

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 similar gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including what appears to be a conveyor belt system and other complex structures, all slightly out of focus. The overall lighting is bright, with some reflections on the metallic surfaces.

**LOSCHELDER**

**Newsletter Arbeitsrecht  
August 2024**

## **Inhalt**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Leiharbeit: Übergang von Arbeitsverhältnissen bei fehlender Schriftform des Überlassungsvertrages**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Betriebsratswahl – zu wenig Bewerber gibt es nicht**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Israelkritik durch Arbeitnehmer – Kündigung von Fußballspieler El Ghazi unwirksam**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Anspruch auf essenzielle Arbeitsmittel nur bei tatsächlichem Beschäftigungsanspruch**

## Neues aus der Rechtsprechung

### Leiharbeit: Übergang von Arbeitsverhältnissen bei fehlender Schriftform des Überlassungsvertrages

*Bislang wenig beachtet wurde eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 5. März 2024, Az. 9 AZR 204/23) zu den Voraussetzungen wirksamer Arbeitnehmerüberlassung. Tatsächlich hatte das BAG (unverständlichlicherweise) zu der sehr wichtigen Entscheidung keine Pressemitteilung veröffentlicht, so dass sie zunächst im Geröll der zahlreichen Entscheidungen des BAG verborgen blieb. Inhaltlich hat die Entscheidung es aber in sich.*

Auf den ersten Blick geht es lediglich um eine Formalie: § 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bestimmt für den Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher die Schriftform. Bislang bestand weitgehend Einigkeit darüber, dass die aus einer Verletzung des Schriftformerfordernisses folgende Nichtigkeit des Vertrages gemäß § 125 BGB lediglich das Verhältnis der Vertragsparteien betrifft, nicht jedoch zu einem Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Entleiher führt (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28.05.2015, Az. 2 Sa 689/14).

#### Die neue Rechtsprechung des BAG

Das sieht das BAG jetzt anders: Notwendiger Teil des Überlassungsvertrages, so dass sie von der Schriftform erfasst sein müssen, seien nicht nur die in § 12 AÜG genannten Regelungsgegenstände, sondern auch die ausdrückliche Bezeichnung des Vertrages als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, wie sie § 1 Abs. 1 S. 5 AÜG vorgesehen ist und die in § 1 Abs. 1 S. 6 AÜG verlangte personelle Konkretisierung des Leiharbeitnehmers. Das klingt zunächst harmlos. Aber ab dieser Feststellung klicken die Dominosteine:

- Die Vereinbarung zwischen Verleiher und Entleiher, einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag schließen zu wollen, ist bei fehlender Schriftform nichtig gemäß § 125 BGB.
- Damit liegt keine wirksame Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung im Vertrag gemäß § 1 Abs. 1 S. 5 AÜG vor.
- Daraus folgt die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages des Leiharbeitnehmers zum Verleiher gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG.

- Folge der Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrages nach § 9 AÜG ist, die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer gemäß § 10 AÜG.

Das BAG ist auch hinsichtlich des Zeitpunkts des Vertragsschlusses sehr streng: Der schriftliche Arbeitnehmerüberlassungsvertrag muss vor Beginn der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers geschlossen sein. Ein erst nachträglich geschlossener Vertrag beseitigt das durch die faktische Arbeitsaufnahme begründete Arbeitsverhältnis rückwirkend nicht mehr.

Die Begründung des BAG ist nicht ganz so formalistisch, wie dies auf den ersten Blick erscheinen könnte. Zwar argumentiert das BAG zunächst mit dem Wortlaut des Gesetzes, stützt sich danach in der weiteren Begründung jedoch auch auf weiterreichende Überlegungen dazu, weshalb sein Ergebnis angesichts der Bedeutung, die der Gesetzgeber den Offenlegungs- und Konkretisierungspflichten beigemessen habe, sachgerecht sei. Auch bei seiner Begründung, weshalb eine teleologische Reduktion des § 1 Abs. 1 S. 5 und 6 AÜG nicht in Betracht komme, betont das BAG ausdrücklich, dass das von ihm gefundene Ergebnis zweckmäßig sei.

