

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a metal hanger. Below it, another gear is partially visible, mounted on a machine. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, all slightly out of focus, creating a sense of depth and activity in a factory setting.

**LOSCHELDER**

**Newsletter Arbeitsrecht  
Oktober 2023**

## **Inhalt**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Arbeitszeiterfassung – Initiativrecht des Betriebsrats?**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Den Bock zum Gärtner? Bestimmung der Betriebsratsvergütung ist keine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung.**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Kündigung wegen Äußerungen in einer Chatgruppe**

### **Loschelder Praxistipp**

**Sonderkündigungsschutz (VII) – Betriebsrat I**

## Neues aus der Rechtsprechung

### Arbeitszeiterfassung – Initiativrecht des Betriebsrats?

*Die Arbeitszeiterfassung ist seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) zum Dauerbrenner geworden. Der Gesetzgeber ist zum Handeln aufgefordert. Es bleibt abzuwarten, in welcher Form das Arbeitszeitgesetz letztlich reformiert wird. Bis dahin sind jedoch die bereits bestehenden Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung zu berücksichtigen. Dies zeigt auch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 22. Mai 2023 (Az. 4 TaBV 24/23). Das LAG sprach dem Betriebsrat bei der Ausgestaltung einer Arbeitszeiterfassung, dem „Wie“ der Arbeitszeiterfassung, ein Mitbestimmungsrecht zu.*

Gegenstand der Entscheidung war eine Auseinandersetzung zwischen einem Betriebsrat und einem Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber hatte auf Grundlage der Betriebsvereinbarung bisher nur die Arbeitszeit und deren Erfassung für Mitarbeiter im Innendienst geregelt. Eine Regelung für Außendienstmitarbeiter gab es hingegen nicht. Eine entsprechende Arbeitszeiterfassungsregelung auch für Außendienstler begehrte jedoch der Betriebsrat. Der Arbeitgeber wies das Verlangen mit der Begründung zurück, er wolle die anstehenden gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeiterfassung abwarten. Er erhoffe sich, dass die neuen Regelungen einen Ausnahmetatbestand für die Arbeitszeiterfassung von Außendienstmitarbeitern beinhalten.

Mit dieser Argumentation drang der Arbeitgeber nicht durch. Das LAG begründete dies damit, dass dem Betriebsrat bezüglich der Ausgestaltung eines Arbeitszeiterfassungssystems ein Initiativrecht zustehe. Die vorstehend genannte Argumentation des Arbeitgebers könne dem Initiativrecht des Betriebsrats nicht entgegengehalten werden. Denn das Mitgestaltungsrecht des Betriebsrats hänge nicht davon ab, ob der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems nachkomme oder nicht. Er könne sich dementsprechend im Hinblick auf das Ausgestaltungsrecht des Betriebsrats nicht darauf berufen, er sei nicht gewillt, seiner gesetzlichen Verpflichtung Genüge zu tun.

Die Entscheidung ist konsequent und nicht überraschend. Sie ist jedoch noch nicht rechtskräftig.

Arbeitgeber sind sicherlich gut beraten, das Gesetzgebungsverfahren sehr genau im Blick zu behalten. Sobald hier die konkrete Ausgestaltung des Gesetzes feststeht, sollte dies bei etwaigen Verhandlungen mit dem Betriebsrat Berücksichtigung finden. Es wäre zudem sicherlich eine missliche Situation, nun Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über Arbeitszeiterfassung zu schließen, um dann, sobald das Gesetz vorliegt, eine neue Vereinbarung unter Berücksichtigung etwaiger gesetzlicher Vorgaben schließen zu müssen.

Wir behalten die Entwicklung selbstverständlich für Sie im Auge und werden Sie über diese regelmäßig informieren.



