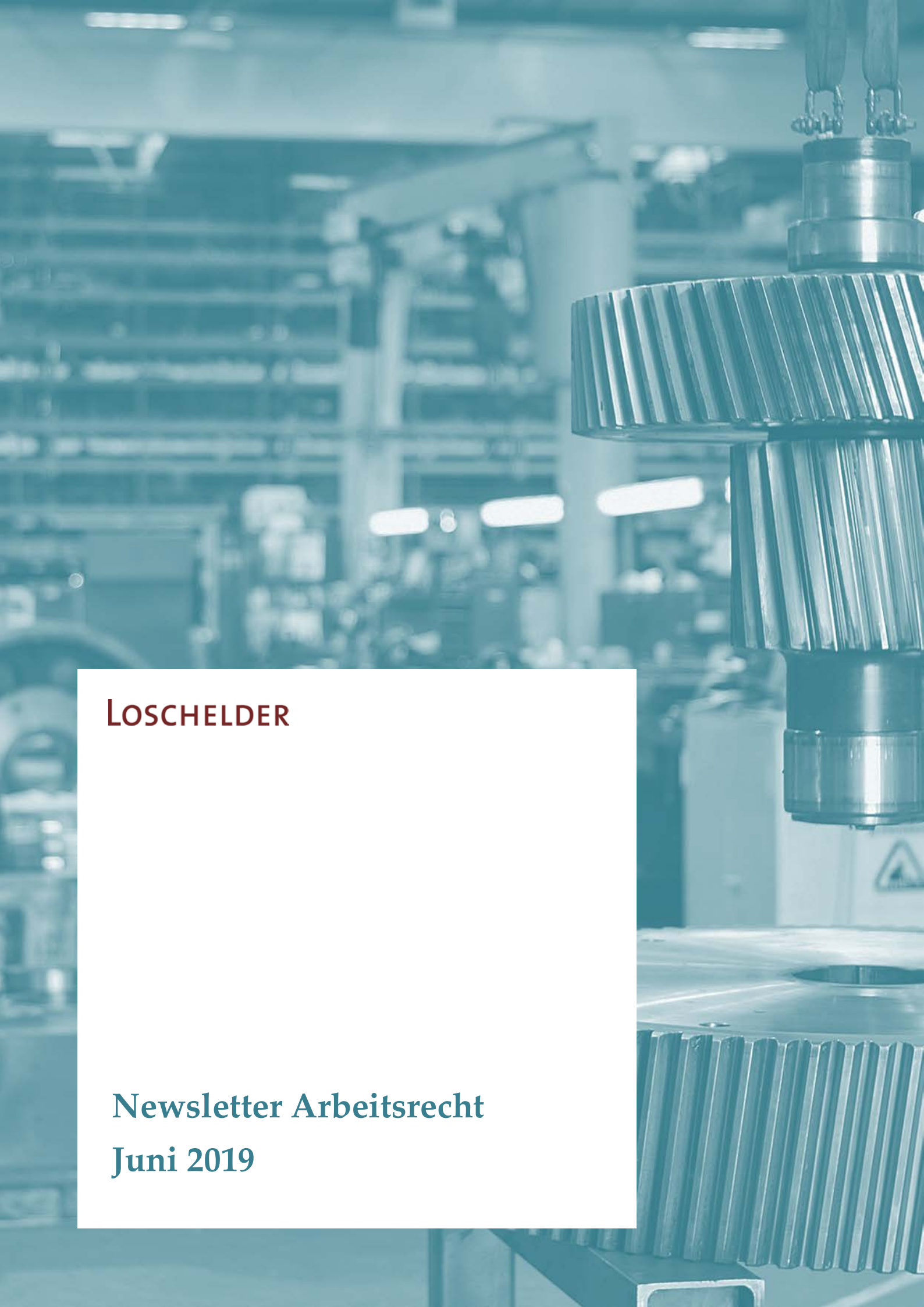

LOSCHELDER

Newsletter Arbeitsrecht

Juni 2019

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung
EuGH: Arbeitgeber ist zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet

Neues aus der Rechtsprechung
Betriebsrat als datenschutzrechtlicher „eigener“ Verantwortlicher i.S.d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO?

