

**Rechtsanwälte - Fachanwälte**  
Weikopf & Coll.  
Thomas-Mann-Str. 13, 07743 Jena

**Telefon:** 03641-4691-0  
**Fax:** 03641-469120  
**Internet:** www.weikopf.de  
**e-mail:** kanzlei@weikopf.de

### Neu ab 01.01.2004: Rechtsanspruch auf Abfindung?

Ab 01.01.2003 wird erstmals ein gesetzlicher **Abfindungsanspruch** bei betriebsbedingten Kündigungen eingeführt (§ 1 a KündSchutzG).

Was bedeutet dies für die Praxis?

Die Ziele sind weit gesteckt: Beschäftigungshindernisse sollen abgebaut, Anreize zur Mehr- und Neubeschäftigung geschaffen, der Kündigungsschutz flexibler u. rechtssicherer werden.

Anstatt aber diese Ziele durch eine wirkliche Neukonzeption des Kündigungsschutzes zu verfolgen, hat der Gesetzgeber mit dem angeblichen Abfindungsanspruch eine „Mogelpackung“ in das Gesetz genommen.

Denn einen **Rechtsanspruch auf Abfindung** gibt es **auch künftig nicht**. Nach wie vor müssen sich beide Seiten darauf verständigen.

Denn zunächst einmal muß der **Arbeitgeber** eine Abfindung **anbieten**. Hierzu kann ihn niemand zwingen. Er muß, damit es überhaupt zu diesem (gesetzlichen) Abfindungsanspruch kommt, dieses Angebot in das Kündigungsschreiben aufnehmen und hinzufügen, daß dem Arbeitnehmer die gesetzliche Abfindung zusteht (1/2 Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr), wenn dieser die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen läßt.

Ein Arbeitgeber ist gut beraten, solche Angebote sein zu lassen. Denn er läuft Gefahr, daß der Arbeitnehmer den Abfindungsbetrag als erstes Verhandlungsangebot wertet und dennoch das Arbeitsgericht anruft – mit dem Ziel, in der Güteverhandlung eine Erhöhung der Abfindung durchzusetzen.

So wie es ja auch in der Vergangenheit (aus genau diesem Grund) häufig der Fall war, wenn der Arbeitgeber mit der Kündigung eine bestimmte Abfindung angeboten hatte.

## Inhaltsverzeichnis

(Ausgabe 4/2003)

Schwerpunkte der Kanzlei	2
Arbeitsrecht/Steuerrecht: <b>Alternativen zur Gehaltserhöhung</b> (brutto = netto)	3
Resturlaub bei Freistellung?	6
Personalbüro: Muster für Ausfallzeiten	7
Arbeitszeugnis: Beurteilung falsch?	8
Rückforderung von Fortbildungskosten?	8
Verkehr: Anhörungsbogen, Fahrerlaubnis	9
Humor: Mens sana in corpore sano	10
Neue Urteil zum Unterhaltsrecht	11
Was sind eigentlich: <b>Fachanwälte</b> ?	13
Personalbüro: Muster Betriebsordnung	14
Humor: Revanche	15
Der kleine Unterschied	16
Impressum	16

Aber auch der **Arbeitnehmer** wäre schlecht beraten, die gesetzliche Abfindung anzunehmen.

Weil der Arbeitgeber das Risiko trägt, bis zum Ausgang des Rechtsstreits die Vergütung weiter zahlen zu müssen, wird er im Güetermin bereit sein, noch etwas auf die gesetzliche Abfindung draufzulegen (was ja in der Vergangenheit ebenfalls in aller Regel geschehen ist).

Überdies kann man einen Arbeitnehmer nur davor warnen, die Frist für eine Kündigungsschutzklage (3 Wochen ab Erhalt des Kündigungsschreibens) verstreichen zu lassen, ohne einen vollstreckbaren Titel für die Abfindung in Händen zu halten.

Was also wird die Reform für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewirken? Sie werden sich - wie bisher – auch künftig bei einer betriebsbedingten Kündigung an einen Tisch setzen und über eine Abfindung verhandeln !

## **Anstelle von Gehaltserhöhungen:**

### **Steuerfreie Einnahmen !**

Man muß sicherlich keine Prophet sein, um die Prognose zu wagen: **Gehaltserhöhungen** dürften in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation kaum durchzusetzen bzw. zumindest die absolute Ausnahme sein.

Sie lohnen sich auch kaum noch, wie jeder Arbeitnehmer, der Weihnachtsgeld erhält, anhand seiner November-Gehaltsabrechnung im bestätigen kann: Es ist erschreckend, wie wenig er von dem zusätzlichen Einkommen auch tatsächlich erhält.

Dabei wäre mancher Chef gar nicht abgeneigt, einem besonders tüchtigen und engagierten Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung zukommen zu lassen. Sozusagen in Anerkennung seiner/ ihrer Verdienste sowie zur Förderung der künftigen Motivation.

#### **1. Das Problem**

Einer der wichtigsten Gründe für die fehlende Bereitschaft, den Mitarbeitern eine fühlbare Gehaltserhöhung zu gewähren, liegt in der hohen Belastung der Löhne und Gehälter mit Steuern und Abgaben.

Damit der Mitarbeiter 100,00 € mehr auf dem Konto hat, muß der Betrieb nämlich rund das **3-fache**, also ca. **300,00 €** aufwenden. Dies zeigt folgende **Beispielsrechnung** (St-Kl. I/0, KrV-Satz 14.5 %, keine KirchenSt

Gehalt: brutto	2.500,00 €
Gehalt netto: ca.	1.501,00 €

Eine Erhöhung um z.B. **100,00 €/Monat** (um die Auswirkung in % besser erkennen zu können) hätte nun folgende Auswirkung:

Gehalt jetzt: netto: ca.	1.545,00 €
--------------------------	------------

Von der Gehaltserhöhung um **100,00 €** kommen beim Arbeitnehmer also gerade einmal **44,00 €** an, also lediglich rund 44 % !

