

THEMEN

In eigener Sache

// Weihnachtliche Vorfreude:
Adventsgeschichten im Barock-
viertel

Arbeitsrecht

// Kein Verwertungsverbot für
Videoüberwachung bei vorsätz-
lichem Fehlverhalten des Arbeit-
nehmers

// Beachtenswerte aktuelle ar-
beitsgerichtliche Rechtsprechung

Urheberrecht

// Keine Haftung für die Zugäng-
lichmachung der Fototapete

Migrationsrecht

// EuGH: Afghanische Frauen
haben ein Recht auf Asyl

Versicherungsrecht

// BGH-Urteil: Betreiber einer
Waschanlage haftet für abge-
rissenen Heckspoiler

Familienrecht

// Neue Düsseldorfer Tabelle
2025: Höhere Unterhaltsbeträge
für Kinder

In eigener Sache

// Rechtsanwalt im Fokus:
Carsten Fleischer



Gudrun Trendafilov
„Botschaft“, 2021

NEWSLETTER 12.12.2024

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr neigt sich dem Ende zu, doch die arbeitsrechtlichen Herausforderungen bleiben vielschichtig. In den vergangenen Monaten haben wir uns mit zahlreichen Entwicklungen und Entscheidungen beschäftigt, die auch im neuen Jahr für Gesprächsstoff sorgen werden. Drei Themen möchten wir dabei besonders hervorheben.

Keine Entgeltfortzahlung bei zweifelhafter Krankmeldung während der Kündigungsfrist: Die aktuelle Rechtsprechung betont einmal mehr, dass eine einfache Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht immer ausreichen wird. Arbeitnehmer müssen bei erschüttertem Beweiswert klar darlegen, welche gesundheitlichen Einschränkungen vorliegen. Ein Thema, das sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer erhebliche Unsicherheiten birgt.

Dresscode und Kündigung: Die Weigerung, vorgeschriebene Arbeitskleidung zu tragen, kann eine Kündigung rechtfertigen – selbst nach mehreren Abmahnungen. Diese Entscheidung zeigt, wie wichtig klare Kommunikations- und Eskalationsprozesse in Unternehmen sind, um Konflikte zu vermeiden.

Mobbing bleibt ein schmaler Grat: Die Gerichte haben erneut betont, dass Mobbing kein eigenständiger Rechtsbegriff ist. Arbeitnehmer müssen jede einzelne Handlung und deren Auswirkungen konkret darlegen und beweisen. Dabei spielt die Gesamtschau dennoch eine entscheidende Rolle. Ein sensibles Thema, das uns in einer Zeit der zunehmenden Aufmerksamkeit für psychische Gesundheit weiterhin begleiten wird.

Diese Themen spiegeln wider, wie wichtig ein respektvolles Miteinander und klare Strukturen am Arbeitsplatz sind – Werte, die nicht nur in der Arbeitswelt zählen, sondern auch in der Adventszeit eine besondere Rolle spielen.

Apropos Advent: Wir laden Sie herzlich zu einem Highlight im Dresdner Barockviertel ein! Im Rahmen der stimmungsvollen Adventslesungen erleben Sie am **19. Dezember 2024 um 18 Uhr „Weihnachten in Prag“ mit Jaroslav Rudiš**. Mehr dazu im Newsletter.

Lassen Sie sich verzaubern und stimmen Sie sich in diesem besonderen Ambiente auf die Festtage ein. Wir wünschen Ihnen eine besinnliche Adventszeit, ein frohes Weihnachtsfest und viele inspirierende Momente – beruflich wie privat.

