

Neues vom Gesetzgeber

Beschäftigungssicherung als arbeitsrechtliche Voraussetzung bei der Inanspruchnahme der Förderung nach den Regelungen zur Gas- und Strompreisbremse

Das Strompreisbremsegesetz (StromPBG) und das Erdgas-Wärme-Preisbremsen-Gesetz (EWPBG) sehen Entlastungen für Unternehmen vor, die einen hohen Strom- bzw. Gasverbrauch haben. Der Schwellenwert für den Stromverbrauch beträgt 30.000 kWh im Jahr, der für den Gasverbrauch mehr als 1,5 Mio. kWh im Jahr. Die Unternehmen können bestimmte Strom- bzw. Gas- und Wärmemengen zu einem garantierten Preis abnehmen. Das soll energieintensive Unternehmen unterstützen, um damit mittelbar Arbeitsplätze zu sichern. Der Gesetzgeber hat hierfür allerdings arbeitsrechtliche bzw. personalwirtschaftliche Pflichten aufgestellt.

I. Gesetzliche Ausgangslage

Voraussetzungen für die Entlastungen nach dem StromPBG und EWPBG sind die Erfüllung bestimmter arbeitsrechtlicher bzw. personalwirtschaftlicher Pflichten durch die Unternehmen, soweit sie Entlastungen im Umfang von zusammengerechnet *mehr als zwei Mio. Euro* in Anspruch nehmen wollen. Dabei werden die Entlastungen beider Gesetze (StromPBG und EWPBG) zusammengerechnet. Zu beachten sind:

- eine Arbeitsplatzhaltungspflicht (§ 37 Abs. 1 StromPBG; § 29 Abs. 1 EWPBG)
- ein Bonus- und Dividendenverbot (§ 37a StromPBG, § 29a EWPBG) sowie
- Nachweispflichten der Unternehmen und Rückforderungstatbestände (§ 37 Abs. 4 StromPBG, § 29 Abs. 4 EWPBG)

Die Pflicht zum Arbeitsplatzhalt besteht bis ein Jahr nach dem Ende der Entlastungsperiode, die zunächst bis zum 31.12.2023 definiert ist, aber bis zum 30.04.2024 durch Rechtsverordnung verlängert werden kann (§ 3 Abs. 1 und 2 StromPBG, § 1 Abs. 2 EWPBG), also längstens bis zum 30.04.2025.

Hinweis: Zur Ermittlung des Betrags bzw. der Freigrenze für die Förderungshöhe von zwei Mio. Euro wird auf das *Unternehmen* abgestellt und nicht – wie sonst in den beiden Gesetzen – auf den Konzern.

II. Beschäftigungssicherungsvereinbarung zur Erfüllung der Arbeitsplatzzerhaltungspflicht

1. Beschäftigungssicherungsvereinbarung als Regelinstrument (§ 37 Abs. 1 Satz 1 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 1 EWPBG)

Gesetzlich als vorrangig angesehene Möglichkeit zur Beschäftigungssicherung ist der Abschluss einer sog. Beschäftigungssicherungsvereinbarung für mindestens bis zum 30.04.2025 mittels Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. Wer die Initiative dazu ergreifen kann (Arbeitgeber, Gewerkschaft oder Betriebsrat), lässt das Gesetz offen. Der Gesetzgeber wollte wohl bewusst Spielräume für die Praxis eröffnen.

§ 92a BetrVG gibt den Betriebsräten ein Vorschlagsrecht zur Beschäftigungsförderung und -sicherung. Es liegt nahe, dass Betriebsräte dieses nutzen, um in eine Beratung (§ 92a Abs. 2 BetrVG) einzutreten, wobei den Arbeitgeber bei der Ablehnung eine Begründungspflicht trifft (§ 92a Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

Wichtig für die Betriebspraxis ist, dass der Inhalt der Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bis zum 15.07.2023 der Prüfbehörde vorgelegt werden muss. Die Verhandlungen sollten also bald begonnen werden, um noch Spielraum für die anderen Alternative – die „Selbstverpflichtungserklärung“ – zu haben, wenn eine Einigung mit der Gewerkschaft und/oder dem Betriebsrat nicht zu Stande kommt.