## Neues aus der Rechtsprechung

### **Den Bock zum Gärtner? Bestimmung der Betriebsratsvergütung ist keine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung.**

*Fallen einem Arbeitgeber Fehler in der Vergütungsbemessung freigestellter Betriebsratsmitglieder auf, gilt es – unter anderem aufgrund drohender Strafbarkeit – zügig zu handeln. Zumindest auf eine Beteiligung des Betriebsrats kann der Arbeitgeber bei der Vergütungsbemessung aber verzichten. Nach einer aktuellen Entscheidung des LAG Baden-Württemberg (Beschluss vom 26. Mai 2023, Az. 12 TaBV 1/23) stellt diese keine mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG dar.*

In einem Mannheimer Kraftwerksbetrieb mit ca. 500 Arbeitnehmern besteht ein elfköpfiger Betriebsrat. Dessen Vorsitzender war langjährig im Betrieb als Schlosser beschäftigt und seit 1994 Betriebsratsmitglied. Seine Vergütung richtete sich zunächst nach den Entgeltgruppen des Haustarifvertrags. Er war seit dem Jahr 1998 von der beruflichen Tätigkeit freigestellt und fungierte ab 2002 als Betriebsratsvorsitzender. Seit 2006 wurde er als außertariflicher Angestellter geführt, sein Gehalt wurde seitdem mehrmals auf zuletzt 13.576,63 Euro brutto pro Monat nebst Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit angehoben. Im Rahmen einer Prüfung im Jahr 2022 senkte die Arbeitgeberin die Vergütung auf 6.338,56 Euro brutto monatlich. Sie ist der Ansicht, dass die Vergütung des Betriebsratsvorsitzenden anhand der Vergütungsentwicklung einer Vergleichsgruppe von bei Dienstantritt mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmern zu ermitteln ist – diese seien nach dem Haustarifvertrag mehrheitlich in Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Der antragstellende Betriebsrat meint, die Vergütungskürzung sei als Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG einzuordnen; daher sei sein Mitbestimmungsrecht zu beachten. Mit einem entsprechenden Antrag wendete er sich an das ArbG Mannheim, welches den Antrag zurückgewiesen hat.

Das LAG Baden-Württemberg hat die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Ein Mitbestimmungsrecht bestehe nicht. Bei der Vergütungsbestimmung nach § 37 Abs. 4 BetrVG sei lediglich ein Vergleich der Entgeltentwicklung ähnlicher – jedoch nicht freigestellter – Arbeitnehmer erfolgt. Darin liege keine wertende Zuordnung einer bestimmten Tätigkeit zu den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsordnung. An einer Eingruppierung im

Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG fehle es deshalb. Auch zu einer mittelbaren Eingruppierung sei es durch die Bestimmung des Vergleichsentgelts nicht gekommen. Der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG sei immanent, dass sie sich auf den einen einzelnen Arbeitnehmer betreffenden Gestaltungs- oder Rechtsanwendungsakt des Arbeitgebers beziehe. Durchschnittbetrachtungen, wie die Vorliegende, seien diesem Grundgedanken nicht zugänglich. Darin sei auch keine Schutzlücke für freigestellte Betriebsratsmitglieder zu sehen, da die Mitbestimmung bei Eingruppierungsentscheidungen nicht den einzelnen Arbeitnehmer, sondern das kollektive Interesse an innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit schütze. Der Beschluss ist rechtskräftig.

Die Entscheidung bestätigt die Auffassung eines bisher vereinzelt gebliebenen Beschlusses des LAG Düsseldorf (19.03.2019, Az. 8 TaBV 70/18) und leistet damit einen Beitrag zur Rechtsklarheit. Sie ist auch inhaltlich zu begrüßen: Bei der Vergütungsermittlung für freigestellte Betriebsräte kann zwar das Ergebnis einer bestimmten Entgeltgruppe entsprechen; der Vorgang an sich ist mit einer Eingruppierung aber nicht vergleichbar. Aus dem Beschluss folgt allerdings nicht, dass Maßnahmen bezüglich freigestellter Betriebsratsmitglieder niemals eine Mitbestimmung wegen personeller Einzelmaßnahmen gem. § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG auslösen können. Bei einer Versetzung etwa handelt es sich – trotz Freistellung – um eine organisatorische Einzelmaßnahme, die zudem bei (hypothetischer) Beendigung der Freistellung ohne weitere Entscheidung wirksam wird und dann Auswirkungen auf die Betriebsorganisation hat. Hier wäre der Betriebsrat daher zu beteiligen.

Bei der konkreten Bemessung des Vergleichsentgelts verbleiben gleichwohl viele Zweifelsfragen. Arbeitgeber sollten im Wissen um das Konfliktpotential bereits bei der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds eine Vergleichsgruppe ähnlicher Arbeitnehmer benennen und die Vergütung an ihr ausrichten.