Herzliche Grüße
Ihr Carsten Fleischer

// Weihnachtliche Vorfreude: Adventsgeschichten im Barockviertel



Bild: Vojtěch Veškrna

Auch in diesem Jahr lädt das Dresdner Barockviertel zu einer stimmungsvollen Adventsaktion ein: Hinter den „Kalender“-Türen der schönsten Orte der Inneren Neustadt – von charmanten Geschäften über gemütliche Restaurants bis hin zu Museen und kulturellen Einrichtungen – erwarten Sie weihnachtliche Geschichten. Jeden Abend um 18 Uhr wird eine neue Geschichte bekannter (Dresdner) Persönlichkeiten präsentiert, die die Wartezeit bis Weihnachten auf besondere Weise verkürzen.

Ein Highlight: "Weihnachten in Prag" mit Jaroslav Rudiš am 19. Dezember 2024 um 18 Uhr

Jaroslav Rudiš entführt seine Zuhörer auf einen poetisch-besinnlichen Spaziergang durch das winterliche Prag am Heiligabend. Dabei begegnet er faszinierenden Charakteren wie dem eigensinnigen Kafka, dem König von Prag und einer Italienerin aus Mailand. Inmitten leerer Straßen und schneebedeckter Plätze entfalten sich ergreifende

und humorvolle Geschichten, die in urigen Wirtshäusern bei frisch gezapftem Bier ihren Abschluss machen.

Das Werk wird durch die stimmungsvollen Illustrationen seines Freundes Jaromír 99 ergänzt und bringt die zauberhafte Atmosphäre der verschneiten Metropole direkt ins Barockviertel.

Lassen Sie sich diesen besonderen Abend nicht entgehen! //

Eintritt frei. Begrenzte Platzkapazität.

Wie immer bitten wir um Unterstützung für einen guten Zweck: Ihre Spenden kommen dem KINDERHAUS RABE 🖤🦉 auf der Radeberger Straße zugute. Helfen Sie mit! – Vielen Dank!

Spendenkonto bei der Ostsächsischen Sparkasse Dresden

IBAN: DE41 8505 0300 3120 1296 90
Betreff: KINDERHAUS RABE

// Kein Verwertungsverbot für Videoüberwachung bei vorsätzlichem Fehlverhalten des Arbeitnehmers



Bild: Erstellt mit DALL-E

In einem Kündigungsschutzprozess hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten eines Arbeitnehmers belegen, grundsätzlich verwertbar sind. Dies gilt auch, wenn die Überwachungsmaßnahme nicht vollständig den Datenschutzvorgaben entspricht.

Der Kläger, ein Teamsprecher in einer Gießerei, wurde beschuldigt, am 2. Juni 2018 eine Mehrarbeitsschicht nicht geleistet, aber dennoch vergütet bekommen zu haben. Videoaufnahmen zeigten, dass er das Werksgelände vor Schichtbeginn wieder verlassen hatte. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis. Der Kläger argumentierte, die Videoaufnahmen dürften aufgrund eines Verwertungsverbots nicht berücksichtigt werden.

Die Vorinstanzen gaben der Klage statt, doch das Bundesarbeitsgericht hob das Urteil auf und verwies die Sache zurück an das Landesarbeitsgericht. Dieses muss nun das Vorbringen des Arbeitgebers und die Videoaufnahmen berücksichtigen. Das Bundesarbeitsgericht stellte klar, dass die Verwertung der Daten zulässig ist, wenn die Überwachung offen erfolgt und vorsätzliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers belegt wird. Selbst wenn die Überwachung nicht vollständig den Datenschutzvorgaben entspricht, schließt dies die Verwertung nicht aus.

Das Urteil vom 29. Juni 2023 (Az.: 2 AZR 296/22) betont, dass die DSGVO eine Verarbeitung personenbezogener Daten durch Arbeitsgerichte nicht ausschließt, wenn die Datenerhebung offen erfolgt und vorsätzliches Fehlverhalten vorliegt. Der Senat ließ offen, ob in Ausnahmefällen ein Verwertungsverbot bei schwerwiegenden Grundrechtsverletzungen in Betracht kommt. In diesem Fall lag jedoch keine solche Verletzung vor.