Eine wichtige Frage in der Betriebspraxis ist, ob eine solche Vereinbarung vom Betriebsrat *erzwingen* werden kann: Nähme man an, dass es sich um eine Maßnahme handelt, die einem Interessenausgleich entspräche, würde eine Verhandlungspflicht bis hin in die Einigungsstelle (nach § 112 Abs. 1 bis 3 BetrVG) bestehen. Es lässt sich jedoch sehr gut argumentieren, dass es sich nicht um eine Betriebsänderung handelt, weil die Sachverhalte der Energieknappheit und -verteuerung sowie insbesondere die Entlastung unter keinen der Tatbe-

stände einer Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 BetrVG subsumierbar sind. Ein Interessenausgleich selbst ist – anders als ein Sozialplan (§ 112 Abs. 4 BetrVG) – in der Einigungsstelle in jedem Fall nicht erzwingbar. Deshalb wird es sich um eine *freiwillige* Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG handeln, die die Betriebsparteien abschließen können, aber nicht müssen, weil kein Mitbestimmungstatbestand i.S.v. § 87 Abs. 1 und 2, § 112 Abs. 4 BetrVG erkennbar ist. Es muss daher nach unserer Auffassung *kein* zeitlich beanspruchendes Einigungsstellenverfahren durchgeführt werden.

Ein wesentlicher Vorteil der *Beschäftigungssicherungsvereinbarung* im Hinblick auf das Rückforderungsrisiko für die Entlastungszahlungen ist, dass im Fall einer tarifvertraglichen oder von den Betriebsparteien getroffenen Vereinbarung kein Nachweis zur Erhaltung der Arbeitsplätze oder zur Erbringung der Investitionen erbracht werden muss. Die Rechtsfolgen können die Tarif- bzw. Betriebsparteien frei „regeln“.

Bei der *Selbstverpflichtungserklärung* des Unternehmens ist dies anders: Diese wird nach § 37 Abs. 4 StromPBG, § 29 Abs. 4 EWPBG von der Prüfbehörde dahingehend geprüft, ob die gesetzlichen Verpflichtungen (insbesondere der Erhalt von 90 % der Arbeitsplätze nach § 37 Abs. 1 Satz 2 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 2 EWPBG) eingehalten sind.

Das bedeutet: Eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung mit „weich“ gestalteten Rechtsfolgen kann von der Prüfbehörde weder geprüft noch zum Anlass einer Rückforderung der Entlastung gemacht werden: Ein klarer Vorteil der betrieblichen bzw. tarifvertraglichen Regelung für die Praxis.

2. Selbstverpflichtungserklärung des Unternehmens (§ 37 Abs. 1 Satz 2 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 2 EWPBG)

Kommt es zu keiner Einigung mit Gewerkschaft oder Betriebsrat über eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung, kann das Unternehmen eine sogenannte „*Selbstverpflichtungserklärung*“ abgeben. Hierfür muss es zwei Dinge tun:

- Zunächst muss es schriftlich erklären, warum eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag nicht zustande gekommen ist (§ 37 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EWPBG). Dazu bedarf es auch einer

Stellungnahme der Verhandlungsbeteiligten (also der Gewerkschaft oder des Betriebsrats). Schon das setzt die baldige Aufnahme von Verhandlungen mit Gewerkschaft oder Betriebsrat voraus.

Allerdings ist die Stellungnahme der Gewerkschaft oder des Betriebsrats keine zwingende Voraussetzung. Durch die mögliche Verweigerung der Stellungnahme soll kein zusätzliches Druckmittel in Verhandlungen geschaffen werden, um „nicht in die Tarifautonomie einzugreifen“.

