



Zusatzversorgung eingetragener Lebenspartner



Die Gleichstellung eingetragener Lebenspartner mit der „traditionellen“ Ehe wird in Deutschland seit mehreren Jahren vorangetrieben. Ziel ist es, die Rechtsstellung gleichgeschlechtlicher Lebenspartner, die in einer gesetzlich anerkannten Lebenspartnerschaft leben, an diejenige von Ehepartnern anzupassen. Ein wesentlicher Schritt in diese Richtung ist das Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG). Das LPartG führt in zivilrechtlicher Hinsicht, insbesondere im Hinblick auf die Fürsorge- und Unterstützungspflichten sowie im Erb- und Namensrecht, im Wesentlichen zu einer Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Lebens-

partnern und der Partnern unterschiedlichen Geschlechts vorbehaltenen Ehe.

Diese Rechtsangleichung ist an zahlreichen – insbesondere älteren – betrieblichen Altersversorgungssystemen vorbeigegangen. Dies gilt nicht nur für solche Systeme, die auf einer Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglichen Zusagen beruhen, sondern sogar für gesetzliche Zusatzversorgungsregelungen. Dies hat nun eine aktuelle Entscheidung des EuGH vom 10.05.2011 (C-147/08) erneut vor Augen geführt.

Der Kläger des Ausgangsverfahrens beim Arbeitsgericht Hamburg trat 1950 in den Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg ein. Er war dort bis zum Eintritt der Erwerbsunfähigkeit am 31.05.1990 als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Seit 1969 lebte er ohne Unterbrechung mit seinem Lebensgefährten zusammen und ging mit diesem 2001 eine eingetragene Lebenspartnerschaft ein. Dies teilte er seinem Dienstherrn mit. Der Kläger bezog nach dem Eintritt der Erwerbsunfähigkeit eine Zusatzversorgung nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz. Darin ist unter anderem bestimmt, dass die bei der Berechnung der Zusatzversorgung zugrunde zu legenden Bruttobezüge bei verheirateten Versorgungsempfängern unter Berücksichtigung der – günstigeren – Lohnsteuerklasse III/0 zu berechnen sind.

Der Kläger beantragte nach der „Verpartnerung“ die Neuberechnung seiner Versorgungsbezüge unter Zugrundelegung der für verheiratete Versorgungsempfänger geltenden Lohnsteuerklasse. Die Freie und Hansestadt Hamburg lehnte den Antrag mit der Begründung ab, der Kläger sei nicht verheiratet. Das daraufhin angerufene Arbeitsgericht Hamburg setzte das Verfahren aus und legt dem EuGH im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens unter anderem die Frage vor, ob die Richtlinie 2000/78/EG bei der Bemessung von Versorgungsbezügen eine Gleichbehandlung von Lebenspartnern nach dem LPartG und Ehegatten verlange.

Der EuGH hielt in seiner Entscheidung zunächst die Richtlinie im Hinblick auf Zusatzversorgungsbezüge für anwendbar, sofern diese Entgelt im Sinne des Art. 257 AEUV darstellen, obwohl staatliche Systeme der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes nicht von der Richtlinie erfasst werden. Wesentlich bedeutender ist allerdings die diskriminierungsrechtliche Dimension des Urteils. Der EuGH bejahte eine unionsrechtswidrige Ungleichbehandlung, wenn die Versorgungsbezüge eines in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebenden Versorgungsempfängers niedriger sind als diejenigen, die bei einer bestehenden Ehe bezahlten werden. Eine Diskriminierung könne hierin dann zu sehen sein, wenn im nationalen Recht die Ehe Personen glei-

chen Geschlechts vorbehalten ist und neben einer Lebenspartnerschaft, wie der nach dem LPartG, die Personen gleichen Geschlechts vorbehalten ist, besteht. Weitere Voraussetzung ist nach Auffassung des EuGH, dass sich der Lebenspartner im Hinblick auf die Bezüge im nationalen Recht in einer vergleichbaren Situation befindet wie ein verheirateter Versorgungsempfänger. Auf Grund der schrittweisen rechtlichen Anpassung der Lebenspartnerschaft an die Ehe könne im deutschen Recht nicht mehr von einem relevanten Unterschied zwischen den beiden Instituten gesprochen werden. Der EuGH verweist hier insbesondere auf die – in gleicher Weise für Ehepartner und Lebenspartner geltenden – Fürsorge- und Unterstützungspflichten.