Bei höheren Gehältern und /oder höheren Gehaltserhöhungen wird das (Miß-)verhältnis (wegen der steuerlichen Progression) sogar noch größer !

Den Betrieb kosten diese 100,- € brutto (= 44,- € netto) - je nach Art der Berechnung - jedoch ca. **120,- €** (ca. 20 % Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, Beiträge zur Berufsgenossenschaft) bzw. sogar **135 %** (weil sich die Erhöhung ja auch auf die Kosten der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, bei Gehaltszahlung im Urlaub, usw. auswirkt).

Das Ergebnis ist deprimierend: Damit der Arbeitnehmer **100,- €** mehr netto erhält, kostet dies den Betrieb rund **300,- €** !

#### **2. Lösungen**

Man muß daher steuerliche Gesichtspunkte mit einbeziehen. Dabei gibt es nun eine Reihe von Möglichkeiten, an Stelle einer simplen Gehaltserhöhung (die sich für beide Seiten nicht rechnet) die Zahlung von sonstigen (steuerfreien und deshalb auch sozialversicherungsfreien) Leistungen zu vereinbaren.

Einige wollen wir nachstehend kurz darstellen:

#### **3. Aufbau einer betriebl. Altersversorgung**

Dies ist die bei weitem lukrativste Möglichkeit, dem Finanzamt und der Sozialversicherungsträgern ein Schnippchen zu schlagen.

Und gleichzeitig erzielt man einen willkommenen Nebeneffekt: Man baut sich eine **private Altersversorgung** auf.

Daß dies dringend erforderlich ist, weil die gesetzlichen Rentenansprüche bei weitem nicht ausreichen werden, den gewohnten Lebensstandard auch im Alter aufrecht zu erhalten, dürfte inzwischen jedem klar sein.

Der Gesetzgeber honoriert diese Eigeninitiative außerordentlich großzügig. Zudem ist das Verfahren völlig unbürokratisch.

**Die Größenordnung:** Bei einer monatlichen Einzahlung von **monatlich 100,00 €** ergibt sich nach einer Laufzeit von z.B. **35 Jahren** eine Zusatzrente von rund **600,- €/ Monat** oder eine Barauszahlung von rund **110.000,- €**, je nach der künftigen wirtschaftlichen Entwicklung.

**Unser Tip:** Bitten Sie den Arbeitgeber, anstelle der nächsten Gehaltserhöhung von z.B. 100,- €, von der Sie ohnehin nur 44,- € erhalten, die den Arbeitgeber aber rund 130,- € kostet, eine Gehaltsumwandlung in eine Pensionskasse vorzunehmen.

#### 4.

#### **Steuerfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer**

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dem Arbeitnehmer (steuerfrei!) bestimmte Kosten zu ersetzen, die dieser normalerweise aus seinem eigenen (versteuerten !) Einkommen bezahlen müßte und die er selbst nicht (bzw. nur zum kleinen Teil) steuerlich absetzen könnte.

Hier einige Beispiele, welche Zuwendungen an den Arbeitnehmer lohnsteuerfrei möglich sind:

- a. Berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- b. Werbungskostenersatz
- c. Belegschaftsrabatte
- d. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- e. Beihilfen bei Eheschließung und Geburten
- f. Zukunftssicherungsleistungen
- g. Leistungen für Kindergärten
- h. Private Nutzung von Computer und Telekommunikation am Arbeitsplatz

#### **a. Berufliche Fort-/Weiterbildungskosten**

Berufliche Fort- oder Weiterbildungskosten führen nicht zu Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgen. Dies gilt z.B. auch für Sprachkurse, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt.

Es ist nicht Voraussetzung, daß der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit anrechnet. - Rechnet er die Teilnahme aber an, ist die Prüfung weiterer Voraussetzungen eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers entbehrlich, es sei denn, es liegen konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor.

#### **b. Werbungkostenerstattung**

Ersatzleistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer sind teilweise steuerfrei. Dies gilt für die Erstattung von: Reisekosten, Umzugskosten, Mehraufwendungen bei einer doppelten Haushaltsführung, Werkzeuggeld, Aufwendungen für Berufskleidung und

Aufwendungen für die Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsstätte (mit einer Sonderregelung, wenn diese mit dem eigenen PKW erfolgen)..

#### **- Reisekosten, Mehraufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung und Umzugskosten:**

Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern bis zu einer bestimmten Höhe beruflich veranlasste bzw. berufsbedingte Reisekosten, Mehraufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung und Umzugskosten lohnsteuerfrei erstatten. Die Höhe dieser steuerfreien Arbeitgeberleistungen richtet sich nach den Beträgen, die ein Arbeitnehmer als Werbungskosten absetzen könnte (Abschn. 37 ff LStR).

#### **- Werkzeuggeld:**

Lohnsteuerfrei sind Entschädigungen für die betriebliche Benutzung von Werkzeugen, Arbeitsmitteln, usw. eines Arbeitnehmers (Werkzeuggeld). Die Arbeitgeberleistungen dürfen aber die Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigen (Abschnitt 19 LStR).

#### **- Berufskleidung:**

Bekommt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber typische Berufskleidung unentgeltlich oder verbilligt überlassen, dann ist diese Leistung des Arbeitgebers lohnsteuerfrei.

#### **- Sammelbeförderung:**

Steuerfrei ist die unentgeltliche oder verbilligte Sammelbeförderung eines Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit einem vom Arbeitgeber gestellten Beförderungsmittel, soweit die Sammelbeförderung für den betrieblichen Einsatz des Arbeitnehmers erforderlich ist (Abschnitt 21 LStR).

#### **- Fahrtkosten per PKW:**

**Steuerfrei** sind Zuschüsse, die der Arbeitgeber für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit **öffentlichen Verkehrsmitteln** im Linienverkehr gewährt. Dieser Zuschuß muß zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden..

Ansonsten zählen Fahrtkostenerstattungen des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (also insbes. mit dem **eigenen PKW**) zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. - **Tip:** Der Arbeitgeber kann die Fahrtkostenerstattung aber (sehr günstig)

**pauschal versteuern.** Der pauschale Lohnsteuersatz beträgt nur 15 % (zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).