- Zudem („und“) muss sich das Unternehmen verpflichten, bis mindestens 30.04.2025 eine Belegschaft zu erhalten, die mindestens 90 % der zum Stichtag am 01.01.2023 vorhandenen Arbeitsplatzvollzeitäquivalente (FTE) entspricht (§ 37 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EWPBG).

Beide Voraussetzungen müssen also kumulativ vorliegen.

Mit Vollzeitäquivalenten (FTE) sind nach gegenwärtig überwiegender Auffassung die zum Stichtag 01.11.2023 beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Leiharbeiter gemeint. Mit der Inbezugnahme von Vollzeitäquivalenten wird Teilzeitkonstellationen Rechnung getragen. Zugleich werden Umgehungen wie etwa durch Aufspaltung in geringfügige Beschäftigung nach § 7 SGB IV zum Ende des Bezugszeitraums erschwert. Der „Belegschaftsbegriff“ (eine ganz neue arbeitsrechtliche Formulierung aus dem Wirtschaftsministerium) soll breit ausgelegt werden.

Eine Betrachtung „in der Regel“, wie sie sonst bei Schwellenwerten insbesondere in der Betriebsverfassung stattfindet, legt das Gesetz wohl – ohne sich allerdings ausdrücklich dazu zu äußern – nicht zugrunde. Orientiert man sich am Sinn der Arbeitsplatzzerhaltung, werden die Gerichte die Stichtagsbetrachtung heranziehen und Schwankungen nicht akzeptieren. Ausnahmen sind wohl nur bei Saisonunternehmen denkbar (bei Beginn des Bezugszeitraums am 01.01.2023 wohl z.B. Schlittschuhbahnen, Ski-Lifte, Hotels).

3. Nachweispflicht (§ 37 Abs. 2 StromPBG, § 29 Abs. 2 EWPBG)

Zwecks Kontrolle der Einhaltung der Beschäftigungssicherungsvereinbarung oder Verpflichtungserklärung sind die Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Selbstverpflichtungserklärungen bis zum 15.07.2023 der Prüfbehörde vorzulegen. Die Nachweispflicht der § 37 Abs. 2 StromPBG, § 29 Abs. 2 EWPBG ist zwingende Voraussetzung für den Erhalt der Förderung.

Liegt der Nachweis der Prüfbehörde bis zum 15.07.2023 nicht vor, hat das Unternehmen nur einen Anspruch auf eine Gesamtentlastung nach beiden Gesetzen i.H.v. bis zu zwei Mio. Euro und nicht auf eine darüberhinausgehende Entlastung. Bereits zuviel gezahlte Entlastungsbeträge können nach § 37 Abs. 2 Satz 2 und 3 StromPBG bzw. § 29 Abs. 2 Satz 2 und 3 EWPBG *zurückgefordert* werden.

4. Abschlussbericht (§ 37 Abs. 3 StromPBG, § 29a Abs. 3 EWPBG)

Damit geprüft werden kann, ob ein Beschäftigungsabbau, der mehr als 10 % der am 01.01.2023 vorhandenen Arbeitsplatz-vollzeitäquivalente (FTE) ausmacht, vorliegt, ist bis zum 30.04.2025 ein *Abschlussbericht* vorzulegen, der die Gründe eines Arbeitsplatzabbaus darstellt.

- Nach der Gesetzesbegründung soll allerdings auch ein späterer Abschlussbericht im Fall von noch nicht hinreichend feststehenden, aber geplanten Investitionen im Jahr 2026 „ausnahmsweise gerechtfertigt sein“ können. Der Bericht sollte der Prüfbehörde mit Blick auf den Abschluss des prüfungsrelevanten Zeitraums spätestens vor dem 31.12.2025 vorgelegt werden.
- Der Abschlussbericht enthält eine *Darstellung der Arbeitsplatzentwicklung* sowie, im Fall eines Arbeitsplatzabbaus, die *Gründe* dafür (§ 37 Abs. 3 Satz 2 StromPBG, § 29a Abs. 3 Satz 2 EWPBG).
- Dieser Bericht ist „durch Prüfer“ (*wohl* Wirtschaftsprüfer) zu testieren (§ 37 Abs. 3 Satz 1 StromPBG, § 29a Abs. 3 Satz 1 EWPBG).