Neues aus der Wirtschaft
Erste Erfahrungen mit DSGVO-Bußgeldern

Neues aus der Rechtsprechung
Kein Widerrufsrecht bei Aufhebungsverträgen und das Gebot fairen Verhandelns

Loschelder Praxistipp
Wie der Arbeitgeber die Probezeit verlängern kann

Neues aus der Rechtsprechung

EuGH: Arbeitgeber ist zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet

Mit Urteil vom 14.05.2019 (Az. C-55/18) entschied der EuGH, dass sämtliche Arbeitgeber innerhalb der Europäischen Union ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit einrichten müssen. Was dies für Ihr Unternehmen im Einzelnen bedeutet, erläutert unser Beitrag:

Im Ausgangspunkt ging es um einen Rechtsstreit zwischen einer spanischen Gewerkschaft und der spanischen Niederlassung der Deutschen Bank. Die Gewerkschaft wollte die Deutsche Bank zwingen, ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit einzurichten. Ob die Deutsche Bank hierzu verpflichtet ist, war im spanischen Recht nicht eindeutig geregelt. Die einschlägigen spanischen Rechtsvorschriften wurden überwiegend so verstanden, dass Arbeitgeber nur am Monatsende im Rahmen einer Schlussrechnung zu einer Dokumentation der Gesamtzahl geleisteter Überstunden verpflichten sind, nicht jedoch zu einer tagesgenauen Arbeitszeiterfassung. Mit der Vorlage an den EuGH sollte geklärt werden, ob diese Auslegung des spanischen Rechts mit den europarechtlichen Vorgaben zu vereinbaren ist.

Dies hat der EuGH mit Nachdruck verneint. Aus Sicht des EuGH müssen die **europäischen Mitgliedstaaten ihre Arbeitgeber dazu verpflichten, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit einzurichten**. Hierbei müsse es sich um ein **objektives, verlässliches und zugängliches System** handeln. Dies gilt also nicht nur für Spanien, sondern für die gesamte EU.

Was aber bedeutet diese Entscheidung nun unter der deutschen Rechtsordnung?

- Zwar wird eigentlich auch unter der deutschen Rechtsordnung erwartet, dass der Arbeitgeber die tägliche Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer erfasst. Ein Verzicht auf die Erhebung von Arbeitszeitdaten der Arbeitnehmer ist nach Auffassung des BAG keine zu respektierende Ausübung der betrieblichen Organisations- und Leitungsmacht des Arbeitgebers (BAG, Beschluss vom 06.05.2003, Az. 1 ABR 13/02). Formal rechtswidrig ist der Verzicht auf eine Arbeitszeitaufzeichnung aber nach deutschem Recht grundsätzlich nicht.

- Auch drohen Arbeitgebern, welche die tägliche Arbeitszeit nicht erfassen, unter der gegenwärtigen deutschen Rechtslage regelmäßig keine hoheitlichen Sanktionen, insbesondere keine Bußgelder. Bußgeldbewehrt ist nur die Pflicht, solche Arbeitsstunden aufzuzeichnen, welche über die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehen (§§ 16 Abs. 2, 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG). Arbeiten die Arbeitnehmer weniger als acht Stunden am Tag, besteht eine bußgeldbewehrte Aufzeichnungspflicht sonst nur in Branchen i.S.d. § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (vgl. § 17 MiLoG).

- Das **deutsche Recht** genügt den Anforderungen, welche der EuGH mit seiner Entscheidung vom 14.05.2019 nun aufgestellt hat, nicht und ist deshalb **europarechtswidrig**. Nach Ansicht des EuGH müsste das deutsche Recht den Arbeitgebern eine umfassende Pflicht zur täglichen Arbeitszeiterfassung auferlegen, die es jedoch bislang nicht gibt.