Wird von der Pauschalierungsmöglichkeit Gebrauch gemacht, dann sind die Ersatzleistungen des Arbeitgebers **sozialabgabenfrei** (§ 40 Abs. 2 EStG).

Im **Ergebnis** fallen also bei der Erstattung von PKW-Fahrtkosten zwischen Wohnung und Betrieb nur rund **15 %** an Abgaben an, während normales Gehalt sonst mit rund **60 %** (!) an Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen (einschl. Arbeitgeberanteil) belastet ist.

### c. Belegschaftsrabatte

Für Belegschaftsrabatte gilt ein Steuerfreibetrag von 1.224 €/Jahr. Die Lohnsteuerpflicht beginnt erst, wenn der Vorteil beim Arbeitnehmer diese Grenze übersteigt.

Bei der Bewertung der Preisvorteile sind die im allgemeinen Geschäftsverkehr vom Arbeitgeber veranlagten Endpreise, gemindert um die üblichen Preisnachlässe, maßgebend. Statt der Ermittlung des üblichen Preisnachlasses kann aus Vereinfachungsgründen der Endpreis pauschal um 4 Prozent gemindert werden.

### d. Bestimmte Zuschläge zum Arbeitslohn

Lohnzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit sind lohnsteuerfrei, soweit sie

- für Nacharbeit 25 Prozent,
- für Sonntagsarbeit 50 Prozent,
- für Feiertagsarbeit und Arbeit am 31. Dezember ab 14.00 Uhr, 125 Prozent,
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14.00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen.

Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, so erhöhen sich die Sonn- und Feiertagssätze um den Zuschlagssatz für Nacharbeit.

Für Arbeitnehmer, die nachts arbeiten, gibt es zusätzliche Begünstigungen: Für die "Kern-Nacharbeit" von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz von 25 auf 40 Prozent. Außerdem wird als Sonntags- und Feiertagsarbeit auch die Zeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr des folgenden Tages anerkannt. Die

besonderen Begünstigungen für die Kern-Nacharbeit werden allerdings nur gewährt, wenn die Arbeit jeweils vor Mitternacht aufgenommen worden ist.

**Achtung:** Diese Vergünstigung soll - wie einige andere möglicherweise auch - zum Jahresende wegfallen. Die genauen Einzelheiten standen bei Druckschluß dieser Ausgabe noch nicht fest.

**e. Beihilfen.** - Die wichtigsten sind:

### Heiratsbeihilfen

Steuerfrei sind **358,00 €**. Die Beihilfe kann bar oder in Sachwerten geleistet werden und muß in zeitlichem Zusammenhang mit der Heirat gewährt werden, d. h. innerhalb von drei Monaten vor oder nach der Heirat.

### Geburtsbeihilfen

Geburtsbeihilfen sind einmalige oder auch laufende Zuwendungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus Anlaß der Geburt eines Kindes gewährt. Sie können dem Vater oder der Mutter des Kindes zugewandt werden. Auch sie können bar oder in Sachwerten geleistet werden und müssen in zeitlichem Zusammenhang mit der Geburt stehen, d. h. innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten vor oder nach der Geburt des Kindes. Steuerfrei sind **358 €**, bei **Zwillingen 716 €**. Sind beide Elternteile bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, kann der Freibetrag für **jeden** Elternteil in Anspruch genommen werden.

### f.. Zukunftssicherungsleistungen

Der Arbeitgeber kann steuerfrei Beiträge in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds einzahlen (vgl. oben unter 3.)

### g. Kindergartenkosten

Aufwendungen für die Unterbringung von Kindern in einem Kindergarten wegen Berufstätigkeit des Steuerpflichtigen können vom Arbeitnehmer **nicht als Werbungskosten** oder Betriebsausgaben bei der persönlichen Einkommensteuer abgesetzt werden.

**Aber:** Zahlt der Arbeitgeber dagegen Zuschüsse zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern seiner

Arbeitnehmer, so sind **diese Leistungen steuerfrei**. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine betriebliche oder außerbetriebliche Einrichtung (wie z.B. Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter etc.) handelt. Die alleinige Betreuung im Haushalt des Arbeitnehmers durch eine Kinderpflegerin oder Hausgehilfin genügt dagegen nicht.

Geldzuwendungen sind nur dann steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer die entsprechenden Aufwendungen nachgewiesen hat. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

#### **h. Private PC- und Telekommunikationsnutzung am Arbeitsplatz**

Die Vorteile, die ein Arbeitnehmer aus der privaten Nutzung von betrieblichen Computern und Telekommunikationseinrichtungen zieht, sind steuerfrei. Dies gilt **unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung**.

Die Steuerfreiheit umfasst auch die Nutzung von Zubehör und Software. Sie ist nicht nur auf die private Nutzung im Betrieb beschränkt, sondern gilt beispielsweise auch für Mobiltelefone im Auto oder **Computer in der Wohnung des Arbeitnehmers**. Auch vom Arbeitgeber getragene Verbindungsentgelte (Grundgebühr und laufende Kosten) sind steuerfrei.

Für die Steuerfreiheit kommt es nicht darauf an, ob die Vorteile zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt oder auf Grund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Herabsetzung von Arbeitslohn erbracht werden.

#### **4. Fazit**

Wie man sieht, gibt es immer noch eine ganze Reihe von Möglichkeiten, auf legalem Wege die Zahlung von Steuern und Abgaben zu vermeiden.

### **Arbeitsrecht:**

#### **Kündigung und Freistellung. Was ist mit dem Resturlaub?**

##### **Folgender typischer Sachverhalt:**

Der Kläger war Arbeitnehmer des Beklagten. Dieser hatte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristgerecht gekündigt und den Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeitspflicht freigestellt. Später verlangte der Kläger die Abgeltung des ihm bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch zustehenden Resturlaubs. Der Beklagte verweigerte die Urlaubsabgeltung. Die Freistellung sei selbstverständlich unter Anrechnung des Resturlaubs erfolgt.

