

Newsletter

Personal und Arbeit

AUSGABE 03 | 2017

VORWORT

Der dritte Newsletter des Jahres 2017 beschäftigt sich zunächst mit einer Reihe aktueller Entscheidungen zum Thema Arbeitnehmerüberwachung. Es werden die Voraussetzungen für eine zulässige Detektivüberwachung sowie den Einsatz von sogenannten „Keyloggern“, eine Software, die die Tastatureingaben an einem dienstlichen PC aufzeichnet, erläutert. Allerdings kommen auch etwaige Entschädigungsansprüche im Falle unzulässiger Überwachungsmaßnahmen zur Sprache.

Ferner gibt es Neuigkeiten im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung sowie im Befristungsrecht: Der Betriebsrat soll nach jüngster Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Einstellung von Arbeitnehmern nicht nur ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG, sondern auch nach § 87 BetrVG haben. Dieses „doppelte Mitbestimmungsrecht“ birgt im Falle eines nur befristeten Personaleinsatzes zur Abdeckung von vorübergehenden Auftragsspitzen das Risiko einer vollständigen Blockade des kurzfristigen Personaleinsatzes in sich. Im Befristungsrecht hat das Bundesarbeitsgericht unlängst bestätigt, dass Befristungen von Schauspielerverträgen aufgrund der Kunstfreiheit des Arbeitgebers gerechtfertigt sein können.



Detektivüberwachung

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 29. Juni 2017 (Az.: 2 AZR 597/16) die Überwachung eines Arbeitnehmers durch einen Detektiv zur Aufdeckung eines konkreten Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers grundsätzlich für zulässig erachtet. Der Arbeitgeber engagierte einen Detektiv wegen des Verdachtes wettbewerbswidriger Konkurrenz-tätigkeit und Vortäuschens einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Praxisrelevanz

Nicht selten greifen Arbeitgeber bei Verdacht einer Straftat des Arbeitnehmers zu verdeckten Überwachungsmaßnahmen, wie z. B. verdeckte Videoaufnahmen oder die Überwachung durch einen Detektiv. Ob dieses Vorgehen zulässig ist und die hieraus gewonnenen Erkenntnisse in einem Kündigungsrechtsstreit verwendet werden können, ist verfassungsrechtlich und datenschutzrechtlich zu prüfen. Grundsätzlich kann sich der Arbeitnehmer auf den Schutz seines Persönlichkeitsrechts, insbesondere auf sein informationelles Selbstbestimmungsrecht aus Art. 1 GG, berufen, das durch die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), insbesondere durch § 32 BDSG, konkretisiert wird. § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG lässt Datenerhebung, hierzu zählt auch die Observation durch einen Detektiv, zur Aufdeckung von Straftaten im Arbeitsverhältnis zu. Das Bundesarbeitsgericht erkennt darüber hinaus eine verdeckte Überwachung gem. § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG als zulässig an, wenn lediglich der konkrete Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Voraussetzung ist jedoch, dass der

Verdacht auf konkreten Tatsachen beruht; verdeckte Ermittlungen „ins Blaue hinein“ sind unzulässig. Überdies muss die Überwachungsmaßnahme verhältnismäßig sein, d. h., es dürfen keine mildereren, gleich wirksamen Maßnahmen zur Ermittlung des Sachverhaltes unversucht bleiben, wie z. B. die Einschaltung des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung im Falle von Zweifeln an einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Fazit

Die Überwachung eines Arbeitnehmers durch einen Detektiv kann ein zulässiges Mittel zur Aufklärung eines zur Kündigung berechtigenden Sachverhaltes sein, sofern ein auf Tatsachen gegründeter konkreter Verdacht einer Straftat oder einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers besteht.

Pia Pracht

Bundesarbeitsgericht: Keylogger-Beweise sind im Kündigungsschutzprozess nicht verwertbar

Einleitung

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Juli 2017 (2 AZR 681/16, Pressemitteilung des BAG Nr. 31/2017) beschäftigt sich mit dem heimlichen Einsatz sogenannter „Software-Keylogger“ am Arbeitsplatz. Eine solche EDV-Anwendung ermöglicht es, sämtliche Tastatureingaben des Benutzers zu protokollieren und diese zu überwachen. Nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist ein derartiger Einsatz nur in eng umgrenzten Ausnahmefällen zulässig. Liegt ein solcher nicht vor, sind die hierdurch rechtswidrig erlangten Beweise vor Gericht regelmäßig unverwertbar.