Im Ausgangsverfahren konnte sich der Kläger auch nach Ablauf der Umsetzungsfrist unmittelbar auf den Richtlinienverstoß berufen. Er musste nach Auffassung des EuGH nicht abwarten, bis der nationale Gesetzgeber die richtlinienwidrige Bestimmung korrigiert.

Es steht zu erwarten, dass das nunmehr zur konkreten Entscheidung berufene Arbeitsgericht Hamburg, die Zahlungsansprüche des Klägers für begründet erachten wird.

■ Dr. Christian Velten
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- Zusatzversorgung eingetragener Lebenspartner

Seite 2

- Widerruf der Bestellung zum Datenschutzbeauftragten
- Sozialplanabfindung und Altersstufen

Seite 3

- Personalcomputer des Betriebsrats – Datenschutz
- Urlaub und Elternzeit

Seite 4

- Vollmachtvorlage bei der Betriebsratsanhörung

Widerruf der Bestellung zum Datenschutzbeauftragten



§ 4 f Abs. 3 S.4 BDSG bestimmt, dass die Bestellung zum Beauftragten für den Datenschutz in entsprechender Anwendung von § 626 BGB aus wichtigem Grund widerrufen werden kann. In Anwendung dieser Vorschrift hat das BAG mit Urteil vom 23.03.2011 (10 AZR 562/09) klar gestellt, dass es sich weder bei der Entscheidung des Arbeitgebers, die Aufgaben eines Datenschutzbeauftragten künftig von einem externen Dritten wahrnehmen zu lassen, noch bei der zusätzlichen Mitgliedschaft des Datenschutzbeauftragten im Betriebsrat um einen derartigen wichtigen Grund handelt. Der Entscheidung

lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die seit 1981 bei der Beklagten zu 1) beschäftigte Klägerin wurde im Jahr 1992 zur Datenschutzbeauftragten der Beklagten zu 1) und deren Tochtergesellschaft (Beklagte zu 2)) berufen. Die Tätigkeit nahm ca. 30% ihrer Arbeitszeit in Anspruch. Seit 1994 ist die Klägerin außerdem Mitglied des bei der Beklagten zu 1) bestehenden Betriebsrates. 2008 entschieden die Beklagten sodann, die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten ab sofort konzernweit einheitlich einem externen Dritten zu übertragen, weshalb sie die Bestellung der Klägerin kurzerhand widerriefen. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit Erfolg. So führte das BAG insbesondere aus, dass die § 4 f Abs. 3 S. 4

BDSG, § 626 BGB dem Datenschutzbeauftragten einen besonderen Abberufungsschutz, namentlich dessen Unabhängigkeit sowie die weisungsfreie Ausübung seines Amtes, gewährleisten. Eine Abberufung aus wichtigem Grund komme nur dann in Frage, wenn eine Fortsetzung des Rechtsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar sei. In Konstellationen wie der vorliegenden sei der Arbeitgeber bei der erstmaligen Bestellung zwar zunächst in der Entscheidung frei, ob er einen internen oder externen Datenschutzbeauftragten bestelle. Sei die Bestellung eines internen Beauftragten jedoch einmal erfolgt, so könne diese nicht alleine mit der Begründung widerrufen werden, man wolle diese

Aufgabe nunmehr extern vergeben. Ebenso wenig – so das BAG in der zitierten Entscheidung – rechtfertigt die zusätzliche Mitgliedschaft des Datenschutzbeauftragten im Betriebsrat es, dessen Zuverlässigkeit in Zweifel zu ziehen.

■ **Katrin Teusch, LL.M.**
Rechtsanwältin

Sozialplanabfindung und Altersstufen

Nach dem Urteil des BAG vom 12.04.2011 (1 AZR 764/09) ist es dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bei der Bemessung der Abfindungshöhe in einem Sozialplan gemäß § 10 S. 3 Nr. 6 AGG erlaubt, Altersstufen zu bilden. Dies wird – so das BAG – durch die Tatsache gerechtfertigt, dass ältere Arbeitnehmer im Gegensatz zu jüngeren auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben, eine neue Beschäftigung zu finden. Gemäß dem bei der Beklagten geltenden Sozialplan errechnete sich die Abfindungshöhe nach einem Faktor, der mit dem Produkt aus Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsverdienst zu multiplizieren war.