5. Besondere Darlegungspflicht beim Arbeitsplatzabbau (§ 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 EWPBG)

Sollten Investitionen nach § 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 EWPBG), die einen Verstoß gegen die Beschäftigungssicherungspflicht kompensieren sollen, getätigt worden sein, ist der entsprechende Investitionsplan dem Abschlussbericht beizufügen.

Damit soll die Überprüfung des *Kompensationstatbestands* der Investitionen im Verhältnis zur Nichteinhaltung der Beschäftigungssicherung ermöglicht werden. Auch wenn weder das Gesetz noch die Gesetzesbegründung dies ausdrücklich aussprechen, wird sich das Testat der Prüfer nach § 37 Abs. 3 Satz 1 StromPBG, § 29a Abs. 3 Satz 1 EWPBG auf die Durchführung der Investitionen erstrecken müssen, um eine sachgerechte und nachprüfbare Bewertung ermöglichen.

Aus der Formulierung „Arbeitsplatzentwicklung“ wird wohl zu Recht abgeleitet, dass die 90-%-Grenze für den Personalstand in FTE nicht nur zum Stichtag 30.04.2025 eingehalten werden, sondern *durchgehend* in den Jahren 2023 bis 2025 bestehen muss. Entsprechend muss die Dokumentation dies durchgängig aufzeigen. Gesetz und Gesetzesbegründung schweigen dazu. Näheres werden die Verwaltungsanweisungen erläutern. Angesichts dessen sollte die arbeitsrechtliche und personalwirtschaftliche Praxis sich auf die Notwendigkeit einer durchgängigen Erfüllung der Personalquote von 90 % einstellen.

6. Rückforderungsrisiko bei der Selbstverpflichtungserklärung des Unternehmens (§ 37 Abs. 4 StromPBG, § 29 Abs. 4 EWPBG)

- a) Rückforderung der zwei Mio. Euro übersteigenden Entlastung

Liegt keine Beschäftigungssicherungsvereinbarung gem. § 37 Abs. 1 Satz 1 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 1 EWPBG zwischen den Tarif- oder den Betriebsparteien vor, sondern hat das Unternehmen „nur“ eine *Selbstverpflichtungserklärung* nach § 37 Abs. 1 Satz 2 StromPBG,

§ 29 Abs. 1 Satz 2 EWPBG abgegeben, sehen beide Gesetze strenge Nachweispflichten und hohe Rückforderungsrisiken bei Eintritt eines Beschäftigungsabbaus vor.

Die Rückforderung betrifft aber immer nur den Teil, der die Entlastung i.H.v. zwei Mio. Euro übersteigt, wie aus dem Wortlaut von § 37 Abs. 4 Satz 1 StromPBG und § 29 Abs. 4 Satz 1 EWPBG deutlich wird.

b) Rückforderungsgrundsätze

Folgende Grundsätze – neben den zusätzlich anwendbaren Regelungen des § 49a Abs. 3 Satz 3 VwVfG – gelten bei der Ausübung des „Soll-Ermessens“ der Behörde:

- Die Höhe der Rückforderung der erhaltenden Förderung soll prozentual der Unterschreitung der vereinbarten oder zugesicherten Zahl der zu erhaltenden Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente (FTE) entsprechen, mindestens jedoch 20 % betragen.
- Finden Vorgänge nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG) oder Übergänge von Betrieben oder Betriebsteilen nach § 613a BGB statt, werden diese berücksichtigt und es wird nach Abzug dieser Betriebsübergänge bewertet, welche bereinigten FTE noch erhalten sind.

