › Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

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

Alkoholsucht am Arbeitsplatz – Fürsorgepflicht und Kündigung



Die Alkoholsucht stellt ein weit verbreitetes gesellschaftliches Problem dar. Auch im Arbeitsleben stellt sich die Frage, wie mit der Alkoholsucht eines Arbeitnehmers umgegangen werden soll. In diesem Fall trifft

die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem alkoholkranken Arbeitnehmer auf die Schutzpflichten gegenüber den anderen Arbeitnehmern und die durchaus berechtigten wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber. Arbeitsrechtliche Konsequenzen sind nicht immer einfach durchzusetzen.

Grundsätzlich besteht eine Nebenleistungspflicht der Arbeitnehmer, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich, andere oder das Eigentum des Arbeitgebers erheblich gefährden. Dies gilt umso mehr, umso gefährdeter die Tätigkeit der Arbeitnehmer ist (beispielsweise Kraftfahrer, Ärzte etc.). Überdies wird oftmals ein absolutes Alkoholverbot in die Arbeitsverträge aufgenommen.

Ein Verstoß gegen die vorgenannten Pflichten kann selbstverständlich auch Grundlage einer Abmahnung, einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung und sogar einer außerordentlichen fristlosen Kündigung sein. Es gelten dann die allgemeinen Regeln. Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn Grund für die Pflichtverletzung nicht ein einmaliger Alkoholmissbrauch, sondern eine Alkoholkrankung des Arbeitnehmers ist.

Erst kürzlich hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg einen Kündigungsrechtsstreit in einer ähnlich gelagerten Konstellation zu entscheiden. Es stützte seine Entscheidung im Wesentlichen auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), das festgestellt hatte, dass an eine verhaltensbedingte Kündigung im Zusammenhang mit einer Alkoholsucht, die gleichen Anforderungen wie an krankheitsbedingte Kündigungen zu stellen sind (siehe BAG, Urteil vom 20.12.2012 – 2 AZR 32/11). Das BAG geht davon aus, dass Alkoholabhängigkeit eine

Krankheit darstellt. Daher sei dem Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Pflichtverletzung kein Schuldvorwurf zu machen.

In dem vom LAG zu entscheidenden Fall war ein Kraftfahrer unter Alkoholeinfluss mit dem Lkw der Arbeitgeberin verunglückt, es waren erhebliche Schäden entstanden. Das LAG bejahte eine erhebliche Pflichtverletzung des Arbeitnehmers. Es forderte aber eine Prognose der Arbeitgeberin dahingehend, dass der Arbeitnehmer aufgrund einer Alkoholsucht dauerhaft nicht die Gewähr bietet, in der Lage zu sein, die vertraglich geschuldete Tätigkeit ordnungsgemäß zu erbringen. Weitere Voraussetzung sei, dass hieraus eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen folgen müsse und diese nicht durch ein milderes Mittel abgewendet werden kann (siehe LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.08.2014 – 7 Sa 852/14; s. BAG, a.a.O.).

Nach dem BAG kommt bei der Prognose einer möglichen Therapie und einer Therapiebereitschaft des Arbeitnehmers entscheidende Bedeutung zu. So hatte erst zu Beginn dieses Jahres das BAG entschieden, dass die Weigerung an einer Therapie teilzunehmen, eine negative Prognose rechtfertigen kann (siehe BAG, Urteil vom 20.03.2014 – 2 AZR 565/12).

In dem vom LAG zu entscheidenden Fall war es so, dass der Arbeitnehmer sogar vor Ausspruch der Kündigung erklärt hatte, er wolle sich in Behandlung begeben. Dies hatte der Betriebsrat im Rahmen der Anhörung als Grund für die Zustimmungsverweigerung verwendet. Dem Arbeitgeber war also bekannt, dass die Bereitschaft zu einer Therapie vorlag. Das LAG kam daher zu dem Schluss, dass keine negative Prognose gerechtfertigt war. Dies galt trotz eines entsprechend großen Risikos für die Arbeitgeberin, die Kollegen und die Allgemeinheit.

Es stellt sich nun die Frage, wie mit einer Alkoholsucht der Arbeitnehmer umgegangen werden soll. Bereits aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt sich, dass bereits bei Indizien einer Alkoholsuchterkrankung dieser

einschreiten muss. Dabei steht eine mögliche Therapie im Vordergrund. Hat ein Arbeitgeber Indizien für eine Erkrankung, so muss er das Gespräch mit dem Arbeitnehmer suchen und insofern versuchen, diesen zu einer Therapie zu bewegen. Dies dient dann zwei Interessen des Arbeitgebers. Zum einen wird er seiner Fürsorgeverpflichtung gerecht und kann sowohl seine Arbeitnehmer vor möglichen Schäden schützen. Zum anderen kann dies wichtig zur Vorbereitung einer Kündigung sein. Lehnt ein alkoholkranker Arbeitnehmer in diesem Gespräch Therapien ab, so kann bereits dies eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen.

Oftmals wird für den Arbeitgeber unklar sein, ob eine Alkoholkrankung vorliegt. Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, an Alkoholtests teilzunehmen. Insofern sind die Arbeitgeber auf Indizien angewiesen. Hier besteht ein großes Risiko.

Henning Meier
Rechtsanwalt

Praxistipp:

Ein einmaliger Alkoholmissbrauch rechtfertigt je nach Schwere des Verstoßes eine Abmahnung, verhaltensbedingte ordentliche Kündigung oder außerordentliche fristlose Kündigung.

Liegen Indizien für eine Alkoholkrankung vor, sollte schnell reagiert werden und die Möglichkeit von Therapien erörtert und dem Arbeitnehmer angeraten werden.

Liegt eine Alkoholkrankung des Arbeitnehmers vor, muss eine Prognose auf die zukünftige Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers angestellt werden.

Bei der Prognose ist die Therapiebereitschaft und Therapiemöglichkeit des Arbeitnehmers von entscheidender Bedeutung.

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