Das Bundesarbeitsgericht hat drei ähnliche Verfahren ebenfalls an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. //

[Detailinformationen: RA Carsten Fleischer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Telefon 0351 80718-80, fleischer@dresdner-fachanwalte.de]

// Beachtenswerte aktuelle arbeitsgerichtliche Rechtsprechung



Bild: Zurijeta auf Canva

Kündigung bei Weigerung des Tragens von Arbeitssachen

Verweigert ein Arbeitnehmer – vor dem Hintergrund einer wirksam erteilten Anordnung – das Tragen farbiger Schutzkleidung während der Arbeit, hier einer roten Hose, trotz mehrerer Personalgespräche und zweier Abmahnungen, rechtfertigt dies zumindest die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. So urteilte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 21.05.2024 (Az.: 3 SLa 224/24), wie auch schon vorhergehend das Arbeitsgericht Solingen (Az.: Ca 1749/23).

Kein Schadensersatzanspruch bei nur behauptetem Mobbing durch Kollegen und Kolleginnen

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein teilt im Orientierungssatz seines Urteils vom 11.10.2023 (Az.: 6 Sa 48/23) sinngemäß mit, dass "Mobbing" kein Rechtsbegriff ist und damit auch keine mit einer Rechtsnorm vergleichbare selbst-

ständige Anspruchsgrundlage für Ansprüche eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber oder gegen Vorgesetzte bzw. Arbeitskollegen.

Macht ein Arbeitnehmer konkrete Ansprüche aufgrund von sogenanntem „Mobbing“ geltend, muss durch das damit befasste Gericht jeweils geprüft werden, ob der in Anspruch Genommene in den vom Kläger genannten Einzelfällen arbeitsrechtliche Pflichten, ein absolutes Recht des Arbeitnehmers im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB, ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB verletzt oder eine sittenwidrige Schädigung im Sinne des § 826 BGB begangen hat.

Auch dann, wenn einzelne vom Arbeitnehmer dargelegte Handlungen oder Verhaltensweisen seiner Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder seines Arbeitgebers für sich allein betrachtet noch keine Rechtsverletzungen darstellen, kann eine Gesamtschau der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit führen, weil deren Zusammenfassung aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung der geschützten Rechte des Arbeitnehmers führt.

Zusammenfassend ist somit zu erkennen, dass jede einzelne „Mobbinghandlung“ durch den/die Kläger/in vorgetragen und bewiesen werden muss. Überdies muss der Effekt der Mobbinghandlungen sodann kausal für die ebenfalls dazulegende und zu beweisende Erkrankung sein. //

[Detailinformationen: RA Carsten Fleischer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Telefon 0351 80718-80, fleischer@dresdner-fachanwalte.de]

// Keine Haftung für die Zugänglichmachung der Fototapete



Bild: Max Vakhtbovycn auf Canva

In den letzten Jahren haben Gerichte immer wieder entschieden, ob das Zeigen von Fototapeten in Fotos oder Videos, die auf Webseiten oder Social-Media-Plattformen veröffentlicht werden, eine Urheberrechtsverletzung darstellt. Dabei geht es oft um Bilder, auf denen Fototapeten einen prominenten Platz im Raum einnehmen. Insbesondere eine Bildrechtsagentur hat diese Praxis wiederholt als Grund genommen, rechtlich gegen die Veröffentlichung vorzugehen. Sie argumentierte, dass solche Fotos das urheberrechtlich geschützte Nutzungsrecht an der Fototapete verletzen. Betroffene wurden dabei aufgefordert, Unterlassungserklärungen abzugeben, Schadensersatz zu zahlen und Abmahnkosten zu erstatten.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat nun in mehreren aktuellen Entscheidungen, darunter ein Urteil vom 11.09.2024 (Az.: I ZR 140/23), klargestellt, dass das Fotografieren und Veröffentlichen von Räumen mit Fototapeten in der Regel keine Urheberrechtsverletzungen darstellen.