- Unmittelbar ändert sich mit der Entscheidung des EuGH erst einmal nichts. Insbesondere wurde der Verzicht auf ein System umfassender Arbeitszeiterfassung infolge der Entscheidung des EuGH *nicht* automatisch bußgeldbedroht. Aus der Entscheidung ergeben sich bislang nur Handlungspflichten für den deutschen Gesetzgeber. Er muss die entsprechenden Bußgeldtatbestände einführen. Solange der deutsche Gesetzgeber dies nicht getan hat, bestehen **für deutsche Arbeitgeber noch keine neuen Handlungspflichten**. Der Handlungsdruck ist also nicht akut.

- Mittelfristig ist allerdings abzusehen, dass der deutsche Gesetzgeber eine weitergehende Pflicht zur Arbeitszeiterfassung einführen wird, bei deren Missachtung mit Bußgeldern zu rechnen ist. Die Einzelanforderungen an das einzurichtende System der Arbeitszeiterfassung werden durch den deutschen Gesetzgeber bestimmt. Arbeitgeber, welche bislang über keine Arbeitszeitaufzeichnung verfügen oder die Arbeitszeit nur lückenhaft erfassen (z.B. nicht bei allen Mitarbeitern oder nicht im Home-Office), werden ihre Praxis deshalb mittelfristig ändern müssen. Sie sollten sich rechtzeitig darauf einstellen. Wir werden Sie über die konkrete Gesetzesausgestaltung informieren und Ihnen entsprechende Gestaltungshinweise geben.

Die Entscheidung des EuGH ist für all jene enttäuschend, die auf eine Liberalisierung des Arbeitszeitrechtes gehofft haben. Auch politische Initiativen werden die Entscheidung des EuGH auf lange Zeit nicht korrigieren können. Der EuGH stützt sich bei seiner Entscheidung u.a. auf europäisches Primärrecht, nämlich Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechtecharta. Diese könnte nur durch einstimmige Entscheidung aller EU-Mitgliedstaaten geändert werden.

Eine lückenlose Arbeitszeitüberwachung kann zu neuen Lohnkosten für Arbeitgeber führen, nämlich wenn künftig Überstunden vergütet werden müssen, die bislang einfach nicht registriert wurden und deshalb unbemerkt „unter den Tisch" fielen. Arbeitgeber können dem vorbeugen, indem sie die Vergütungspflichtigkeit von Überstunden im Arbeitsvertrag rechtzeitig einschränken. So gelten z.B. Arbeitsvertragsklauseln als zulässig, die festlegen, dass Überstunden im Umfang von 10 Prozent der Regelarbeitszeit pro Monat durch das Grundgehalt abgegolten sind. Dies deckt in der Regel den Großteil der geleisteten Überstunden ab. Mitarbeitern mit besonders hohem Einkommen (derzeit ca. 80.000,00 Euro brutto pro Jahr) müssen Überstunden überhaupt nicht bezahlt werden.

Voraussetzung ist allerdings, dass Beschränkungen der Vergütungspflichtigkeit von Überstunden durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen zulässig geregelt sind. Bei der Vertragsgestaltung unterstützen wir Sie gern.

Neues aus der Rechtsprechung

Betriebsrat als datenschutzrechtlicher „eigener" Verantwortlicher i.S.d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO?

Seitdem die DSGVO gilt, wird heiß diskutiert, ob der Betriebsrat nun selbst „Verantwortlicher" i.S.d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist oder weiterhin bloß Teil der datenverarbeitenden Stelle „Arbeitgeber". Für die datenschutzrechtliche Praxis ist diese Frage gravierend. Die Diskussion ist allerdings nach wie vor völlig offen.