Hauptaussage des BAG

Der Einsatz eines Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, ist nach § 32 Abs. 1 BDSG unzulässig, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht.

Entscheidung

Der Kläger war bei der Beklagten seit 2011 als „Web-Entwickler“ beschäftigt. Im Zusammenhang mit der Freigabe eines Netzwerks teilte die Beklagte ihren Arbeitnehmern im April 2015 mit, dass der gesamte „Internet-Traffic“ und die Benutzung ihrer Systeme „mitgeloggt“ werde. Sie installierte auf dem Dienst-PC des Klägers eine

Software, die sämtliche Tastatureingaben protokollierte (sog. „Keylogger“) und zudem regelmäßig Bildschirmfotos (Screenshots) fertigte. Nach Auswertung der mithilfe dieses Keyloggers erstellten Dateien fand ein Gespräch mit dem Kläger statt. In diesem räumte der Kläger ein, seinen Dienst-PC während der Arbeitszeit privat genutzt zu haben. Auf Nachfrage gab er an, nur in geringem Umfang und in der Regel während seiner Pausen ein Computerspiel programmiert und E-Mail-Verkehr für das Unternehmen seines Vaters abgewickelt zu haben.

Die Beklagte, die nach dem vom Keylogger erfassten Datenmaterial davon ausgehen konnte, der Kläger habe in erheblichem Umfang Privattätigkeiten am Arbeitsplatz erledigt, kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich. Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben.

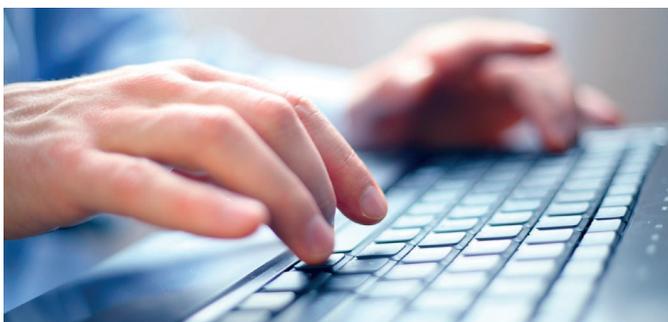
Die Revision der Beklagten hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht urteilte, die durch den Keylogger gewonnenen Erkenntnisse über die Privattätigkeiten des Klägers dürften im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden. Durch den Einsatz des Keyloggers habe die Beklagte das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht des Klägers auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) verletzt. Die Informationsgewinnung sei nicht nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässig. Die Beklagte habe beim Einsatz der Software gegenüber dem Kläger keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung gehabt. Die von ihr „ins Blaue hinein“ veranlasste Maßnahme sei daher unver-

hältnismäßig. Hinsichtlich der vom Kläger eingeräumten Privatnutzung habe das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen, diese rechtfertige die Kündigungen mangels vorheriger Abmahnung nicht.

Anmerkung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist vor dem Hintergrund fortschreitender Digitalisierung und damit einhergehender neuer technischer Möglichkeiten intransparenter Arbeitnehmerüberwachung zu begrüßen. Das Bundesarbeitsgericht überträgt die bereits für die heimliche Videoüberwachung am Arbeitsplatz aufgestellten Anforderungen nunmehr auch auf die mittels Einsatzes einer Spähsoftware durch die Protokollierung der Tastaturaktivität sowie die Erstellung von Screenshots erlangten persönlichen Arbeitnehmerdaten.

Bereits in früheren Entscheidungen (vgl. etwa BAG vom 21. November 2013 – 2 AZR 797/11, NZA 2014, 243) hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Eingriffe in das Recht des Arbeitnehmers am eigenen Bild durch heimliche Videoüberwachung und die Verwertung entsprechender Aufzeichnungen nur dann zulässig sind,



wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung damit das praktisch einzig verbleibende Mittel darstellt und sie insgesamt nicht unverhältnismäßig ist.