Dabei enthalten § 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 StromPBG und § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 EWPBG die Besonderheit, dass es zudem auf den Erhalt der Arbeitsplätze beim Erwerber bzw. Rechtsnachfolger ankommt. In Umwandlungsvereinbarungen und/oder Unternehmenskaufverträgen müssen daher für den Fall einer Entlastung nach dem EWPBG bzw. StromPBG durchsetzbare Auskunftsansprüche bzw. für den Fall der Nichterfüllung derselben Ausgleichsansprüche bzw. Garantien vereinbart werden. Es ist erkennbar, dass damit Abspaltungen zwecks späterer Arbeitsplatzstilllegung als Gestaltung zur Umgehung der Rückforderung ausgeschlossen werden sollen.

- Hat das Unternehmen die vereinbarte oder zugesicherte Zahl an zu erhaltenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalenten (FTE) um bis zu 50 % unterschritten, kann dies durch Investitionen von mindestens 50 % nach beiden Gesetzen oder nach dem Energie-Kostendämpfungsprogramm ausgeglichen werden (§ 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 EWPBG). Es handelt sich dabei um Investitionen in die Energietransformation, den Klima- und Umweltschutz sowie in die Sicherheit der Energieversorgung.

In diesem Fall muss das Unternehmen dies durch einen entsprechenden Investitionsplan substantiieren (§ 37 Abs. 3 Satz 2 StromPBG, § 29 Abs. 3 Satz 2 EWPBG).

Das kann die Prüfbehörde im Rahmen ihrer nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffenden Entscheidung über die Rückforderung gewährter Entlastungen bewerten und berücksichtigen. Nach § 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 5 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 5 EWPBG fordert die Prüfbehörde „den Entlastungsbetrag in der Regel nicht zurück“, wenn erhebliche Investitionen getroffen worden sind.

Zunächst ist die Unterschreitung der 90 %-Grenze prozentual zu berücksichtigen. Ausgehend von einer mindestens 20%igen Unterschreitung kann die anteilige Rückforderung bis zu 60 % betragen. Bei einer Unterschreitung um mehr als 50 % soll der vollständige Förderbetrag zurückgeführt werden.

- Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und seines Wirtschaftszweiges wird bei der Rückforderungsentscheidung beachtet (§ 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 4 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 4 EWPBG).
- Die Entlastung soll ganz zurückgefordert werden, wenn das Unternehmen bis zum 30.04.2025 den Geschäftsbetrieb vollständig einstellt oder in das

Ausland verlagert (§ 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 6 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 6 EWPBG).

III. Boni- und Dividendenverbot (§ 37a Abs. 1 StromPBG, § 29a Abs. 1 EWPBG)

Erst kurz vor Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens am 14.12.2022 ist ein abgestuft ausgestaltetes Boni- und Dividendenverbot aufgenommen worden.

1. Gestufte Regelungen für Entlastungen über 25 und 50 Mio. Euro

- Wird eine Entlastungssumme *über 25 Mio. Euro* bezogen, dürfen Mitglieder der *Geschäftsleitung des Unternehmens (Vorstände, Geschäftsführer usw.)* sowie *Aufsichtsräte* bis zum Ablauf des *31.12.2023* keine Boni, variable Vergütungsbestandteile oder über das Festgehalt hinausgehende Vergütungsbestandteile erhalten, die *nach* dem 01.12.2022 (Beginn des Gesetzgebungsverfahrens) vereinbart oder beschlossen worden sind (§ 37a Abs. 1 Satz 1 StromPBG, § 29a Abs. 1 Satz 1 EWPBG).

Mit der Gesetzesformulierung „gewähren“ meint der Gesetzgeber den Ausschluss aller Leistungen, die sich auf den *geförderten Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2023* beziehen. Das gilt für die Absätze 1 bis 4 und auch für Auszahlungen nach dem 31.12.2023, da andernfalls bei einer Verschiebung der Auszahlung das Verbot leerlaufen würde.