### **Erhebliche Folgen für die Praxis**

Die Folgen der Entscheidung werden erheblich sein. Zukunftsgerichtet können Arbeitgeber den Übergang von Arbeitsverhältnissen verhindern, indem peinlich genau auf die Einhaltung der Schriftform von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen vor Beginn der Überlassung geachtet wird. Falls, etwa bei kurzfristigen Einsätzen, die Einhaltung der Schriftform durch Versand entsprechender im Original unterschriebener Dokumente nicht möglich ist, bleibt nach § 126 Abs. 3 BGB die elektronische Form gem. § 126 a BGB.

Gravierender können die rückwärtsgerichteten Folgen sein. Es deutet einiges darauf hin, dass in der Praxis dem Schriftformerfordernis des § 12 AÜG nicht immer die erforderliche Aufmerksamkeit gewidmet wurde, gerade wenn zur Sicherstellung etwa der Produktion ein kurzfristiger Einsatz von Leiharbeitnehmern erforderlich war. Hier schlummern in solchen Verträgen erhebliche Risiken. Arbeitnehmer sind nicht daran gehindert, sich auch rückwirkend darauf zu berufen, dass in der Vergangenheit ein Arbeitsverhältnis gemäß § 10 AÜG begründet worden ist. Die Kündigung eines solchen Arbeits-

verhältnisses unterliegt den gleichen Anforderungen wie die Kündigung eines durch Vertrag begründeten Arbeitsverhältnisses; insbesondere findet, bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen, das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Nur Fehler aus der letzten Zeit lassen sich möglicherweise durch Probezeitkündigungen noch korrigieren.

### **Schutz durch Verwirkung von Arbeitnehmerrechten?**

Problematisch sind vor allem die Fälle, in denen der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden ist und sich möglicherweise erst nach einigen Jahren auf das gemäß § 10 AÜG fingierte Arbeitsverhältnis beruft. Eine wirksame Beendigung hat hier regelmäßig nicht stattgefunden, da es insoweit an der Schriftform des § 623 BGB fehlt. Die einzig mögliche Verteidigung des Arbeitgebers wäre eine Verwirkung des Rechts des Arbeitnehmers, sich auf das fingierte Arbeitsverhältnis zu berufen. Hierzu war das BAG in der Vergangenheit schon stets kritisch und hat zuletzt sogar ausdrücklich offengelassen, ob es eine solche Verwirkung des Rechts, sich auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zu berufen, überhaupt rechtlich anerkannt werden könne. Die Voraussetzungen liegen jedenfalls hoch; Urteile des BAG, in dem tatsächlich die Verwirkung des Rechts angenommen wurde, sind nicht ersichtlich. Das liegt vor allem daran, dass typische Umstände wie das Ausscheiden aus dem Betrieb des Entleihers, die Weiterarbeit beim Verleiher und der Einsatz bei anderen Entleihern nicht als für die Verwirkung relevantes Umstandsmoment gewertet werden. Es bleibt abzuwarten, ob sich Arbeitgeber mit einer größeren Prozesslawine konfrontiert sehen werden. Es deutet aber manches darauf hin, dass das BAG in nächster Zeit seine Rechtsprechung zur Verwirkung des Rechts, sich auf ein Arbeitsverhältnis zu berufen, präzisieren kann.

### **Bestehen Auskunftsansprüche der Arbeitnehmer?**

Allerdings ist auch noch nicht geklärt, wie der Arbeitnehmer seine Rechte tatsächlich effektiv durchsetzen kann. Dem Leiharbeiter ist regelmäßig der Überlassungsvertrag, aufgrund dessen er bei einem Entleiher eingesetzt war, nicht bekannt. Einfach sämtliche Entleiher, bei denen er als Leiharbeiter eingesetzt war, auf Verdacht zu verklagen, ist und dürfte auch aus Sicht der Arbeitnehmer wenig effektiv sein. Helfen können dem Arbeitnehmer hier lediglich Auskunftsansprüche. Gesetzlich normiert ist hierzu nichts; als einzige Rechtsgrundlage käme § 242 BGB in Betracht – und auch nur

gegenüber dem Verleiher; Auskunftsansprüche gegen den Entleiher werden am Fehlen eines direkten vertraglichen Verhältnisses scheitern. Auch zu solchen Auskunftsansprüchen wird sich das BAG voraussichtlich in der nächsten Zeit äußern müssen.