Insoweit bestand die Besonderheit, dass besagter Faktor bis zum 29. Lebensjahr des Arbeitnehmers 80 % betrug, während sich der Faktor bis zum 39. Lebensjahr auf 90 % und ab dem 40. Lebensjahr auf 100 % belief. Bei der Klägerin handelte es sich um eine 38jährige Arbeitnehmerin, weshalb in ihrem Fall der Faktor 90 % für die Berechnung der Abfindungshöhe maßgeblich war. Mit der von ihr eingereichten Klage begehrte die Arbeitnehmerin die Verurteilung ihres Arbeitgebers zur Zahlung der Differenz zur ungekürzten Abfindung, d. h. zu einer solchen unter Zugrundelegung eines Faktors von 100%. Besagte Klage war sowohl in den Vorinstanzen als auch

vor dem Ersten Senat des BAG erfolglos. Dieser entschied insbesondere, dass die streitgegenständlichen, sich aus dem Sozialplan ergebenden Altersstufen durchaus ihre Legitimation hätten, da die Betriebsparteien völlig zu Recht zugrunde hätten legen dürfen, dass Mitarbeiter über 40 über deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt verfügen als 30 bis 39jährige. Das BAG wies in diesem Zusammenhang insbesondere darauf hin, dass die konkrete Ausgestaltung der Altersstufen in einem jeden Sozialplan gemäß § 10 S. 2 AGG folgendermaßen auf ihre Verhältnismäßigkeit hin zu überprüfen sei: Sie müsse zum einen geeignet und erforderlich sein, das von

§ 10 S. 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern, und dürfe zum anderen die Interessen der benachteiligten Altersgruppen nicht unangemessen vernachlässigen. Besagte Voraussetzungen waren – nach Auffassung des BAG – im vorliegenden Fall erfüllt.

■ **Katrin Teusch, LL.M.**
Rechtsanwältin

Personalcomputer des Betriebsrats - Datenschutz



Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) hatte sich in seinem Beschluss vom 04.03.2011

(10 TaBV 1984/10) mit der Problematik der Nutzung des Personalcomputers durch den Betriebsrat auseinanderzusetzen; diesmal unter dem Gesichtspunkt des Datenschutzes. Konkret geht es um das Konkurrenzverhältnis von Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes zu denen des Betriebsverfassungsrechts. In dem zu entscheidenden Fall verlangte der Betriebsrat zur Anmeldung an den

ihm zur Verfügung gestellten Personalcomputer eine Sammelkennung, da er befürchtete, dass bei einer individuellen Kennung das Nutzungsverhalten der einzelnen Betriebsratsmitglieder vom Arbeitgeber überwacht würde. Diesem Vorbringen entgegnete der Arbeitgeber, dass eine Gesamtbetriebsvereinbarung bestehe, die eine individuelle Anmeldung vorschreibe. Außerdem verarbeite der Betriebsrat auf seinem Personalcomputer personenbezogene Daten, so dass bereits aus diesem Grunde ein Gruppenaccount datenschutzrechtlich unzulässig sei.

Das LAG entsprach dem Antrag des Betriebsrates. Ein Arbeit-

geber könne nicht verlangen, dass die Betriebsratsmitglieder bei der Anmeldung am Personalcomputer des Betriebsrates eine persönliche Kennung verwenden, auch wenn dies in Bezug auf die Nutzung des Internets für die sonstigen Computer des Betriebs durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung vorgeschrieben sei. Allein der Betriebsrat bestimme, wie sein Personalcomputer konfiguriert werde und in welcher Weise sich Benutzer anzumelden hätten. Unabhängig vom Arbeitgeber könne der Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen bestimmen, wie in seinem Bereich datenschutzrechtliche Vorgaben eingehalten würden.

Das LAG meinte, dass dies sich aus den Vorschriften des BetrVG ergebe, welches insoweit den Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes vorgehe. Mithin schränke eine Gesamtbetriebsvereinbarung das Recht des Betriebsrates, einen nach seinen Vorstellungen gestalteten Personalcomputer zu erhalten, nicht ein. Die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen.