Gegen die Vergütungskürzung geht der Betriebsratsvorsitzende persönlich in einem gesonderten Verfahren vor; dieses befindet sich derzeit in der Berufungsinstanz. Während dort unter anderem über die Höhe der Vergütung gestritten wird, ging es in dem von dem Betriebsrat angestregten Verfahren ausschließlich um das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts.



## Neues aus der Rechtsprechung

### Kündigung wegen Äußerungen in einer Chatgruppe

*Wer sich in Chatgruppen von Instant-Messaging-Diensten wie WhatsApp den Frust von der Seele schreibt, muss mit erheblichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Arbeitnehmer, die sich in privaten Chatgruppen beleidigend und menschenverachtend über andere Betriebsangehörige äußern, können einer Kündigung nur im Ausnahmefall eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung in Bezug auf ihre Nachrichten entgegenhalten. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24. August 2023 (Az. 2 AZR 17/23, bislang nur als Pressemitteilung veröffentlicht) entschieden.*

Der Kläger war seit 2014 Mitglied einer WhatsApp-Gruppe, die zuletzt aus insgesamt sieben befreundeten und zum Teil miteinander verwandten Kollegen bestand. Neben privaten Themen ging es in den Chats auch um Arbeitsplatzkonflikte. Dabei äußerte der Kläger sich in stark beleidigender und menschenverachtender Weise über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. So enthielt der Chatverlauf unter anderem Äußerungen wie: „Der Pole ist der Schlimmste“, „aber erst den Polakken umnieten der ist der schlimmste“, „Und die Neeger kommen“, „ja, die Moslems sind dem gemeinen Juden recht ähnlich was Geschäfte angeht, allerdings 7 Klassen tiefer, Ziegen, Kiosk und gebrauchte statt Banken, Medien und Firmen“ und „der soll seine Fresse halten, sonst läuft bald ,spiel

*mir das Lied vom Tod' noch mal im Kino*". Nachdem die Beklagte zufällig Kenntnis von dem Inhalt des Chatverlaufs erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich fristlos.

Sowohl das Arbeitsgericht Hannover als auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen gaben der Kündigungsschutzklage des Klägers statt. Das LAG stellte dabei maßgeblich auf die Umstände ab, unter denen die Äußerungen des Klägers gefallen waren. Diese seien Bestandteil einer vertraulichen Kommunikation zwischen den Teilnehmern der Chatgruppe gewesen und genossen als solchen verfassungsrechtlichen Schutz, der dem Schutz der Ehre der durch die Äußerungen betroffenen Personen vorgehe. Zwar sei mit der Kommunikation über WhatsApp ein erhöhtes Risiko verbunden. Während das gesprochene Wort flüchtig sei, werde die Kommunikation in einem WhatsApp-Chat dokumentiert. Somit seien Äußerungen auch noch nach vielen Jahren vollständig nachvollziehbar und belegbar. Dies schränke jedoch die Vertraulichkeit der Kommunikation nicht ein, so das LAG. Der Austausch zwischen dem Kläger und den anderen Mitgliedern der Chatgruppe sei auf Vertraulichkeit ausgerichtet gewesen. Diese hätten Ende-zu-Ende verschlüsselte Nachrichten ausgetauscht und seien langjährig befreundet; zwei Mitglieder seien sogar miteinander verwandt.

Das BAG hat anders entschieden. Eine Vertraulichkeitserwartung sei nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder einer Chatgruppe den **besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation** in Anspruch nehmen könnten. Dies wiederum sei **abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Chatgruppe**. Handele es sich bei den Nachrichten – wie vorliegend – um **beleidigende und menschenverachtende Äußerungen** über Betriebsangehörige, bedürfe es einer **besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechtigt erwarten konnte, dass der Inhalt seiner Nachrichten von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben werde**.

Das BAG hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache an das LAG zurückgewiesen. Der Kläger wird nun darlegen müssen, warum er angesichts der **Größe der Chatgruppe, ihrer geänderten Zusammensetzung, der unterschiedlichen Beteiligung der Gruppenmitglieder an den Chats und der Nutzung eines auf schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegten Mediums** eine berechnete

Vertraulichkeitserwartung haben durfte. Angesicht dieser hohen Anforderungen, ist zweifelhaft, dass ihm dies gelingen wird.