Der BGH stellte fest, dass der Fotograf mit der Vermarktung der Fototapete konkludent auch die Erlaubnis erteilt, die Tapete im Rahmen einer üblichen Nutzung zu fotografieren und diese Bilder zu veröffentlichen. Anders könne es nur sein, wenn ausdrücklich ein Fotografierverbot ausgesprochen oder darauf hingewiesen wurde, dass für die Veröffentlichung eine zusätzliche Lizenz erforderlich ist.

Wer sein Werk ohne Einschränkungen vertreibt, muss laut BGH damit rechnen, dass es auf sozial übliche Weise genutzt wird – etwa durch die Abbildung des Raumes, in dem es angebracht ist. Mit diesem Verhalten bringe der Urheber sein Einverständnis zur Nutzung zum Ausdruck. Mit den BGH-Urteilen ist nun klargestellt, dass Fotos von Räumen mit Fototapeten – egal ob für private oder gewerbliche Zwecke – ins Internet gestellt werden dürfen, solange keine ausdrücklichen Einschränkungen bestehen. Dies umfasst:

- Fotos auf Webseiten oder Social-Media-Plattformen,
- Screenshots von Online-Inhalten,
- gewerbliche Nutzungen wie Werbefelder für Hotels, Restaurants oder Immobilienangebote.

Es spielt keine Rolle, ob die Fototapete vom Fotografen selbst gekauft wurde oder ob sie sich einfach in einem fotografierten Raum befindet.

Ein anderes Ergebnis könnte sich nur ergeben, wenn der Urheber oder Fotograf klare Einschränkungen festlegt, etwa durch sichtbare Urheberkennzeichnungen oder einen ausdrücklichen Rechteevorbehalt auf der Fototapete. In solchen Fällen kann keine stillschweigende Einwilligung in die Nutzung angenommen werden. //

[Detailinformationen: RAin Dr. Angelika Zimmer, Fachanwältin für Familienrecht, Telefon 0351 80718-34, zimmer@dresdner-fachanwaelte.de]

// EuGH: Afghanische Frauen haben ein Recht auf Asyl



Bild: MivPiv auf Canva

Seit der Machtübernahme der Taliban in Afghanistan im August 2021 werden Frauen systematisch unterdrückt und mundtot gemacht. Neben kompletter Verhüllung und dem Ausschluss von Mädchen und jungen Frauen von Bildung ist Frauen mit Erlass eines Laster- und Tugendgesetzes seit Kurzem unter anderem auch das Sprechen und Singen in der Öffentlichkeit verboten.

Diese unerträgliche Situation hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) erkannt und in seiner **Entscheidung vom 04.10.2024 den Schutz von afghanischen Frauen gestärkt.**

Hintergrund der Entscheidung

Ursprung dieser Entscheidung war ein Verfahren zweier Afghaninnen, deren Asylantrag zunächst in zwei Instanzen abgelehnt wurde. Im Rahmen des Revisionsverfahrens vor dem österreichischen Verwaltungsgerichtshof wurden zwei zentrale Fragen an den EuGH weitergeleitet:

1. Stellt die Gesamtsituation von Frauen und Mädchen in Afghanistan einen derartigen

Verfolgungsgrad dar, dass die Flüchtlingseigenschaft im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention zugesprochen werden muss?

2. Gilt diese Verfolgung so grundsätzlich für diese soziale Gruppe, dass auf eine individuelle Prüfung verzichtet werden kann?

Der EuGH entschied unmissverständlich: Dort, wo Frauen zwangsverheiratet werden, kein Schutz vor geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt besteht sowie die politische Teilhabe und Schulbildung verweigert wird, liegt eine systematische Verfolgung und damit auch ein Asylgrund vor.