### **Empfehlungen für die Praxis**

Arbeitgebern ist auf jeden Fall zu empfehlen, Arbeitnehmerüberlassungsverträge sorgfältig zu archivieren und dies auch über die gesetzlichen Aufbewahrungsfristen von zehn Jahren hinaus. Datenschutzrechtliche Gesichtspunkte stehen dem nicht entgegen, da der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat, diese Verträge aufzubewahren, um die Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen darlegen zu können.

Bei Vorliegen entsprechender Verdachtsmomente kann es auch sinnvoll sein, zu prüfen, ob es tatsächlich formunwirksame Arbeitnehmerüberlassungsverträge gegeben hat, um gegebenenfalls, wenn der Leiharbeitnehmer noch beim Verleiher tätig ist, zu versuchen, in Zusammenarbeit mit diesem ein Umstandsmoment für eine Verwirkung auf ein fingiertes Arbeitsverhältnis noch zu begründen. Um zumindest vorgewarnt zu sein, ist es auch sinnvoll, Verleiher aufzufordern, mitzuteilen, wenn Leiharbeitnehmer Auskunftsansprüche hinsichtlich der Überlassungsverträge, aufgrund derer sie eingesetzt wurden, geltend machen.





## Neues aus der Rechtsprechung

### Betriebsratswahl – zu wenig Bewerber gibt es nicht

*Das Betriebsratsamt ist ein Ehrenamt, für das der Arbeitnehmer keine zusätzliche Vergütung erhält, aber gegenüber dem Arbeitgeber die Interessen der Mitarbeiter vertritt. Innerhalb der Belegschaft ist es oft schwierig, eine ausreichende Anzahl an Arbeitnehmern zu finden, die sich bereiterklären, Betriebsratsaufgaben zu übernehmen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Beschluss vom 24. April 2024, Az. 7 ABR 26/23 – bisher nur als Pressemitteilung) musste nun einen solchen Fall entscheiden, in dem sich für einen Betriebsrat mit gesetzlich vorgeschrieben sieben Mitgliedern nur drei Arbeitnehmer zur Wahl gestellt haben.*

#### Der Sachverhalt

Die Arbeitgeberin ist Trägerin einer Klinik mit etwa 170 Arbeitnehmern. In dieser Klinik wurde im Mai 2022 eine Betriebsratswahl durchgeführt; nach der Staffelung des § 9 BetrVG müsste der Betriebsrat bei dieser Betriebsgröße aus sieben Mitgliedern bestehen. Allerdings kandidierten für diese Wahl nur drei Arbeitnehmer, woraufhin ein Betriebsrat mit drei Mitgliedern gewählt wurde. Bereits während der Durchführung der Wahl hat die Arbeitgeberin den Wahlvorstand unter Hinweis auf den Kandidatenmangel erfolglos zum Abbruch der Wahl aufgefordert. Die Arbeitgeberin hat beim Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren eingeleitet, um die Nichtigkeit der Betriebsratswahl, hilfsweise deren Unwirksamkeit, feststellen zu lassen.

#### Die Entscheidung

Die Vorinstanzen haben die Betriebsratswahl für wirksam erachtet, wegen grundsätzlicher Bedeutung aber die Rechtsbeschwerde vor dem BAG zugelassen.