Informationen, die der Arbeitgeber durch den heimlichen Einsatz von Spähsoftware am Arbeitsplatz erlangt hat, unterliegen für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit ihrer Erhebung und anschließender Verwertung nunmehr vergleichbar strengen Anforderungen.

Dem ist zuzustimmen, stellt doch bereits die nicht heimlich durchgeführte pauschale Kontrolle des Arbeitnehmers durch eine dauerhafte und allumfassende Erfassung der Computertätigkeiten einen erheblichen Grundrechtseingriff dar, welcher einen permanenten Überwachungsdruck beim Arbeitnehmer auslöst. Handelt es sich – wie hier – um eine heimlich durchgeführte Überwachung, ist der damit verbundene Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers noch massiver.

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass das deutsche Zivilrecht für rechtswidrig erlangte Informationen keine absoluten Beweisverwertungsverbote vorsieht und daher grundsätzlich eine gerichtliche Einzelfallabwägung vorgenommen wird, sorgt die Entscheidung für Rechtssicherheit für die Beurteilung der Verwertbarkeit von durch Keylogger erlangten Erkenntnissen am Arbeitsplatz.

Daniel Grünewald

Verdacht des Arbeitszeitbetrugs: Entschädigung für observiertes Betriebsratsmitglied

Verdächtig ein Arbeitgeber beispielsweise einen Mitarbeiter, „krank zu feiern“, oder ein Betriebsratsmitglied, die Zeit der Arbeitsbefreiung in Wahrheit nicht zur Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben zu nutzen, besteht für ihn häufig in der Beauftragung einer Detektei die einzige Möglichkeit, diesem Verdacht effektiv nachzugehen.

Doch die Entscheidung, Detektive für die Überwachung eines Beschäftigten einzusetzen, will wohlüberlegt sein, wie ein aktuelles rechtskräftiges Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 27. April 2017 (Az.: 5 Sa 449/16) bestätigt.

Entscheidung

Der Kläger, nicht freigestellter Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender, machte gegenüber der Beklagten, seiner Arbeitgeberin, geltend, seine Betriebsratstätigkeit nehme so viel Zeit in Anspruch, dass er für die ordnungsgemäße Erledigung seiner Betriebsratsaufgaben vollständig von seiner Arbeitspflicht zu befreien sei. Dementsprechend verweigerte er auch jede Arbeitsleistung.

Die Beklagte vermutete hingegen, dass der Kläger während seiner Arbeitsbefreiung tatsächlich einer Nebentätigkeit nachgehe und ließ ihn deswegen über insgesamt 20 Tage während seiner vertraglichen Arbeitszeit von mehreren Detektiven beobachten. Durch einen anonymen Tipp erfuhr der Kläger von der Observierung. Er sah sich durch die heimliche Überwachung in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt und klagte auf Zahlung einer Entschädigung.

Das Arbeitsgericht Kaiserslautern wies die Klage noch ab. Weil die Überwachung nur während der Arbeitszeit des Klägers stattgefunden habe, sei der Bereich der privaten Lebensführung nicht betroffen gewesen. Außerdem habe die Detektei – was der Kläger allerdings bestritt – keine Film- oder Videoaufnahmen gefertigt. Das Landesarbeitsgericht ließ die Argumentation des Arbeitsgerichts aber nicht gelten und gestand dem Kläger eine Entschädigung in Höhe von EUR 10.000 zu. Eine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung liege bereits in der heimlichen Observation des Klägers für die Dauer von 20 Arbeitstagen durch mehrere Detektive gleichzeitig, ohne dass konkrete Anhaltspunkte für den Verdacht des Arbeitszeitbetrugs bestanden hätten. Dafür spreche insbesondere die gesetzliche Wertung des § 163f StPO, wonach die heimliche Observation durch Strafverfolgungsbehörden über einen längeren Zeitraum selbst bei zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkten für eine erhebliche Straftat unter Richtervorbehalt stehe.