Ob der Betriebsrat selbst datenschutzrechtlicher Verantwortlicher ist oder nicht, macht einen bedeutenden Unterschied: Wäre er für seine Datenverarbeitung selbst verantwortlich, müsste der Arbeitgeber diese nicht in seinem Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten aufführen. Stattdessen müsste der Betriebsrat strukturierte Verarbeitungsprozesse mit Sicherheitsvorkehrungen und Löschfristen aufsetzen sowie gemäß Art. 13, 14 DSGVO informieren. Die Datenweitergabe an den Betriebsrat würde an einen Dritten erfolgen, sodass die DSGVO zur Einschränkung von Informationsansprüchen des Betriebsrates führen könnte. Es könnte zudem erforderlich werden, dass der Betriebsrat einen eigenen Datenschutzbeauftragten bestellt. Bei Verstößen müsste der Betriebsrat sogar Bußgelder fürchten, die mangels Vermögensfähigkeit des Betriebsrats als Organ womöglich direkt gegen einzelne Betriebsratsmitglieder verhängt würden. Mit einem müsste der Arbeitgeber dann aber ganz sicher rechnen: erheblichen Beratungs- und Schulungskosten seines Betriebsrats in Datenschutzfragen.

Ob es dazu kommt, ist nach wie vor vollkommen offen:

Unter den Datenschutzbehörden hat sich bislang der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg (LfDI) in seinem Tätigkeitsbericht 2018 eindeutig positioniert (S. 37 f.) und plakativ formuliert: *„Betriebsrat – eigener Verantwortlicher im Sinne der DS-GVO? Ja!"*

Das LAG Sachsen-Anhalt *bejaht* in seinem Beschluss vom 18.12.2018 – 4 TaBV 19/17 ebenfalls die Qualifikation des Betriebsrats als verantwortliche Stelle. Dagegen hatten sich in jüngerer Rechtsprechung das LAG Niedersachsen im Beschluss vom 22.10.2018 (Az. 12 TaBV 23/18, Rn. 27) sowie das LAG Hessen im Beschluss vom 10.12.2018 (Az. 16 TaBV 130/18, Rn. 32 ff.) ausgesprochen.

Alle drei Entscheidungen beschäftigen sich mit dem Umfang von Auskunfts- und Unterrichtungsansprüchen von Betriebsräten nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Während die beiden Entscheidungen des LAG Niedersachsen und des LAG Hessen in Übereinstimmung mit der bisherigen Rspr. des BAG und der wohl h.M. in der Literatur auch unter Geltung der DSGVO den Betriebsrat weiterhin als Teil der verantwortlichen Stelle Arbeitgeber i.S.v. Art. 4 Nr. 7 DSGVO ansehen, ist das LAG Sachsen-Anhalt der Auffassung, dass der Betriebsrat selbst Verantwortlicher i.S.d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO sei, da er über die Zwecke der von ihm bzw. seinem Betriebsausschuss wahrgenommenen Einsicht in die Bruttoentgeltlisten selbst entscheide. Er sei „andere Stelle" im Sinne der Norm (so die Ausführungen unter Rn. 37 des Beschlusses). Damit sieht sich das LAG in Übereinstimmung mit dem Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg.

Folge wäre, dass Betriebsräte dann für Datenschutzverstöße haften müssten. Auf Seite 38 des o.g. Tätigkeitsberichts findet sich auch ein interessanter Hinweis zur persönlichen Haftung des handelnden Betriebsratsmitglieds (nicht des Betriebsrats als Organ, siehe dazu BGH, Urteil vom 25.10.2012, Az. III ZR 266/11). Um das zu vermeiden, bedürfte es einer eigenen datenschutzrechtlichen Organisation. Umgekehrt: Wenn Betriebsräte wie bisher Teil des Arbeitgebers wären, dann müsste dieser für Datenschutzverstöße haften, ohne dass er Einfluss auf die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat hätte. Denn dieser steuert die Datenverarbeitung und kontrolliert sich datenschutzrechtlich selbst (BAG, Urteil vom 11.11.1997, Az. 1 ABR 21/97).