■ Daniel Stille, LL.M.
Rechtsanwalt

Urlaub und Elternzeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich in seiner Entscheidung vom 17.05.2011 (9 AZR 197/10) mit der Frage auseinanderzusetzen, ob der Anspruch auf Erholungsurlaub auch für die Monate der künftigen Elternzeit zu Beginn des Jahres entsteht. Gem. § 4 BUrlG entsteht der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nach erfüllter Wartezeit jeweils mit Beginn des Urlaubsjahres. Gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG ist der Arbeitgeber berechtigt, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 zu kürzen.

In dem zu entscheidenden Fall ist der Kläger, welcher schwerbehindert ist, seit dem Jahr 1989 bei der Beklagten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Saarland (MTV) Anwendung, wonach dem Kläger jährlich 30 Arbeitstage Erholungsurlaub sowie 5 Arbeitstage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer gem.

§ 125 Abs. 1 SGB IX zustehen. In der Zeit vom 16.08.2008 bis zum 15.10.2008 befand sich der Kläger in Elternzeit. Die Beklagte meinte nun, dass dem Kläger für die Elternzeit kein Erholungsurlaub entstanden sei. Aufgrund dessen hätten dem Kläger für das Jahr 2008 nur 27,1 Arbeitstage Erholungsurlaub und 4,6 Arbeitstage Zusatzurlaub zugestanden. Hingegen verlangt der Kläger seine vollen Urlaubsansprüche, allein gekürzt um 1/12 gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG.

Das BAG gab der Klage, ebenso wie die Vorinstanzen, statt. Für die Monate der künftigen Elternzeit entstehe der Anspruch auf Erholungsurlaub ebenso zu Beginn des Jahres. Dieser Anspruch dürfe lediglich um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit gekürzt werden, (§ 17 Abs. 1 S. 1 BEEG). Eine abweichende Regelung treffe hierzu auch der MTV nicht. Für den Zusatzurlaub gem. § 125 Abs. 1 SGB IX gelten dieselben Grundsätze. Das BAG betonte, dass es

nicht darüber zu entscheiden habe, ob die gesetzliche Kürzungsbefugnis europarechts-

konform sei.

■ Daniel Stille, LL.M.
Rechtsanwalt



Arbeitsrechtliche Praktiker SEMINARE GmbH
in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2011

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

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

Vollmachtsvorlage bei der Betriebsratsanhörung



Ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg zur Betriebsratsanhörung lässt aufhorchen (Urteil vom 11.03.2011 – 7 Sa 109/10). Es bürdet dem Arbeitgeber weitere Sorgfaltspflichten auf und eröffnet dem Betriebsrat weitere Handlungsmöglichkeiten, um eine Kündigung „zu Fall“ zu bringen. Hiernach gilt: Wird die Betriebsratsanhörung im Vorfeld der Kündigung nach § 102 BetrVG durch einen betriebsfremden Dritten eingeleitet (etwa einem Rechtsanwalt) hat dieser dem Betriebsrat eine Originalvollmacht vorzulegen. Ansonsten gilt § 174 BGB.

Der Sachverhalt ist leicht erklärt: Ein Arbeitgeber kündigte einem Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen. Der Kündigung musste eine Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG vorausgehen, die der Arbeitgeber auch durchführte. Hierzu bediente er sich jedoch eines betriebsfremden Dritten (Rechtsanwalt). Dieser leitete das Anhörungsverfahren beim Betriebsrat ein, legte dem Betriebsrat jedoch keine Originalvollmacht vor. Der Betriebsrat wies das Anhörungsschreiben nach § 174 BGB mangels Vollmacht vorlage zurück. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin trotzdem das Arbeitsverhältnis.

Das Landesarbeitsgericht kam zu der Auffassung, dass die ausgesprochene Kündigung mangels vorheriger Betriebsratsanhörung unwirksam sei. § 174 BGB finde auf die Betriebsratsanhörung Anwendung. Der Betriebsrat habe die Anhörung wirksam nach § 174 S. 1 BGB zurückweisen können.

Zum rechtlichen Hintergrund: Nach § 174 Satz 1 BGB ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das ein Bevollmächtigter einem anderen gegenüber vornimmt, unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der andere das Rechtsgeschäft aus diesem Grund unverzüglich zurückweist. § 174 BGB gilt für einseitige empfangsbefürzte Willenserklärungen, wie zum Beispiel die Kündigung. Daneben soll nach allgemeiner Ansicht § 174 BGB jedenfalls auch auf so genannte geschäftsähnliche Handlungen Anwendung finden. Dies sind auf einen tatsächlichen Erfolg gerichtete Erklärungen, deren Rechtsfolgen kraft Gesetzes eintreten.