Das Urteil ist aus Arbeitgebersicht erfreulich, da es diesen erleichtert, gegen „hetzende“ Arbeitnehmer vorzugehen. Das setzt natürlich voraus, dass sie von solchen Vorgängen überhaupt Kenntnis erlangen. Zudem ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob Äußerungen tatsächlich zum Anlass für eine Kündigung genommen werden dürfen oder diese aufgrund der konkreten Umstände der Sphäre vertraulicher Kommunikation zuzurechnen sind.



### **Loschelder Praxistipp**

#### **Sonderkündigungsschutz (VII) – Betriebsrat I**

*Das ausgefeilteste System des Sonderkündigungsschutzes dient dem Schutz der Betriebsräte und anderer Personen, die Funktionen in der Betriebsverfassung wahrnehmen. Der Gesetzgeber sieht hier für solche Personen eine besondere Gefahr, gekündigt zu werden und hielt umfangreiche Schutzmechanismen für erforderlich. Wegen der Bedeutung dieses Sonderkündigungsschutzes werden mehrere Artikel im Rahmen dieser Serie erforderlich sein; in diesem Beitrag geht es darum, überhaupt das grundsätzliche System darzustellen.*

Hauptnorm des Sonderkündigungsschutzes für betriebsverfassungsrechtliche Sachverhalte ist § 15 KSchG. Allerdings ist nicht nur für Nichtjuristen bereits die Lektüre der über eine Seite langen Norm eine Zumutung: Die Regelung ist geprägt durch Bandwurmsätze mit

zahlreichen eingeschobenen Aufzählungen. Das System erschließt sich auch nicht lediglich aus § 15 KSchG, da die Norm mit § 103 BetrVG eng verzahnt ist. Das System erschließt sich daher lediglich aus der Kombination zweier Gesetze.

### 1. Geschützter Personenkreis

Die Regelungen des Sonderkündigungsschutzes schützen (von Sonderfällen wie Bordvertretung und Seebetriebsrat abgesehen) folgende Personen:

- a) **Betriebsräte**, § 15 Abs. 1 S. 1 1. Alt KSchG
- b) Mitglieder der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** § 15 Abs. 1 S. 1 2. alt KSchG und Mitglieder **der Schwerbehindertenvertretung**, § 179 Abs. 3 SGB IX iVm § 15 Abs. 1 S. 1 1. Alt KSchG
- c) die entsprechenden Mandatsträger in der **Personalvertretung** (also für den öffentlichen Dienst (§ 15 Abs. 2))
- d) Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber, § 15 Abs. 3
- e) die ersten sechs Arbeitnehmer, die zu einer **Betriebsversammlung zum Zwecke der Einleitung einer Betriebsratswahl** einladen, § 15 Abs. 3a KSchG
- f) Arbeitnehmer die **Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats** unternehmen und diese Absicht zuvor öffentlich haben beglaubigen lassen, § 15 Abs. 3b

Die eigentlichen Mandatsträger werden daher durch die Abs. 1 und 2 geschützt, die restlichen Normen befassen sich mit Vorbereitungshandlungen im weitesten Sinne. Zu den Mandatsträgern gehören auch Ersatzmitglieder des Betriebsrates gem. § 25 BetrVG, soweit diese tatsächlich für verhinderte Betriebsratsmitglieder nachrücken.

### 2. Dauer des Schutzes und nachwirkender Schutz

Der „eigentliche“ Sonderkündigungsschutz ist auf die Dauer der Tätigkeit beschränkt: Bei Mandatsträgern der Abs. 1 und 2 also bis zum Ende der Amtszeit. Bei Wahldurchführung und -vorbereitung der Abs. 3 und 3a gilt der Schutz bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Bei den reinen Vorbereitungshandlungen des Abs. 3b gilt der Schutz bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebsversammlung, längstens jedoch drei Monate.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, durch die Kombination von Regelungen längerfristigen Kündigungsschutz zu erhalten: An den

Schutz für reine Vorbereitungshandlungen des Abs. 3b, kann sich der für Personen, die zu einer Betriebsversammlung einladen, gemäß § 3a anschließen; dann können der Sonderkündigungsschutz für Wahlvorstände und/oder Wahlbewerber (Abs. 3) und, Wahlerfolg vorausgesetzt, Betriebsräte (Abs. 1) folgen.