Auswirkungen in der Praxis

Auch für die Praxis der europäischen Asylbehörden – in Deutschland das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – äußerte der EuGH einen entscheidenden Hinweis: Entgegen der sonstigen Entscheidungspraxis muss nicht die individuell drohende Verfolgung dargelegt werden, vielmehr reicht die Feststellung des Geschlechts und der afghanischen Staatsangehörigkeit aus.

Diese Entscheidung ist nicht nur für Afghaninnen interessant, die derzeit erstmals Asyl in der Europäischen Union beantragen. Afghanische Mädchen und Frauen, denen in der Vergangenheit kein Asyl oder die Flüchtlingseigenschaft zuerkannt wurde, können einen Folgeantrag stellen und so ihren Schutzstatus stärken.

Die Anerkennung des Flüchtlingsstatus birgt gegenüber dem subsidiären Schutz oder einem nationalen Abschiebeverbot entscheidende Vorteile: Die Möglichkeit des Familienasyls wird eröffnet, es kann ein Flüchtlingsreisepass ausgestellt werden und die Familienzusammenführung sowie der weitere Integrationsweg wird erleichtert. //

[Detailinformationen: RAin Laura Nitsche, Tätigkeitsschwerpunkte Strafrecht und Migrationsrecht, Telefon 0351 80718-42, nitsche@dresdner-fachanwalt.de]

// BGH-Urteil: Betreiber einer Waschanlage haftet für abgerissenen Heckspoiler



Bild: aleksandrkonratov auf Canva

Nach einer aktuellen Entscheidung des BGH vom 21.11.2024, Az. VII ZR 39/24, haftet ein Waschanlagen-Betreiber für einen abgerissenen Heckspoiler.

Der Geschädigte fuhr mit seinem Pkw in die Waschanlage. Während der Autowäsche wurde der Heckspoiler, der zur Serienausstattung des Fahrzeugs gehörte, abgerissen. Er verlangte vom Betreiber der Waschanlage Schadensersatz. Zu Recht, wie die Karlsruher Richter nunmehr entschieden.

Denn, so der BGH, umfasst der Vertrag über die Reinigung eines Fahrzeugs „als Nebenpflicht die Schutzpflicht des Waschanlagenbetreibers, das Fahrzeug des Kunden vor Beschädigungen beim Waschvorgang zu bewahren“ (vgl. Pressemitteilung Nr. 224/2024).

Zwar trägt grundsätzlich der Geschädigte die Beweislast dafür, dass der Schuldner eine Pflicht

aus dem zugrundeliegenden Vertrag verletzt und diese Pflichtverletzung auch den Schaden verursacht hat. Aber: Der Schädiger muss sich hinsichtlich seines Verschuldens entlasten und darlegen sowie beweisen, dass ihn keine Pflichtverletzung trifft, wenn „die für den Schaden in Betracht kommenden Ursachen allein in seinem Obhuts- und Gefahrenbereich liegen“ (vgl. Pressemitteilung Nr. 224/2024).

Nach den vom Gericht getroffenen Feststellungen kam es zu den Beschädigungen am Heckspoiler, da die Waschanlage konstruktionsbedingt nicht für das serienmäßig mit einem Heckspoiler ausgestattete Fahrzeug des Geschädigten geeignet war. Dieses Risiko fällt, so der BGH, in die Obhuts- und Risikosphäre des Waschanlagen-Betreibers.

Da keine aus dem Obhuts- und Gefahrenbereich des Geschädigten stammende Ursache in Betracht kam, und der Waschanlagen-Betreiber auch nicht hinreichend auf eine besondere Gefahrenlage für Fahrzeuge wie die des Geschädigten aufmerksam gemacht hat, war der Geschädigte mit seiner Klage erfolgreich. Dabei ist, so der BGH weiter, auch zu berücksichtigen, dass Kunden solche Waschanlagen, die konstruktionsbedingt nicht in der Lage sind, ihr Auto zu reinigen, nicht im Vorhinein identifizieren und meiden können. Deshalb obliegt es dem Betreiber, bestimmte Fahrzeugmodelle von vornherein auszuschließen. //