Da zwischen den Betriebsparteien Einzelheiten der Einsichtnahme des Betriebsrats in Brutto- und Gehaltslisten strittig waren, hat der Arbeitgeber Rechtsbeschwerde beim BAG eingelegt (Az. 1 ABR 15/19). Es ist zu hoffen, dass sich das BAG dann auch mit der Frage der Qualifikation des Betriebsrats als verantwortliche Stelle im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO beschäftigt und Klarheit für die Praxis schafft.

Bislang ist also nach wie vor alles offen. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Neues aus der Wirtschaft

Erste Erfahrungen mit DSGVO-Bußgeldern

Seit einem Jahr gilt die DSGVO, die seither fast alle deutschen Unternehmen bereits umfangreich beschäftigt hat. Große Ungewissheit bereitete stets die Ahndungspraxis der deutschen Datenschutzbehörden. Nun haben die Datenschutzbehörden zu den bislang verhängten Bußgeldern bereitwillig Auskunft erteilt und eindeutige Zahlen geliefert:

Auf Anfrage des Handelsblattes (Handelsblatt Nr. 97 vom 21.05.2019) teilten sämtliche Datenschutzbeauftragte der Bundesländer ihre Ahndungspraxis mit:

- Im letzten Jahr wurden bundesweit in insgesamt 70 Fällen Bußgelder verhängt.
- In Nordrhein-Westfalen wurden 35 Bußgelder verhängt, in Berlin neun, in Rheinland-Pfalz acht, in Sachsen-Anhalt sechs, in Baden-Württemberg fünf, im Saarland drei, in Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern jeweils zwei. In den Übrigen Bundesländern sind noch keine Bußgelder verhängt worden.
- Die drei höchsten Bußgelder betrugen 80.000,00 Euro.
- Insgesamt gab es ca. 10.000 Fälle, in denen Unternehmen und andere Verantwortliche die Verletzung personenbezogener Daten meldeten (Art. 33 Abs. 1 DSGVO). Eine Bußgeldsanktion hatte die Meldung also regelmäßig nicht zur Konsequenz.

Die Zahlen zeigen, dass Bußgelder wegen Datenschutzverstößen bislang die Ausnahme sind. Obwohl die DSGVO prinzipiell Bußgelder bis zur Höhe von 20 Millionen Euro bzw. vier Prozent des weltweit erzielten Jahresumsatzes zuließe, wird dieser Rahmen in Deutschland (noch) nicht ansatzweise ausgereizt. Panische Überreaktionen sollten Unternehmen angesichts der datenschutzrechtlichen Vorgaben also nicht zeigen. Dies bedeutet allerdings nicht, dass es bei dieser Zurückhaltung bleibt: Derzeit sind alle Datenschutzbehörden überlastet und führen deshalb so gut wie keine anlassunabhängigen Datenschutzprüfungen durch. Diese Prüfungen haben die Datenschutzbehörden allerdings für die Zukunft – sobald sich die personelle Ausstattung verbessert hat – fest geplant. Auch ist nicht zu erwarten, dass es bei dem derzeit noch recht milden Bußgeldniveau bleibt. Andere europäische Mitgliedstaaten sind bereits jetzt deutlich strenger. Höhepunkt war die Verurteilung von Google zu einer Strafe von 50 Millionen Euro durch die französische Datenschutzbehörde CNIL.

Neues aus der Rechtsprechung

Kein Widerrufsrecht bei Aufhebungsverträgen und das Gebot fairen Verhandelns

Auch nach Inkrafttreten des neuen Verbraucherrechts im BGB zum 13.06.2014 lehnte die instanzgerichtliche Rechtsprechung ein Widerrufsrecht bzgl. Aufhebungsverträgen, die außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers geschlossen wurden, ab (wir hatten im Newsletter August

2018 berichtet). Das BAG hat dies nun höchstrichterlich bestätigt (Urteil vom 07.02.2019, Az. 6 AZR 75/18). Allerdings können Aufhebungsverträge nach der Rechtsprechung des BAG unwirksam sein, wenn sie unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandelns zustande gekommen sind.