Die daraufhin erhobene Zahlungsklage hatte Erfolg. Mit der Freistellung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist wird nicht automatisch der Resturlaub des Arbeitnehmers abgegolten. Der Arbeitgeber mußte den rückständigen Urlaub (trotz der Freistellung) noch in Geld abgelden.

##### **Die Gründe:**

Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ordentlich kündigt und ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freistellt, so ist hiermit nicht automatisch der dem Arbeitnehmer noch zustehende Resturlaub abgegolten. Hierfür bedarf es vielmehr einer **ausdrücklichen Erklärung** des Arbeitgebers, daß die **Freistellung unter Anrechnung auf den Resturlaub** erfolgt.

Der Arbeitgeber muß eine solche Anrechnung eindeutig treffen. Etwaige Zweifel gehen allein zu seinen Lasten.

##### **Unser Tip:**

Als **Arbeitgeber** sollten Sie bei der Freistellung des Arbeitnehmers eine eindeutige (nach Möglichkeit schriftliche) Anordnung treffen, daß die „Freistellung unter Anrechnung auf eventuell noch offene restliche Urlaubsansprüche erfolgt“.

Als **Arbeitnehmer** sollten Sie dieses Thema von sich aus auf keinen Fall ansprechen. Damit würden Sie den Arbeitgeber auf dieses Problem ja erst aufmerksam machen. Sie sollten sich also – was allerdings sehr häufig geschieht - auf keinen Fall „erkundigen, was mit meinem Urlaub wird“. Meiden Sie dieses Thema unbedingt!

## **Hinweis für unsere Leser:**

Ein Mandant hat uns darauf hingewiesen, daß der arbeitsrechtliche Teil der Kanzleizeitung zu sehr auf die Leser aus der Arbeitnehmerschaft ausgerichtet und daher zu **unausgewogen** sei.

Wir haben uns diese Kritik zu Herzen genommen. In der vorliegenden Ausgabe befinden sich daher einige Beiträge, mit denen wir dem Anliegen des Mandanten Rechnung getragen haben.

Wir beginnen diese Serie mit einem Muster, das sich zur Reduzierung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten eignet.

### ***.Muster für die Personalpraxis :***

#### **Krankheitsfall**

Krankheit ist keine Entschuldigung. Auch ein Attest Ihres Arztes ist kein Beweis, denn wenn Sie in der Lage waren, den Arzt aufzusuchen, hätten Sie auch zur Arbeit kommen können.

#### **Todesfall in der Familie**

Wird nicht entschuldigt. Für den Verbliebenen können Sie nichts mehr tun, und jemand anderes kann genauso gut die notwendigen Maßnahmen treffen. Wenn Sie die Beerdigung auf den späten Nachmittag legen, geben wir Ihnen gerne eine halbe Stunde früher frei, vorausgesetzt, Sie sind mit Ihrer Arbeit fertig.

#### **Eigener Todesfall**

Hier dürfen Sie mit unserem Verständnis rechnen, wenn

1. Sie uns zwei Wochen vorher über Ihr Ableben informieren, damit wir rechtzeitig eine neue Kraft einstellen können.
2. Sie spätestens bis 8.00 Uhr morgens anrufen, damit wir entsprechende Maßnahmen einleiten können.
3. Ihre und die Unterschrift des behandelnden Arztes vorliegen, daß Sie verstorben sind. Liegen beide Unterschriften nicht vor, werden Ihnen die Fehlzeiten vom Jahresurlaub abgezogen.

#### **Operation**

Chirurgische Eingriffe an unseren Arbeitsskräften sind untersagt. Wir haben Sie so eingestellt, wie Sie sind. Die Entfernung oder Veränderung eines Teiles von Ihnen verstößt gegen den vereinbarten Arbeitssvertrag.

#### **Silber- oder Goldene Hochzeit**

Für derartige Anlässe kann keine Freistellung gewährt werden. Wenn Sie 25 oder gar 50 Jahre mit dem gleichen Menschen verheiratet sind, seien Sie froh, wenn Sie zur Arbeit gehen dürfen.

#### **Geburtstag**

Daß Sie geboren wurden, ist sicher nicht Ihr Verdienst. Darum sehen wir keine Veranlassung, Ihnen in solchen Fällen eine Freistellung zu gewähren.

#### **Geburt eines Kindes**

Für derartige Fehlritte unserer Angestellten ist natürlich keine Arbeitsbefreiung vorgesehen. Sie hatten ja schon Ihren Spaß

## Arbeitszeugnis - Anspruch auf eine bessere Beurteilung?

Erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch ein qualifiziertes Zeugnis, so hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, daß seine Leistung der Wahrheit gemäß beurteilt wird. Außerdem muß das Zeugnis wohlwollend formuliert sein, sozusagen „von einem verständigen Wohlwollen geprägt“ sein.

Die Formulierung des Zeugnisses ist Sache des Arbeitgebers. Bei der Einschätzung hat dieser einen gewissen Beurteilungsspielraum, der vom Arbeitsgericht nur beschränkt überprüfbar ist.

Voll überprüfbar sind dagegen die Tatsachen, die der Arbeitgeber der Leistungsbeurteilung zugrunde gelegt hat. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Ergebnis insgesamt eine "durchschnittliche" Leistung bescheinigt, hat der Arbeitnehmer dann die Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, aus denen sich eine bessere Beurteilung ergeben soll.

Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer als "unterdurchschnittlich" beurteilt, obliegt es dagegen dem Arbeitgeber, die seiner Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen darzulegen und zu beweisen.

Im vorliegenden Fall ging es um ein Zeugnis, in dem es hieß, der Arbeitnehmer habe "zur vollen Zufriedenheit" des Arbeitgebers gearbeitet. Der Arbeitnehmer machte geltend, diese Gesamtbeurteilung attestiere eine nur "befriedigende/durchschnittliche" Leistung, tatsächlich habe er die Note "gut" verdient. Im Zeugnis müsse es daher heißen, daß er "stets" zur vollen Zufriedenheit gearbeitet habe

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil die fragliche Formulierung eine "überdurchschnittliche" Beurteilung darstelle. Das Gericht hat deshalb die zwischen den Parteien streitigen Tatsachen über die dem Kläger erteilten Arbeitsaufgaben und der Art und Weise ihrer Erledigung nicht aufgeklärt.