[Detailinformationen: RA Clemens Biastoch, Tätigkeitsschwerpunkt Verkehrsrecht, Telefon 0351 80718-68, biastoch@dresdner-fachanwalt.de]

// Neue Düsseldorfer Tabelle 2025: Höhere Unterhaltsbeträge für Kinder

Nettoeinkommen des/der Barunterhaltspflichtigen	Altersebenen in Jahren (§ 1612a Abs. 1 BGB)				Prozent-Satz
	0 - 5	6 - 11	12 - 17	ab 18	
bis 2.100	482	554	649	693	100
2.101 - 2.500	507	582	682	728	75
2.501 - 2.900	531	610	714	763	50
2.901 - 3.300	555	638	747	797	25
ab 3.300	579	665	779	832	100
	617	710	831	888	75
	656	754	883	943	50
	695	799	937	998	25
	733	843	987	1.054	100
	772	887	1.039	1.105	75
	810	931	1.091	1.162	50
	849	976	1.143	1.216	25
	888	1.029	1.195	1.270	100
	927	1.084	1.247	1.321	75
	966	1.138	1.298	1.386	50
	1.005	1.193	1.355	1.442	25
	1.044	1.248	1.412	1.500	100
	1.083	1.303	1.469	1.558	75
	1.122	1.358	1.526	1.616	50
	1.161	1.413	1.583	1.674	25
	1.200	1.468	1.640	1.732	100
	1.239	1.523	1.697	1.790	75
	1.278	1.578	1.754	1.848	50
	1.317	1.633	1.811	1.906	25
	1.356	1.688	1.868	1.964	100
	1.395	1.743	1.925	2.022	75
	1.434	1.798	1.982	2.080	50
	1.473	1.853	2.039	2.138	25
	1.512	1.908	2.096	2.196	100
	1.551	1.963	2.153	2.254	75
	1.590	2.018	2.210	2.312	50
	1.629	2.073	2.267	2.370	25
	1.668	2.128	2.324	2.428	100
	1.707	2.183	2.381	2.486	75
	1.746	2.238	2.438	2.544	50
	1.785	2.293	2.495	2.602	25
	1.824	2.348	2.552	2.660	100
	1.863	2.403	2.609	2.718	75
	1.902	2.458	2.666	2.776	50
	1.941	2.513	2.723	2.834	25
	1.980	2.568	2.780	2.892	100
	2.019	2.623	2.837	2.950	75
	2.058	2.678	2.894	3.008	50
	2.097	2.733	2.951	3.066	25
	2.136	2.788	3.008	3.124	100
	2.175	2.843	3.065	3.182	75
	2.214	2.898	3.122	3.240	50
	2.253	2.953	3.179	3.298	25
	2.292	3.008	3.236	3.356	100
	2.331	3.063	3.293	3.414	75
	2.370	3.118	3.350	3.472	50
	2.409	3.173	3.407	3.530	25
	2.448	3.228	3.464	3.588	100
	2.487	3.283	3.521	3.646	75
	2.526	3.338	3.578	3.704	50
	2.565	3.393	3.635	3.762	25
	2.604	3.448	3.692	3.820	100
	2.643	3.503	3.749	3.878	75
	2.682	3.558	3.806	3.936	50
	2.721	3.613	3.863	4.000	25
	2.760	3.668	3.920	4.058	100
	2.799	3.723	3.977	4.116	75
	2.838	3.778	4.034	4.174	50
	2.877	3.833	4.091	4.232	25
	2.916	3.888	4.148	4.290	100
	2.955	3.943	4.205	4.348	75
	2.994	3.998	4.262	4.406	50
	3.033	4.053	4.319	4.464	25
	3.072	4.108	4.376	4.522	100
	3.111	4.163	4.433	4.580	75
	3.150	4.218	4.490	4.638	50
	3.189	4.273	4.547	4.696	25
	3.228	4.328	4.604	4.754	100
	3.267	4.383	4.661	4.812	75
	3.306	4.438	4.718	4.870	50
	3.345	4.493	4.775	4.928	25
	3.384	4.548	4.832	4.986	100
	3.423	4.603	4.889	5.044	75
	3.462	4.658	4.946	5.102	50
	3.501	4.713	5.003	5.160	25
	3.540	4.768	5.060	5.218	100
	3.579	4.823	5.117	5.276	75
	3.618	4.878	5.174	5.334	50
	3.657	4.933	5.231	5.392	25
	3.696	4.988	5.288	5.450	100
	3.735	5.043	5.345	5.508	75
	3.774	5.098	5.402	5.566	50