Gegenstand der Entscheidung war ein Aufhebungsvertrag, den die Arbeitnehmerin unterzeichnete, nachdem der Lebensgefährte der Arbeitgeberin sie unangekündigt in ihrer Wohnung aufgesucht und ihr den Aufhebungsvertrag vorgelegt hatte. Die Arbeitnehmerin behauptete, zu diesem Zeitpunkt erkrankt gewesen zu sein und unter dem Einfluss von Schmerzmitteln gestanden zu haben. Im Nachgang erklärte die Arbeitnehmerin u.a. den Widerruf des Aufhebungsvertrags.

Das BAG hat festgestellt, dass ein **voraussetzungsloses Widerrufsrecht** gem. § 355 i.V.m. § 312g Abs. 1, § 312b BGB bei arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen, die außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers geschlossen werden, **nicht besteht**. Unter Bezugnahme auf die Gesetzessystematik sowie die Gesetzesmaterialen verneint das BAG die Anwendbarkeit der entsprechenden Vorschriften. Auch wenn der Abschluss des Aufhebungsvertrags außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers nicht die Regel sein dürfte, so ist dies doch eine wichtige Klarstellung für alle Arbeitgeber.

Im konkreten Fall hat das BAG jedoch auch Zweifel geäußert, ob der Aufhebungsvertrag nicht unter **Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandelns** zustande gekommen ist und den Rechtsstreit zurück an das LAG Niedersachsen verwiesen.

Aufhebungsverträge, die unter Missachtung des Gebots fairen Verhandelns zustande kommen, sind nicht etwa „nur" widerruflich oder anfechtbar, sondern bereits **unwirksam**. Sie lösen das Arbeitsverhältnis also nicht auf. Auch wenn das BAG betont, dass die Anforderungen an das Gebot fairen Verhandelns **einzelfallabhängig** seien, so weist es darauf hin, dass die **Gefahr einer möglichen Überrumpelung** des Arbeitnehmers bei Vertragsverhandlungen, z.B. weil diese **zu ungewöhnlichen Zeiten** oder **an ungewöhnlichen Orten** stattfinden, einen Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandelns darstellen kann. Auch eine Verhandlungssituation, in der eine **psychische Drucksituation** geschaffen oder ausgenutzt werde, die eine freie und überlegte Entscheidung des Arbeitnehmers erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht, könne einen entsprechenden Verstoß darstellen. Hierzu zählten auch besonders unan-

genehme Rahmenbedingungen, die den „Fluchtinstinkt“ weckten, sowie **objektiv erkennbare körperliche oder psychische Schwächen** oder **unzureichende Sprachkenntnisse**.

Die Kriterien des BAG sind recht unbestimmt. Konkret weist das BAG jedoch darauf hin, dass ein unangekündigtes Aufsuchen des Arbeitnehmers in seiner Wohnung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags einer Überrumpelung gleich kommen könne.

Auch die Verhandlung mit einem **erkrankten Arbeitnehmer** – und dies ist problematischer – könne eine Verletzung des Gebots fairen Verhandelns darstellen. Es mag Situationen geben, in denen der körperliche Zustand des Arbeitnehmers eine faire Verhandlung offensichtlich nicht zulässt. Die Grenzen dürften hier jedoch fließend sein. Das BAG fordert grundsätzlich **triftige Gründe** für Verhandlungen während einer Erkrankung des Arbeitnehmers. Bei einer Kurzerkrankung sei es regelmäßig zumutbar, die Genesung des Arbeitnehmers abzuwarten.

Arbeitgeber sollten daher bei offensichtlichen körperlichen oder geistigen Einschränkungen auf Seiten des Arbeitnehmers vorsichtig sein. Zwar ist der Arbeitnehmer, der sich auf die Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags beruft, darlegungs- und beweisbelastet für den Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandelns. Sollte der Arbeitnehmer jedoch z.B. eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen können, droht Ungemach. Es kann daher sinnvoll sein, dem Arbeitnehmer jedenfalls eine Überlegungsfrist hinsichtlich des Abschlusses des Aufhebungsvertrags einzuräumen. Im Falle einer Kurzerkrankung spricht vieles dafür, die Rückkehr des Arbeitnehmers abzuwarten.