Grundsätzlich schließt sich an den eigentlichen Kündigungsschutz auch ein nachwirkender Schutz an: Bei **Mandatsträgern** dauert dieser grundsätzlich **ein Jahr**, bei **Wahlvorständen, Wahlbewerbern** und zur Betriebsversammlung einladenden Personen **sechs Monate**. Die reinen Vorbereitungshandlungen nach Abs. 3b kennen keinen nachwirkenden Sonderkündigungsschutz. Eine Schutzlücke besteht auch, wenn die Amtszeit aufgrund gerichtlicher Entscheidung endete – wegen Pflichtverletzung gemäß § 23 BetrVG aber auch bei erfolgreicher Wahlanfechtung gemäß § 19 BetrVG.

Die Regelungen zum nachwirkenden Sonderkündigungsschutz sind insbesondere für Ersatzmitglieder gemäß § 25 BetrVG wichtig: Da diese häufig nur kurzfristig und punktuell für zeitweilig verhinderte Betriebsratsmitglieder zur Betriebsratsarbeit herangezogen werden, ist für diese der nachwirkende Schutz essentiell. Die Jahresfrist beginnt mit jeder erneuten Heranziehung zur Betriebsratsstätigkeit erneut; häufig ist zu beobachten, dass Betriebsräte durch entsprechende Heranziehung der Ersatzmitglieder dafür sorgen, dass deren nachwirkender Sonderkündigungsschutz nicht ausläuft.

### **3. Grundtatbestand: Kündigung nur aus wichtigem Grund**

Der Grundtatbestand des Sonderkündigungsschutzes – sowohl während der aktiven Amtszeit als auch nachwirkend – ist, dass eine Kündigung nur aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB möglich ist; Teil des Sonderkündigungsschutzes ist auch, dass die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten wird.

Häufig übersehen wird allerdings, dass der Sonderkündigungsschutz nicht für den Fall von Betriebsschließungen und Schließungen von Betriebsabteilungen gilt: In diesem Falle ist gemäß § 15 Abs. 4 und 5 KSchG die ordentliche Kündigung möglich. Eine Einschränkung erfährt das Kündigungsrecht des Arbeitgebers bei Betriebsschließungen lediglich dadurch, dass grundsätzlich nur die Kündigung zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig ist, wenn nicht zwin-

gende betriebliche Erfordernisse eine vorherige Beendigung erfordern. In der Praxis bedeutet dies, dass ein Teil der Betriebsratsmitglieder bei einer Betriebschließung „das Licht ausmachen“.

Bei der Schließung einer Betriebsabteilung sind die geschützten Personen im Grundsatz in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen; hierbei ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, geeignete Arbeitsplätze „freizukündigen“. Diese Verpflichtung entfällt lediglich dann, wenn diese Übernahme aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist.

#### **4. Verzahnung mit dem Betriebsverfassungsrecht**

Verstärkt wird der Schutz durch den Ausschluss der ordentlichen Kündigung – in einigen Fallgestaltungen – dadurch, dass die außerordentliche Kündigung der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 103 BetrVG bedarf. Die Regelung soll verhindern, dass der Arbeitgeber durch eine unwirksame Kündigung zunächst Fakten schafft und Arbeitnehmer aus dem Betrieb drängt.

Wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert – was, wenig erstaunlich, der Regelfall ist – kann der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht gemäß § 103 Abs. 2 BetrVG ersetzen lassen. Das Gesetz verschiebt damit die Gewichte zwischen dem Bestandsschutzinteresse eines Betriebsratsmitglieds und den Interessen des Arbeitgebers sehr zugunsten des Schutzes der Betriebsverfassung: Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung ist grundsätzlich, dass dem Arbeitgeber das Festhalten am Arbeitsverhältnis auch nicht für den Lauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Auch in dieser Situation einer eigentlich unzumutbaren weiteren Zusammenarbeit verpflichtet das Gesetz den Arbeitgeber zu einer häufig mehrjährigen gerichtlichen Auseinandersetzung, bevor er eine Kündigung überhaupt aussprechen kann.

Das Zustimmungsbedürfnis ist allerdings auf bestimmte Fälle eingeschränkt: Es erfasst lediglich die außerordentliche Kündigung und greift daher nicht in den Fällen einer Schließung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung gemäß § 15 Abs. 4 und 5 KSchG. Zudem gilt das Zustimmungserfordernis nicht bei einem lediglich nachwirkenden Kündigungsschutz. Der Schutz der aktiven Mandatsträger ist daher deutlich stärker als der der ausgeschiedenen.

## Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



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



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
Telefon: +49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@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](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)