Anhörung als Willenserklärung oder geschäftsähnliche Handlung?
Ob die formfrei mögliche Einleitung des Anhörungsverfahrens und damit erfolgte Unterrichtung des Betriebsrates nach § 102 Abs. 1 BetrVG eine Willenserklärung ist, ließ das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg offen. Sie sei jedenfalls eine geschäftsähnliche Handlung, da sie eine auf einen tatsächlichen Erfolg gerichtete Erklärung ist, deren Rechtsfolge kraft Gesetzes – Lauf der Stellungnahmefrist – eintritt.

Die analoge Anwendung des § 174 BGB auf die geschäftsähnliche Handlung rechtfertige sich jedenfalls in dem Falle der Betriebsratsanhörung aus der bestehenden Regelungslücke und

der vergleichbaren Interessenlage, die dem Normzweck des § 174 BGB zu Grunde liege. Aufgrund der durch beide Tatbestände eintretenden Rechtswirkung solle die Ungewissheit, ob ein einseitiges Rechtsgeschäft oder eine geschäftsähnliche Handlung von einem wirklich Bevollmächtigten ausgehe und der Vertretene diese gegen bzw. für sich gelten lassen müsse, ausgeschlossen werden. Der Betriebsrat habe vorliegend insofern ein schützenswertes In-

teresse an Sicherheit darüber, ob die das Anhörungsverfahren einleitende Person bevollmächtigt war und die willentlich ausgelöste, aber gesetzlich bestimmte Rechtsfolge eingetreten sei, als ein außerhalb des Betriebes stehender Dritter gehandelt habe.

■ Thomas Schelp
Rechtsanwalt

Praxistipp

Grundsätzlich muss ein Arbeitgeber zur Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechte nicht selbst oder durch seine gesetzlichen Vertreter (Vorstand, Geschäftsführer) handeln. Es ist anerkannt, dass der Arbeitgeber auch durch kompetente weitere Personen aus seinem Unternehmen handeln kann (etwa Personalabteilung).

Handelt der Arbeitgeber aber durch betriebsfremde Dritte, ist besondere Vorsicht geboten. Ob gegenüber dem Betriebsrat durch betriebsfremde Dritte (etwa Rechtsanwälte) überhaupt gehandelt werden kann, ist umstritten. Das Landesarbeitsgericht setzt sich mit dieser Frage nicht näher auseinander.

Bedient sich der Arbeitgeber gleichwohl eines betriebsfremden Dritten, muss jedenfalls nach der vorliegenden Entscheidung unbedingt eine Vollmacht zur Anhörung im Original durch den Arbeitgeber beigelegt sein. Ansonsten droht eine Zurückweisung nach § 174 S. 1 BGB. Der Betriebsrat muss hingegen berücksichtigen, dass in diesem Fall eine Zurückweisung „unverzüglich“ zu erfolgen hat.

Wurde eine Anhörung ohne Vollmacht „unverzüglich“ zurückgewiesen, hilft dem Arbeitgeber regelmäßig auch eine etwaige Kenntnis des Betriebsrates von der Bevollmächtigung des Dritten nicht weiter. Dies wäre nur im Falle des § 174 S. 2 BGB der Fall. § 174 Satz 2 BGB bildet die Ausnahme zu § 174 Satz 1 BGB. Das Zurückweisungsrecht ist nach § 174 Satz 2 BGB aber nur dann ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber demjenigen, gegenüber dem das einseitige Rechtsgeschäft vorgenommen werden soll, die Bevollmächtigung (vorher) mitgeteilt hat. Eine konkludente Mitteilung genügt, die Erlangung der Kenntnis auf anderem Weg dagegen nicht. Alleine dass der Dritte schon öfter für den Arbeitgeber gehandelt hat (sei es auch in einem vorangegangenen Einigungsstellenverfahren oder bei weiteren Kündigungen) genügt regelmäßig nicht.

Impressum

Gürzenichstraße 16 · 50667 Köln
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter www.ra-weber-partner.de

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

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

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.