	3.813	5.153	5.459	5.624	25
	3.852	5.208	5.516	5.682	100
	3.891	5.263	5.573	5.740	75
	3.930	5.318	5.630	5.798	50
	3.969	5.373	5.687	5.856	25
	4.008	5.428	5.744	5.914	100
	4.047	5.483	5.801	5.972	75
	4.086	5.538	5.858	6.030	50
	4.125	5.593	5.915	6.088	25
	4.164	5.648	5.972	6.146	100
	4.203	5.703	6.029	6.204	75
	4.242	5.758	6.086	6.262	50
	4.281	5.813	6.143	6.320	25
	4.320	5.868	6.200	6.378	100
	4.359	5.923	6.257	6.436	75
	4.398	5.978	6.314	6.494	50
	4.437	6.033	6.371	6.552	25
	4.476	6.088	6.428	6.610	100
	4.515	6.143	6.485	6.668	75
	4.554	6.198	6.542	6.726	50
	4.593	6.253	6.599	6.784	25
	4.632	6.308	6.656	6.842	100
	4.671	6.363	6.713	6.900	75
	4.710	6.418	6.770	6.958	50
	4.749	6.473	6.827	7.016	25
	4.788	6.528	6.884	7.074	100
	4.827	6.583	6.941	7.132	75
	4.866	6.638	6.998	7.190	50
	4.905	6.693	7.055	7.248	25
	4.944	6.748	7.112	7.306	100
	4.983	6.803	7.169	7.364	75
	5.022	6.858	7.226	7.422	50
	5.061	6.913	7.283	7.480	25
	5.100	6.968	7.340	7.538	100
	5.139	7.023	7.397	7.596	75
	5.178	7.078	7.454	7.654	50
	5.217	7.133	7.511	7.712	25
	5.256	7.188	7.568	7.770	100
	5.295	7.243	7.625	7.828	75
	5.334	7.298	7.682	7.886	50
	5.373	7.353	7.739	7.944	25
	5.412	7.408	7.796	8.002	100
	5.451	7.463	7.853	8.060	75
	5.490	7.518	7.910	8.118	50
	5.529	7.573	7.967	8.176	25
	5.568	7.628	8.024	8.234	100
	5.607	7.683	8.081	8.292	75
	5.646	7.738	8.138	8.350	50
	5.685	7.793	8.195	8.408	25
	5.724	7.848	8.252	8.466	100
	5.763	7.903	8.309	8.524	75
	5.802	7.958	8.366	8.582	50
	5.841	8.013	8.423	8.640	25
	5.880	8.068	8.480	8.698	100
	5.919	8.123	8.537	8.756	75
	5.958	8.178	8.594	8.814	50
	5.997	8.233	8.651	8.872	25
	6.036	8.288	8.708	8.930	100
	6.075	8.343	8.765	8.988	75
	6.114	8.398	8.822	9.046	50
	6.153	8.453	8.879	9.104	25
	6.192	8.508	8.936	9.162	100
	6.231	8.563	8.993	9.220	75
	6.270	8.618	9.050	9.278	50
	6.309	8.673	9.107	9.336	25
	6.348	8.728	9.164	9.394	100
	6.387	8.783	9.221	9.452	75
	6.426	8.838	9.278	9.510	50
	6.465	8.893	9.335	9.568	25
	6.504	8.948	9.392	9.626	100
	6.543	9.003	9.449	9.684	75
	6.582	9.058	9.506	9.742	50
	6.621	9.113	9.563	9.800	25
	6.660	9.168	9.620	9.858	100
	6.699	9.223	9.677	9.916	75
	6.738	9.278	9.734	9.974	50
	6.777	9.333	9.791	10.032	25
	6.816	9.388	9.848	10.090	100
	6.855	9.443	9.905	10.148	75
	6.894	9.498	9.962	10.206	50
	6.933	9.553	10.019	10.264	25
	6.972	9.608	10.076	10.322	100
	7.011	9.663	10.133	10.380	75
	7.050	9.718	10.190	10.438	50
	7.089	9.773	10.247	10.496	25
	7.128	9.828	10.304	10.554	100
	7.167	9.883	10.361	10.612	75
	7.206	9.938	10.418	10.670	50
	7.245	9.993	10.475	10.728	25
	7.284	10.048	10.532	10.786	100
	7.323	10.103	10.589	10.844	75
	7.362	10.158	10.646	10.902	50
	7.401	10.213	10.703	10.960	25
	7.440	10.268	10.760	11.018	100
	7.479	10.323	10.817	11.076	75
	7.518	10.378	10.874	11.134	50
	7.557	10.433	10.931	11.192	25