Entsprechendes gilt bis zum 31.12.2023 für Erhöhungen und auch für Abfindungen, die rechtlich nicht geboten sind (§ 37a Abs. 1 Satz 3 StromPBG, § 29a Abs. 1 Satz 3 EWPBG).

Auch darf kein Geschäftsleitungsmitglied mehr verdienen als die Grundvergütung, die das Geschäftsleitungsmitglied vor dem 01.12.2022 hatte, wobei aber ein *Inflationsausgleich* zulässig ist (§ 37a Abs. 3 Satz 1 und 2 StromPBG, § 29a Abs. 3 Satz 1 und 2 EWPBG). Steigerungen sind somit auf den Inflationsausgleich begrenzt.

Die Regeln gelten entsprechend für neu eintretende Geschäftsleitungsmitglieder oder Aufsichtsräte (§ 37a Abs. 3 Satz 3 Strom-PBG, § 29a Abs. 3 Satz 3 EWPBG).

- Beträgt die Entlastungssumme *mehr als 50 Mio. Euro*, sind die Regeln noch strenger:

Nach § 37a Abs. 4 StromPBG, § 29a Abs. 4 EWPBG gilt für Mitglieder der Geschäftsleitung und Aufsichtsräte bis zum 31.12.2023 das Verbot der Zahlung von Boni, anderen variablen oder vergleichbaren Vergütungsbestandteilen unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen und über das Festgehalt hinausgehenden Vergütungsbestandteile i.S.v. § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Es wird also im Regelfall *nur* das *Festgehalt* gezahlt werden können. Darüberhinausgehende Zahlungen verstoßen gegen § 134 BGB und können gem. § 812 BGB *zurückgefordert* werden, was Aufsichtsräte im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens, wollen sie nicht selbst in die Haftung bezüglich der Überwachung der Geschäftsleitungsmitglieder geraten, durchzusetzen haben.

Im Jahr 2023 dürfen grds. keine sonstigen, vertraglich oder gesetzlich nicht geschuldeten Gewinnausschüttungen (also auch Dividenden) geleistet werden (§ 37a Abs. 5 StromPBG, § 29a Abs. 5 EWPBG).

2. Keine Relevanz der Entlastung bei EBITDA-Bewertung

Für alle Unternehmen gilt (auch bei einer Entlastungssumme von weniger als 25 Mio. Euro!), dass Entlastungszahlungen nach beiden Gesetzen im Hinblick auf die Bemessung der variablen Vergütung von Geschäftsleitungs- und Aufsichtsratsmitgliedern nicht bei der Bemessung des EBITDA berücksichtigt werden dürfen (§ 37a Abs. 2 Satz 1 StromPBG, § 29a Abs. 2 Satz 1 EWPBG). Das gilt auch für Vergütungszahlungen nach dem 31.12.2023 (§ 37a Abs. 2 Satz 2 StromPBG, § 29a Abs. 2 Satz 2 EWPBG).

3. Opt-Out-Möglichkeit bis 31.03.2023

Bis zum 31.03.2023 haben die Unternehmen durch „formlose Erklärung“ gegenüber der Prüfbehörde die Möglichkeit, auf

die Förderung nach beiden Gesetzen mit einer Entlastungssumme über 25 Mio. Euro zu verzichten und somit nicht den Pflichten nach den jeweiligen Abs. 1 und 5 der § 29a EWPBG bzw. § 37a StromPBG zu unterliegen (§ 37a Abs. 6 StromPBG, § 29a Abs. 6 EWPBG). Es handelt sich also um eine Opt-Out-Regelung, die nach der Gesetzesbegründung auch möglich ist, wenn die Förderungssumme nicht mehr als 25 Mio. Euro beträgt.

Gerne stehen wir zur Beantwortung weiteren Fragen und insbesondere bei der Unterstützung anlässlich der Formulierung und beim Zustandekommen von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur Verfügung.



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, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



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



Farzan Daneshian, LL.M.
+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