Das war fehlerhaft. Nach der im Arbeitsleben allgemein üblichen "Zufriedenheitsskala" handelt es sich bei dieser Formulierung lediglich um eine durchschnittliche und nicht um eine gute Gesamtbeurteilung. Ob die Leistung des Klägers zusammenfassend tatsächlich als gut zu beurteilen ist, wie das Berufungsgericht gemeint hat, muß dieses nun noch aufklären.

*BAG Urteil v. 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 -*

## Rückzahlung der Kosten für Fort- und Weiterbildung

Die Kosten für die Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern werden nicht selten vom Arbeitgeber übernommen. Dieser ist natürlich daran interessiert, daß der Arbeitnehmer möglichst lange im Betrieb bleibt und sich die Aufwendungen auf diese Weise amortisieren, bzw. der bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Mitarbeiters zumindest eine vollständige oder wenigstens anteilige Erstattung seiner Aufwendungen haben möchte.

Vor diesem Hintergrund werden häufig Rückzahlungsklauseln für den Fall vereinbart, daß der Arbeitnehmer vor Ablauf einer bestimmten Frist aus dem Betrieb ausscheidet.

Rückzahlungsklauseln über vom Arbeitgeber verauslagte Fort- und Ausbildungskosten sind grundsätzlich zulässig, sofern die Rückzahlungsverpflichtung dem Arbeitnehmer unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben zumutbar ist und der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einer solchen Regelung hat.

Dies ist natürlich recht schwammig. Allerdings gibt es hierzu inzwischen eine reichhaltige Rechtsprechung. Ein wichtiges Kriterium ist bspw., ob der Mitarbeiter überhaupt Vorteile von der Fort- oder Ausbildungsmaßnahme hat (dies ist häufig nicht der Fall, z.B. wenn es um Schulungen geht, mit denen der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes nichts oder nur wenig anfangen kann).

Sehr häufig wird auch eine zu lange Bindungsdauer oder eine zu rigorose Rückzahlungspflicht vereinbart. Viele Unternehmen haben oft ganz falsche Vorstellungen davon, wie lang (bzw. wie kurz) eine solche Bindungsdauer sein darf.

In einem kürzlich ergangenen Urteil hat das **Bundesarbeitsgericht** entschieden, daß die Bindungsdauer (und damit der eventuelle Rückzahlungsanspruch) vor allem von der Dauer der Fortbildungsmaßnahme abhängt. Dauert diese - wie wohl meist - nicht länger als einen Monat und zahlt der Arbeitgeber während dieser Zeit das Entgelt des Arbeitnehmers fort, ist in der Regel eine Bindung des Mitarbeiters **nur bis zu 6 Monaten** zulässig.

Urteil des BAG vom 15.12.2002, 6 AZR 539/01

## Verkehrsrecht

### Anhörungsbogen – Wie weiter? Anwalt einschalten, wenn es brenzlich wird

Wird jemand bei einem Verkehrsverstoß erwischt (zum Beispiel bei einer Geschwindigkeitsüberschreitung oder gar bei einem Rotlichtverstoß) erhält er von der Bußgeldbehörde zunächst einen Anhörungsbogen.

Man sollte dann sogleich einen Anwalt konsultieren. In keinem Fall sollte man den Anhörungsbogen ausfüllen oder gar eine Stellungnahme abgeben.

Der Rechtsanwalt wird zunächst bei der Bußgeldbehörde die Akte anfordern und diese dann sorgfältig prüfen, so bspw. schon darauf hin, ob die in der Akte enthaltenen Fotos überhaupt geeignet sind, den Betroffenen zu überführen. Weiter wird er prüfen, ob die Messung ordnungsgemäß erfolgt ist. Die entsprechenden Einwendungen wird der Anwalt dann gegenüber der Bußgeldbehörde vortragen. Findet diese die Einwände begründet, so wird sie auf einen Bußgeldbescheid verzichten.

Andernfalls ergeht ein Bußgeldbescheid, gegen den man (Achtung: Frist 2 Wochen) Einspruch einlegen kann. Die Einwendungen werden dann von einem unabhängigen Richter geprüft.

### Fahrverbot droht - was tun?

#### Ablieferung des Führerscheins kann hinausgezögert werden

Bei einer Häufung von Verkehrsverstößen oder bei groben Verstößen kann das Ordnungsamt ein Fahrverbot verhängen, das 1 bis 3 Monate betragen kann. Gegen den entsprechenden Bescheid kann man natürlich Einspruch erheben und es auf eine gerichtliche Hauptverhandlung ankommen lassen. Dabei wird vom Gericht genau geprüft, ob tatsächlich ein Verstoß vorliegt, der die Verhängung des Fahrverbots notwendig macht. Oft verweisen die Gerichte darauf, dass man beim ersten Fahrverbot die Ablieferung des Führerscheins bis vier Monate hinauszögern kann. Es wird deshalb regelmäßig die Frage geprüft, ob der Betroffene zum Beispiel diese Frist des Fahrverbots in seinen Jahresurlaub legen kann.

Nun gibt es aber Menschen, die aus bestimmten Gründen überhaupt nicht auf ihre Fahrerlaubnis verzichten können, so zum Beispiel Berufskraftfahrer, Vertreter, usw. In solchen Fällen kann das Gericht auch von einem Fahrverbot ganz absehen, wenn der Betroffene darlegen kann, daß der Besitz der Fahrerlaubnis für ihn existenznotwendig ist. Es muß sich aber wirklich um dringende Gründe handeln. In diesen Fällen können die Gerichte von der Verhängung des Fahrverbots absehen, allerdings wird dabei in aller Regel die Geldbuße mindestens verdoppelt. Da die Sachbearbeiter in den Ordnungsämtern diese Rechtsprechung kennen, läßt sich dieses Ergebnis mitunter auch schon außergerichtlich bei entsprechender Argumentation im Rahmen des Einspruchsverfahrens erreichen.