Loschelder Praxistipp
Wie der Arbeitgeber die Probezeit verlängern kann

Nicht selten stehen Arbeitgeber vor folgendem Problem: Die sechsmonatige Probezeit eines Mitarbeiters ist fast um und der Arbeitgeber ist mit den bisherigen Leistungen des Mitarbeiters eigentlich nicht zufrieden. Dennoch würde er dem Mitarbeiter gerne noch eine „letzte Chance" geben, sich zu bessern. Doch damit verlöre der Arbeitgeber seinerseits die letzte Chance, dem Mitarbeiter grundlos zu kündigen und die Trennung ohne erhebliche Abfindungszahlung zu vollziehen. Was also tun?

Innerhalb der Probezeit (rechtlich korrekt eigentlich „Wartezeit") von sechs Monaten ab Beginn des Arbeitsverhältnisses, kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer grundlos kündigen. Nach Ablauf der sechs Monate bedarf die Kündigung gemäß § 1 Abs. 1, Abs. 2 KSchG einer sozialen Rechtfertigung. Trennungsprozesse werden dann oft sehr aufwendig.

§ 1 Abs. 1 KSchG ist zwingendes Recht und eigentlich vertraglich unabdingbar. Tatsächlich verlängern lässt sich die Probezeit also nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat dem Arbeitgeber allerdings eine Möglichkeit eingeräumt, gleichwohl eine Fortsetzung der Erprobungsphase zu erreichen (vgl. BAG, Urteil vom 07.03.2002, Az. 2 AZR 93/01):

- Kurz vor Ablauf der Probezeit kündigt der Arbeitgeber ordentlich, allerdings mit einer verlängerten Kündigungsfrist

von z.B. (dies ist rechtssicher) vier Monaten. Für die Dauer dieser vier Monate erhält der Arbeitnehmer dann nochmals die Möglichkeit, sich zu bewähren. Das Kündigungsschreiben muss noch vor Ablauf der Probezeit zugehen.

- Um nicht rechtsmissbräuchlich zu handeln, sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in dem Kündigungsschreiben für den Fall der Bewährung die Wiedereinstellung zu. Hierbei reicht es, dass der Arbeitnehmer allgemein weiß, welche Leistungen von ihm zur Bewährung erwartet werden. Konkret definieren muss der Arbeitgeber die Bewährungsvoraus-setzungen in seinem Kündigungsschreiben nicht (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24.06.2014, Az. 5 Sa 222/13). Auch eine genaue Definition wäre jedoch zulässig.

Alternativ kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer auch einen Aufhebungsvertrag mit einer Laufzeit von ca. vier Monaten und einer Wiedereinstellungszusage für den Fall der Bewährung schließen (Achtung: Schriftform beachten, § 623 BGB). Dieses Vorgehen setzt allerdings die Zustimmung des Arbeitnehmers voraus und bietet keine rechtlichen, sondern allenfalls psychologische Vorteile.

Theoretisch kann der Arbeitnehmer auf Grundlage der Wiedereinstellungszusage später auf Wiedereinstellung klagen. Allerdings müsste er dazu beweisen, dass er sich während der verlängerten Erprobungsphase tatsächlich bewährt hat. Um dies erforderlichenfalls widerlegen zu können, sollte der Arbeitgeber die Fehlleistungen des Arbeitnehmers von nun an genau dokumentieren.

Unser Team Arbeitsrecht

Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de

Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de

Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de

Arne Gehrke, LLM.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de

Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de

Dr. Jonas Kühne
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.kuehne@loschelder.de

Farzan Daneshian
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@
loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Konrad-Adenauer-Ufer 11
50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110
info@loschelder.de
www.loschelder.de