Das BAG hält die Betriebsratswahl ebenfalls für wirksam. Der Wahl stehe es nicht entgegen, wenn sich nicht genügend Bewerber für das Betriebsratsamt finden. Diese Entscheidung begründet das Gericht mit der Regelung des § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Mit dieser Norm drücke der Gesetzgeber seinen Willen aus, dass in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Wenn weniger Kandidaten als zu besetzende Betriebsratssitze vorhanden sind, sei

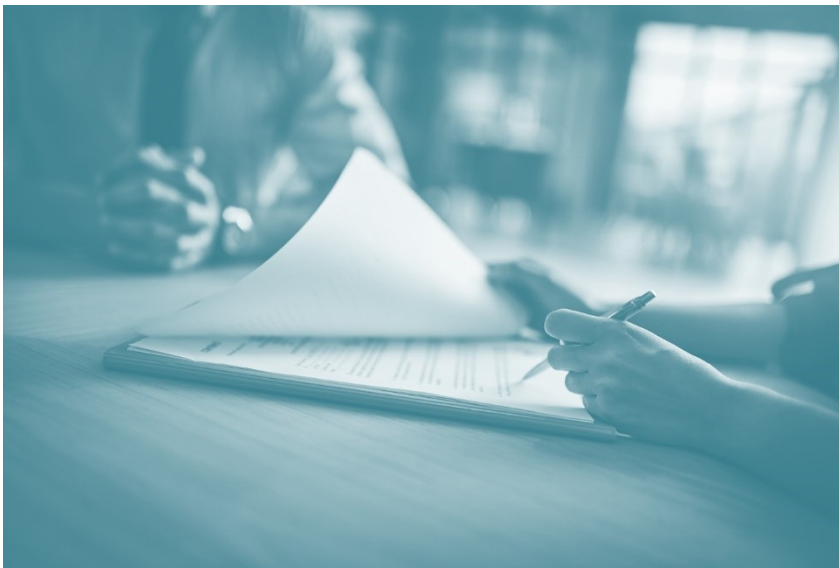
so lange auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG zurückzugehen, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Zahl an Mitgliedern ausreiche.

Auch mit der Rechtsbeschwerde vor dem BAG hatte die Arbeitgeberin damit keinen Erfolg.

### **Fazit**

Die Entscheidung des BAG steht im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte und der herrschenden Meinung in der Literatur. Wenn bei einer Betriebsratswahl weniger Kandidaten als vom Gesetz vorgesehene Betriebsratsmitglieder vorhanden, ist ein kleinerer Betriebsrat zu errichten. Die Wahl ist nicht abzurechnen und auch nicht nichtig oder anfechtbar.

Auch wenn sich nicht genügend Bewerber für eine Betriebsratswahl finden, sollten Arbeitgeber die Wahl daher normal durchführen lassen.





## Neues aus der Rechtsprechung

### Israelkritik durch Arbeitnehmer – Kündigung von Fußballspieler El Ghazi unwirksam

*Bereits im Dezember-Newsletter letzten Jahres erschien ein Beitrag zu den Grenzen der Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis im Hinblick auf Äußerungen zum Nahostkonflikt. In diesem Zusammenhang entschied das Arbeitsgericht Mainz mit Urteil vom 12. Juli 2024 (Az. 10 Ca 1411/23) – das bisher nur als Pressemitteilung vorliegt – nun, dass die Äußerungen des FSV Mainz 05 Spielers Anwar El Ghazi zum Nahostkonflikt auf seinen Social-Media-Kanälen keinen Grund für eine Kündigung durch den Arbeitgeber darstellen.*

Anwar El Ghazi ist Fußballspieler beim Bundesligisten FSV Mainz 05. Nach dem Terrorangriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 hatte El Ghazi in einem dann wieder gelöschten Instagram-Beitrag geschrieben: "Vom Fluss bis zum Meer, Palästina wird frei sein." Gemeint ist, dass sich Palästina vom Jordan bis zum Mittelmeer ausdehnen sollte. Damit wird Israel das Existenzrecht abgesprochen. Für diese Äußerung mahnte der Verein den Spieler ab.

In einem weiteren Post vom 1. November 2023 schrieb El Ghazi in Reaktion auf die Veröffentlichung einer Presseerklärung des Vereins vom 30. Oktober 2023, dass er zu seinem ursprünglichen Posting stehe und dieses nicht zurücknehme. Daraufhin erklärte der Bundesligist die fristlose Kündigung.

El Ghazi erhob Kündigungsschutzklage. Dieser gab das Arbeitsgericht Mainz statt und erklärte die Kündigung für unwirksam.