**Tip:** Die Kosten für ein außergerichtliches oder gerichtliches Bußgeldverfahren übernimmt die Rechtsschutzversicherung, wenn man über eine solche verfügt.

### Humor: Der Findling

Auf dem Firmengelände wurde ein Säugling entdeckt. Die Gerüchteküche brodelt. Sogar der Betriebsleiter wird als möglicher Vater ins Spiel gebracht.

Die Geschäftsführung verlangt eine umgehende Aufklärung, ob ein Firmenangehöriger betüchtelt gewesen ist. - Nach einer vierwöchigen Untersuchung wird das Ergebnis bekannt gegeben:

Die ganze Aufregung war umsonst. Ein Betriebsangehöriger kommt als Vater nicht in Betracht! Denn:

1. In unserer Firma wurde noch nie et was mit Lust und Liebe gemacht!
2. Bei uns haben noch nie zwei so eng zusammengearbeitet!
3. Hier ist noch nie et was entstanden, was Hand und Fuß hätte
4. Bei uns war noch nie et was schon nach neun Monaten fertig!

## **Familienrecht / Unterhalt**

### **Keine Unterhaltserhöhung bei einem unerwartetem Karrieresprung**

Die Unterhaltspflicht eines getrennt lebenden Ehegatten bemisst sich nach den ehelichen Lebensverhältnissen zum Zeitpunkt der Trennung. Einkommenssteigerungen, die auf einen **unerwarteten beruflichen Aufstieg** nach der Trennung zurückzuführen sind (sog. Karrieresprung), sind bei der Bemessung der Unterhaltspflicht **nicht zu berücksichtigen**.

Ca. zwei Jahre nach der Trennung bewarb sich ein Ehemann um eine innerbetrieblich ausgeschriebene Stelle als Kreditmanager. Er bekam den Posten. Dadurch stieg sein Bruttoeinkommen um mehr als ein Drittel.

Das Oberlandesgericht Schleswig entschied, dass die Ehefrau unter diesen Umständen Unterhalt nur auf der Basis des ursprünglichen Einkommens ihres Mannes verlangen kann, da zum Zeitpunkt der Trennung die außergewöhnliche Einkommenssteigerung bei einer normalen Entwicklung nicht vorhersehbar war.

**Hinweis:** Anders ist die Rechtslage bei einer beruflichen Entwicklung, die vorhersehbar und evt. Sogar angestrebt war, auch wenn diese zu sehr deutlichen Einkommenserhöhungen führt (Beispiel: Heirat als Medizinstudent, dann Assistenzarzt, Stationsarzt, Oberarzt, schließlich Chefarzt)

Urteil des OLG Schleswig vom 24.01.2003  
10 UF 209/01

---

### **Unwirksamer Unterhaltsverzicht**

Eine Vereinbarung in einem Ehevertrag oder einer Scheidungsfolgenvereinbarung, in der ein bei Abschluss des Vertrags nicht erwerbsfähiger und nicht vermögender Ehegatte auf **Unterhalt verzichtet**, verstößt in der Regel gegen die guten Sitten, und ist daher nichtig, wenn der Verzichtende zwangsläufig auf Sozialhilfeleistungen angewiesen sein wird. Dies gilt selbst dann, wenn seitens der Eheleute keine Schädigungsabsicht zu Lasten des Sozialhilfeträgers vorlag.

Beschluss des OLG Köln vom 12.09.2002  
4 UF 108/02, MDR 2003, 511

Lt. Anordnung der Geschäftsleitung sollen die Mitarbeiter im Rahmen der **Weihnachtsfeier** ein kleines Präsent in Form eines **Buchgeschenks** erhalten.

Für die einzelnen Berufsgruppen im Unternehmen sind folgende Bücher vorgesehen:

<b>Direktoren:</b>	Gauner im Frack
<b>Abteilungsleiter:</b>	Wenn das Gewissen schlägt
<b>Buchhaltung:</b>	Der Millionendieb
<b>Sekretärinnen:</b>	Nackt unter Wölfen
<b>Versand:</b>	Der Gejagte
<b>Boten:</b>	Soweit die Füße tragen
<b>Werkschutz:</b>	Der Spion der aus der Kälte kam
<b>Vorgesetzte:</b>	Denn sie wissen nicht, was sie tun
<b>Sonstige Angestellte:</b>	Betrogen bis zum jüngsten Tag
<b>Arbeiter:</b>	Verdammt in alle Ewigkeit

Auch die ehemaligen Mitarbeiter im Rentenalter sollen berücksichtigt werden.:

**Betriebsrentner**                      Hunde wollt ihr ewig leben

Wir wünschen ein erholsames Weihnachtsfest  
und einen guten Start ins Jahr 2004

## Geschiedene können Unterhalt sparen!

Geschiedene, die Ehegattenunterhalt zahlen, können ab sofort eine Herabsetzung des Unterhaltes verlangen.

Denn nach einer neuen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 07.10.2003 kommt der Steuervorteil des Ehegattensplittings künftig dem neuen Ehepartner und nicht mehr (wie bisher) dem geschiedenen Ehepartner zugute.

Bislang haben die Familiengerichte den Unterhalt auf der Basis des aktuellen Nettoeinkommens berechnet, über das der zahlungspflichtige Ehegatte jeweils verfügt. Dazu zählte auch der Splittingvorteil nach einer 2. Heirat. Diese Steuervergünstigung kam damit überwiegend dem früheren Ehegatten zugute.

In Zukunft müssen die Familiengerichte nun anders rechnen und den Splittingvorteil außer Acht lassen.

Falls sich der frühere Ehegatte nicht freiwillig bereit erklärt, eine entsprechende Herabsetzung des Unterhaltes vorzunehmen, kann er problemlos auf Zustimmung zur Herabsetzung verklagt werden.

Falls der Unterhalt auf einem Urteil beruht, läßt sich die Herabsetzung nur für die Zukunft erreichen. Daher: Warten Sie nicht zu lange!