Tabelle Zahlbeträge

(auf Grundlage eines Kindergeldbetrages von einheitlich 250 Euro je Kind)

Kindergeld: 250 EUR		0 - 5	6 - 11	12 - 17	ab 18	%
1.	bis 2.100	357	429	524	443	100
2.	2.101- 2.500	382	457	557	478	105
3.	2.501- 2.900	406	485	589	513	110
4.	2.901- 3.300	430	513	622	547	115
5.	3.301- 3.700	454	540	654	582	120
6.	3.701- 4.100	492	585	706	638	128
7.	4.101- 4.500	531	629	758	693	136
8.	4.501- 4.900	570	673	810	748	144
9.	4.901- 5.300	608	718	862	804	152
10.	5.301- 5.700	647	762	914	859	160
11.	5.701- 6.400	685	806	966	915	168
12.	6.401- 7.200	724	851	1.018	970	176
13.	7.201- 8.200	762	895	1.070	1.026	184
14.	8.201- 9.700	801	939	1.122	1.081	192
15.	9.701- 11.200	839	983	1.173	1.136	200

[Detailinformationen: RAin Dr. Angelika Zimmer, Fachanwältin für Familienrecht, Telefon 0351 80718-34, zimmer@dresdner-fachanwaelte.de]

// Rechtsanwalt im Fokus: Carsten Fleischer

Rechtsanwalt **Carsten Fleischer** ist ein sehr versierter und erfahrener Anwalt im Arbeitsrecht. Durch seine sehr frühe Spezialisierung auf arbeitsrechtliche Themenstellungen und einem hohen Maß an praktischer Erfahrung bietet der Fachanwalt im Arbeitsrecht seinen Mandanten eine zuverlässige Beratung und Vertretung für ihr persönliches Problem und zielführende Lösungsvorschläge. Privat begeistert er sich für ausgedehnte Radtouren rund um Dresden. //

Link:

<https://www.dresdner-fachanwaelte.de/anwaelte/carsten-fleischer-fachanwalt-arbeitsrecht-kuendigung-abmahnung/>

Aktuell, informativ, kostenfrei!

Teilen Sie bitte Ihre E-Mail-Adresse einem Mitarbeiter unserer Kanzlei mit, senden Sie diese an info@dresdner-fachanwaelte.de oder melden Sie sich selbst über unsere Homepage an: www.dresdner-fachanwaelte.de unter *Aktuelles*. Ihre persönlichen Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. //

abonnieren

@ NEWSLETTER