Bezüglich der umstrittenen Parole "Vom Fluss bis zum Meer, Palästina wird frei sein" sei das Recht zur Kündigung aufgrund der Abmahnung verbraucht. Jedenfalls seien nur solche Tatsachen maßgeblich, die bei Zugang der Kündigung nicht bereits länger als zwei Wochen bekannt waren. Diese Zwei-Wochen-Frist zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung sei abgelaufen. Daher sei nur noch der Post vom 1. November 2023 maßgeblich.

Die Äußerung, keinen Abstand von der Parole zu nehmen, sei von der Meinungsfreiheit gedeckt. Sie sei in ihrer Gesamtheit aus Sicht eines unvoreingenommenen Publikums zu würdigen. Danach handle es sich um eine zulässige Meinungsäußerung. Jedenfalls sei die Fortsetzung des befristeten Vertrages, unter Berücksichtigung

des gesamten Zusammenhangs, auch im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Treue- und Rücksichtnahmepflicht nicht unzumutbar. Damit fehle es an einer Pflichtverletzung die eine fristlose Kündigung nötig mache.

Daher habe die fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. El Ghazi stehen etwa 1,7 Millionen Euro an offenen Gehältern und Bonuszahlungen zu. Er sei zudem wieder als Lizenzspieler zu beschäftigen.

Der Verein hat angekündigt, in Berufung zu gehen.

Aufgrund des Ablaufs der Zwei-Wochen-Frist ging das Gericht nicht auf die Zulässigkeit der umstrittenen Parole "Vom Fluss bis zum Meer, Palästina wird frei sein" ein. Als abstrakte Forderung wird die Parole eine Kündigung regelmäßig nicht rechtfertigen können. Da El Ghazi diese Parole aber in einem unmittelbaren Zusammenhang mit den Taten der Hamas äußerte, kann die Äußerung als Billigung der Anschläge verstanden werden, womit eine darauf gestützte Kündigung – bei rechtzeitigem Ausspruch – wohl gerechtfertigt gewesen wäre.

Wollen Arbeitgeber wegen antisemitischen oder sonstigen menschenverachtenden Äußerungen kündigen, sollte dies unverzüglich geschehen, damit die Äußerungen bei der einzelfallgezogenen Interessenabwägung berücksichtigt werden können.



## Neues aus der Rechtsprechung

### **Anspruch auf essenzielle Arbeitsmittel nur bei tatsächlichem Beschäftigungsanspruch**

*Der Anspruch auf Zugang zu einem betrieblichen Kommunikationssystem besteht nur, soweit der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen kann, tatsächlich beschäftigt zu werden. Dies ist im laufenden Kündigungsschutzprozess der Fall, wenn die Unwirksamkeit der Kündigung ohne jeden vernünftigen Zweifel offen zu Tage liegt (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 19. Januar 2024, Az. 7 GLa 2/24).*

#### **Der Sachverhalt**

Der Verfügungskläger war Arbeitnehmer bei der bisher betriebsratslosen, im Bereich Cybersicherheit tätigen Verfügungsbeklagten. Alle Arbeitnehmer waren ausschließlich im Home-Office tätig. Der Verfügungskläger gab eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt ab, er sei Vorfeld-Initiator einer Betriebsratswahl und habe entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen zur Gründung eines Betriebsrates unternommen. Die Verfügungsbeklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich betriebsbedingt. Streitig war, ob sie mehr als zehn Personen in Vollzeit beschäftigte. Der Verfügungskläger erhob Kündigungsschutzklage.

Die Verfügungsbeklagte kündigte später erneut, nunmehr fristlos, mit der Begründung, in der öffentlich beglaubigten Erklärung und der Kündigungsschutzklage sei falsch vorgetragen worden; der Verfügungskläger erweiterte seine Klage entsprechend.

Daneben stellte er einen Antrag auf einstweilige Verfügung mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung. Dieser ist Grundlage des hier besprochenen Verfahrens.