Für Unterhaltsvergleiche gilt diese zeitliche Schranke dagegen nicht: Hier kann der Unterhalt rückwirkend zum November 2003, dem ersten Monat nach der Entscheidung des Verfassungsgerichts angepaßt werden.

### ***An alle Mitarbeiter***

Die Geschäftsleitung lädt ein zum

### **Betriebsausflug 2003**

Trotz erheblicher Sparmaßnahmen auch in diesem Jahr !!!

- Treffpunkt:** Montag, an der Autobahnausfahrt A7
- Abfahrt:** 8.00 Uhr bis ca. 10.00 Uhr per Anhalter nach Erfurt Hbf.
- Mittagessen:** Erbsensuppe bei der Bahnhofsmission
- Unkostenbeitrag:
- |                         |        |
|-------------------------|--------|
| Erbsensuppe mit Erbsen  | 0,80 € |
| Erbsensuppe ohne Erbsen | 0,40 € |
- Vergnügen:** Wettfahrt auf der Rolltreppe bei Karstadt  
*(Dem Sieger spendiert die Geschäftsleitung eine 4-tägige Baggerfahrt durch Leipzig bei eigener Anreise und Unterbringung)*
- Anschließend:** Folkloreabend im Asylantenheim mit anschließender Polonaise über den Domplatz
- Abendessen:** Betteln bei der Arbeiterwohlfahrt um eine Scheibe Brot
- Heimfahrt:** Gegen 20.00 Uhr gemeinsame Schwarzfahrt nach Hause mit der Deutschen Bahn

## Nachgefragt: Was ist eigentlich ... ein Fachanwalt ?

Bis vor einigen Jahren bestand für den Bürger, der für seinen Rechtsfall einen Anwalt gesucht hat, das große Problem, den „richtigen“ Anwalt zu finden - also jemanden, der sich in dem fraglichen Bereich auskennt, und dort nach Möglichkeit sogar spezialisiert ist.

Denn anders als bei den **Ärzten**, die schon seit vielen Jahrzehnten auf ihre Fachgebiete und ihre Spezialisierungen hinweisen durften (z.B. Facharzt für Innere Krankheiten, Facharzt für Frauenheilkunde, Facharzt für Orthopädie, usw.), gab es bei den Anwälten diese Möglichkeit nicht.

Da konnte es schon einmal passieren, daß man an einen Anwalt geriet, der sich in dem fraglichen Bereich überhaupt nicht (oder nicht genügend) auskannte, der dies jedoch dem Mandanten (z.B. wegen Selbstüberschätzung oder wegen des lukrativen Mandates) nicht mitteilte, und der dann auch prompt den Prozeß verlor.

Aus diesen Grunde gibt es seit einigen Jahren die Möglichkeit , daß besonders spezialisierte und erfahrene Anwälte auf ihre entsprechenden Kenntnisse und Fähigkeiten hinweisen dürfen, also neben ihrer normalen Berufsbezeichnung als Rechtsanwalt auch die Bezeichnung „ Fachanwalt für ..“ führen dürfen

Diese Anwälte sind dann neben ihrer Spezialisierung natürlich auch weiterhin „normale“ Anwälte, decken also auch die „normale“ anwaltliche Tätigkeit ab. Denn das ist ja die Tätigkeit, die sie bis zum Erlangen der Fachanwaltsbezeichnung ja auch die ganzen Jahre gemacht haben.

Daneben sind sie jedoch auch **Spezialisten** auf einem oder mehreren Fachgebieten, wie z.B. Arbeitsrecht, Familienrecht, Sozialrecht, usw.

Das Recht, sich Fachanwalt zu nennen, ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, die von der Rechtsanwaltskammer streng überprüft werden. So muß der betreffende Anwalt über eine mehrjährige Berufserfahrung verfügen und besondere theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen nachweisen. Hinzu kommt der erfolgreiche Besuch von Fachlehrgängen mit einem Umfang von rund 3 bzw. 4 Wochen, je nach dem gewählten Fachgebiet.

Der erfolgreiche Besuch der Fachanwaltslehrgänge wird durch mehrere Klausuren überprüft. Außerdem muß der betreffende Anwalt eine einschlägige Berufserfahrung nachweisen (je nach Fachgebiet die Bearbeitung von rund 100 Fällen in den letzten 3 Jahren).

Zusätzlich müssen sich die Fachanwälte auch später noch ständig fortbilden und jährlich an mindestens einer 2-tägigen Fortbildungsveranstaltung teilnehmen.

Die bei weitem wichtigsten Gebiete, für die es Fachanwälte gibt, sind **Arbeitsrecht**, **Familienrecht** und **Steuerrecht**. Daneben gewinnt das **Sozialrecht** immer mehr an Bedeutung.

Diese Gebiete sind auch in unserer Kanzlei abgedeckt (vgl. Seite 2 dieser Kanzleizeitschrift). Darüber hinaus besucht auch Herr Rechtsanwalt Kilian derzeit einen Fachanwaltslehrgang..

Übrigens darf man die Fachanwaltsbezeichnung **nicht verwechseln** mit Zusatzbezeichnungen wie „*Interessen- oder Tätigkeits-schwerpunkten: ...*“).

Diese Formulierungen beruhen letztlich auf der eigenen Einschätzung des betreffenden Anwalts, wobei *weder eine besondere Fachkunde noch eine bestimmte Berufserfahrung* verlangt wird und auch *keinerlei Überprüfung* (z.B. durch Klausuren oder durch die Rechtsanwaltskammer) stattfindet.

Anders als bei den Fachanwälten wird hier eine Fort- und Weiterbildung weder verlangt noch überprüft. Es steht jedem einzelnen frei, ob er Seminare besucht oder nicht.

Dies alles ist, wie gesagt, bei Fachanwälten anders. Wenn ein Fachanwalt die erforderliche Berufserfahrung sowie die erfolgreiche Teilnahme an den Fachveranstaltungen (einschließlich Klausuren) nicht nachweist, erhält er die Genehmigung, sich Fachanwalt nennen zu dürfen, erst gar nicht. Und wenn er danach seiner Fortbildungspflicht (ca. 2 Tage/ Jahr) nicht nachkommt, wird ihm die Erlaubnis von der Anwaltskammer wieder entzogen.

Diese strengen Regeln dienen letztlich dem Mandanten, damit dieser sich darauf verlassen kann, daß die Fachanwälte wirklich immer auf der Höhe der Zeit und Spezialisten ihres Faches sind.

# Betriebsordnung

## **1. Krankenscheine**

Wir akzeptieren ab sofort keine ärztliche Krankenscheine als Beweis Ihrer Krankheit mehr. Denn wenn Sie in der Lage sind zum Arzt zu gehen, können Sie auch zur Arbeit kommen.

## **2. Operationen:**

Operationen sind Ihnen untersagt. Solange Sie Mitarbeiter dieser Firma sind, brauchen Sie alle Ihre Organe. Wir haben Sie intakt eingestellt. Es ist Ihnen untersagt etwas entfernen zu lassen.

## **3. Urlaub:**

Jeder Mitarbeiter hat 104 freie Tage pro Jahr. Diese heißen Samstag und Sonntag.

## **4. Sterbefall:**

Das ist keine Entschuldigung, um der Arbeit fern zu bleiben. Es gibt nichts, was Sie für den Tod noch tun können. Suchen Sie sich jemanden, der Sie bei der Beisetzung vertritt. In Ausnahmefällen, in denen Ihre Anwesenheit bei der Beerdigung unbedingt erforderlich ist, sollten Sie den Termin auf den späten Nachmittag legen. Wir erlauben Ihnen die Mittagspause durchzuarbeiten und dadurch eine halbe Stunde früher zu gehen, sofern Ihre tägliche Arbeit erledigt ist.

## **5. Eigener Tod:**

Das ist der einzige Grund, der Ihre Abwesenheit entschuldigen kann. Sie sind verpflichtet dies 14 Tage im voraus anzukündigen, da Sie ja noch Ihren Nachfolger einarbeiten müssen.

## **6. Toilettenutzung:**

Es wird zu viel wertvolle Arbeitszeit auf den Toiletten vergeudet. In Zukunft wird die Toilette in alphabetischer Reihenfolge laut Plan benutzt. (Alle die mit "A" beginnen zwischen 08:20 und 08:40, dann die mit "B" usw.)

Sollte es Ihnen nicht möglich sein in Ihrer zugewiesenen Zeit Ihr Geschäft zu verrichten, müssen Sie bis zum nächsten Tag warten, wenn Ihr Name wieder an der Reihe ist. In extremen Notfällen können Sie mit einem Mitarbeiter tauschen, sofern Sie die schriftliche Einwilligung Ihres Vorgesetzten haben. Die Toilettenzeit ist mit drei Minuten begrenzt. Danach ertönt ein Signalton, die Tür öffnet automatisch und das Klopapier wird eingezogen.

## **7. Mittagspause:**

Dünne Leute haben eine Stunde, um mehr essen zu können, damit Sie gesünder aussehen. Normale Leute haben eine halbe Stunde um Ihre Figur zu erhalten. Dicke Leute haben fünf Minuten. Das reicht um eine Diättablette zu schlucken und ein Slimfast zu trinken.

## **8. Beschwerden, usw.**

Wir möchten Ihnen eine positive Arbeitserfahrung zu geben. Darum richten Sie alle Fragen, Kommentare, Befürchtungen, Beschwerden, Frustrationen, Irritationen, Aggressionen, Ängste, Vorschläge usw. an jemand anderen und nicht an uns.

## Der kleine Unterschiede

Wenn Du lange brauchst, bist Du langsam.  
Wenn Dein Chef lange braucht, ist er gründlich.

Wenn Du etwas nicht machst, bist Du faul.  
Wenn Dein Chef etwas nicht macht, ist er zu beschäftigt.

Wenn Du einen Fehler machst, bist Du ein Idiot.  
Wenn Dein Chef Fehler macht, ist er nur menschlich.

Wenn Du etwas unaufgefordert machst, hast Du Deine Kompetenz überschritten.  
Wenn Dein Chef dasselbe macht, zeigt er Initiative.

Wenn Du standhaft bleibst, bist Du engstirnig und stur.  
Wenn Dein Chef dasselbe macht, ist er standhaft.

Wenn Du eine Benimmregel mißachtetest, bist Du unhöflich.  
Wenn Dein Chef einige Benimmregeln mißachtet, ist er originell.

Wenn Du Deinem Chef eine Freude machst, bist Du ein Arschkriecher.  
Wenn Dein Chef seinem Chef eine Freude macht, ist er kooperativ.

Wenn Du außer Büro bist, lungerst Du herum.  
Wenn Dein Chef außer Büro ist, ist das geschäftlich.

Wenn Du bei der Betriebsfeier einen zuviel getrunken hattest, bist Du ein Alkoholiker.  
Wenn Dein Chef dasselbe macht, ist er wahnsinnig humorvoll.  
Und höchstens "leicht angeheitert".

---

### Impressum:

Die „Kanzleizeitschrift“ ist eine **unentgeltliche Mandantenzeitschrift** der Anwaltskanzlei Weikopf & Coll. Der Inhalt wurde nach bestem Wissen und Gewissen verfaßt, es wird jedoch keine Garantie übernommen.

Zuständig für die Rechtsanwälte/ Rechtsanwältin unserer Kanzlei ist die Rechtsanwaltskammer Thüringen, Bahnhofstraße 27, 99084 Erfurt, Tel. 0361/654 880, Telefax 0361/ 654 88 - 20.

Die maßgeblichen berufsrechtlichen Vorschriften (die Bundesrechtsanwaltsordnung, die Berufsordnung, die Fachanwaltsordnung, die BRAGO) finden Sie auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer ([www.brak.de](http://www.brak.de)) .

Verantwortlich für den Inhalt der „Kanzleizeitschrift“ ist Herr Rechtsanwalt Otto Weikopf