Das Arbeitsgericht gab der Verfügungsklage teilweise statt und verurteilte die Verfügungsbeklagte dazu, dem Verfügungskläger Zugang zu ihrem betrieblichen Kommunikationssystem zu verschaffen. Aus der Wertentscheidung des § 15 Abs. 3 b KSchG ergebe sich ein überragendes ideelles Beschäftigungsinteresse. Der daraus folgende Anspruch sei allerdings auf Maßnahmen beschränkt, welche für die Vorbereitung der Betriebsratswahl erforderlich seien.

## Die Entscheidung

Die Berufung der Verfügungsbeklagten ist erfolgreich.

Das LAG Köln stellt fest, dass das Arbeitsgericht unter Verstoß gegen § 308 Abs. 1 ZPO nicht die tatsächliche Beschäftigung, sondern ein Aliud, nämlich die Zurverfügungstellung essenzieller Arbeitsmittel, zugesprochen hat. Durch seinen Berufungszurückweisungsantrag habe der Verfügungskläger aber in zweiter Instanz eine entsprechende Klageänderung vorgenommen. Gegenstand des Berufungsverfahrens sei daher die Zurverfügungstellung des Zugangs zum Kommunikationssystem.

Ein entsprechender Anspruch des Verfügungsklägers bestehe jedoch nicht. Das LAG Köln lässt ausdrücklich offen, ob auf die Bereitstellung essenzieller Arbeitsmittel ein eigenständiger Anspruch aus § 611 a BGB besteht (so BAG, Urteil vom 10.11.2021, Az. 5 AZR 334/21), oder ob es sich dabei um einen Annex zum allgemeinen Beschäftigungsanspruch handelt. In jedem Fall sei Voraussetzung eines solchen Anspruches, dass auch ein Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung besteht.

Dies sei vorliegend nicht der Fall. Der allgemeine, aus den grundgesetzlichen Wertungen des Persönlichkeitsschutzes folgende Beschäftigungsanspruch entfalle, wenn im Einzelfall überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Aufgrund einer Ungewissheit über die objektive Rechtslage sei dies während der Dauer eines Kündigungsschutzprozesses der Fall, sofern die umstrittene Kündigung nicht offensichtlich unwirksam sei.

Der besondere Kündigungsschutz für Vorfeld-Initiatoren erstrecke sich nicht auf betriebsbedingte Kündigungen. Zudem sei mit Blick auf die Anwendbarkeit des KSchG und die zweite, außerordentliche Kündigung eine tatrichterliche Würdigung erforderlich.

Besondere Wertungen des § 15 Abs. 3 b KSchG seien nicht zu berücksichtigen, da die Norm nicht das Persönlichkeitsrecht, sondern ausschließlich die kollektiven Interessen der Belegschaft schütze. Aus ihr folge daher – anders die Vorinstanz – kein überragendes ideelles Beschäftigungsinteresse.

## Praxishinweis

Die Ausführungen zum Bestehen eines Beschäftigungsanspruches bei Streit über die nicht offensichtlich unwirksame Kündigung eines Vorfeldinitiators überzeugen und führen die bisherige Rechtsprechung sinnvoll fort. Der Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG dient dem Schutz der Betriebsverfassung und nicht ideellen Interessen des einzelnen Arbeitnehmers.

Die Entscheidung zeigt anschaulich, dass der im Jahr 2021 eingeführte Schutz der sog. Vorfeld-Initiatoren für eine Betriebsratswahl durchaus nicht grenzenlos ist. Betriebsbedingte und außerordentliche Kündigungen bleiben ebenso möglich wie der Nachweis, dass der betreffende Arbeitnehmer keine Vorbereitungsmaßnahmen zur Errichtung eines Betriebsrats unternommen hat.



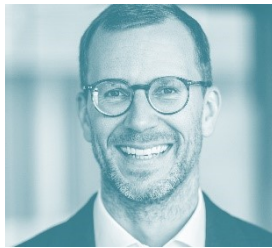
## Unser Team Arbeitsrecht



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)



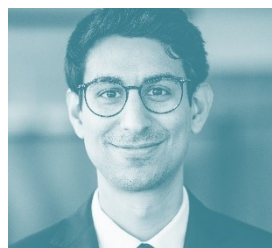
Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



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)



Dr. Baris Güzel  
Telefon: +49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@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)