Anmerkung

Plant ein Arbeitgeber die heimliche Überwachung eines Arbeitnehmers wegen des Verdachts einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung, sollte er sich zur Vermeidung von Entschädigungsansprüchen – auch wenn keine Film- oder Fotoaufnahmen gemacht werden sollen – auf konkrete Anhaltspunkte für seinen Verdacht stützen können.

Von besonderer Bedeutung für die Praxis ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz, weil das Gericht dem Kläger eine verhältnismäßig hohe Entschädigung zugesprochen hat. In einem Urteil vom 19. Februar 2015



(Az.: 8 AZR 1007/13) hat das Bundesarbeitsgericht eine Entschädigung von EUR 1.000 für angemessen gehalten, obwohl die dortige, für vier Tage überwachte Klägerin sogar außerhalb ihrer Arbeitszeit gefilmt und fotografiert wurde. Dies bestätigt, dass die Arbeitsgerichte einen erheblichen Entscheidungsspielraum bei der Festsetzung der Entschädigungshöhe haben.

Dr. Hagen Strippelmann

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellungen – Zuordnung zum Dienstplan

Leitsatz

Der Betriebsrat hat bei der Zuordnung zu einem Dienstplan auch dann ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, wenn es sich um eine Ersteinstellung handelt. Die Mitbestimmung aus § 87 BetrVG ist unabhängig vom Verfahren nach § 99 BetrVG.

Sachverhalt

Der Arbeitgeber hat regelmäßig zum Jahresende einen starken Auftragsanstieg. Wie auch in den Vorjahren deckte der Arbeitgeber den erhöhten Personalbedarf mit befristeten Einstellungen und Leiharbeitnehmern. Er hörte hierzu den Betriebsrat nach § 99 BetrVG an. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zu den Einstellungen, woraufhin der Arbeitgeber die Arbeitnehmer wegen Eilbedürftigkeit gemäß § 100 BetrVG vorläufig einsetzte. Zeitgleich verwies der Betriebsrat auf die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Er forderte die Mitbestimmung bei der Zuordnung zu den Dienstplänen. Im Zuge der Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht stellte der Betriebsrat den Antrag, dass der Arbeitgeber neu eingestellte Arbeitnehmer so lange nicht beschäftigen dürfe, bis Einvernehmen im Hinblick auf die Arbeitszeit bzw. den Dienstplan herbeigeführt worden sei.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Betriebsrat in einer Reihe von Entscheidungen in letzter Instanz statt (Hinweis: Der Verfasser war als Prozessbevollmächtigter

beteiligt, u. a. Beschluss vom 22. August 2017, 1 ABR 3/16). Die schriftliche Begründung liegt noch nicht vor. Das Gericht führte im Prozess aus, dass die Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 BetrVG selbstständig neben der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG stehe. Die Zustimmung zur Einstellung entbinde den Arbeitgeber daher nicht, auch die Zustimmung zur Verteilung der Arbeitszeit (durch Zuordnung zu einem Dienstplan) einzuholen. Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann dazu führen, dass neue Arbeitnehmer bis zu Einigung über die Arbeitszeit nicht im Unternehmen eingesetzt werden dürfen. Dem Betriebsrat steht insoweit ein Unterlassungsanspruch zu. Sollte der Arbeitgeber hiergegen verstoßen, droht die Zahlung eines Ordnungsgeldes.

Stellungnahme

Die Entscheidung des BAG ist mit Spannung erwartet worden. Für Betriebe mit Schichtarbeit ist diese von erheblicher Bedeutung. Bislang gab es noch keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zum Verhältnis des § 87 zu § 99 BetrVG. Bislang ist lediglich durch das LAG Nürnberg und in der Literatur vertreten worden, dass die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Ersteinstellung nach § 99 BetrVG nicht greift. Dieser Auffassung ist das BAG nunmehr entgegengetreten.

Die Entscheidung vermag m. E. nicht zu überzeugen. Denn über § 87 BetrVG kann das Verfahren nach § 99, 100 BetrVG ausgehebelt werden. Gerade bei befristeten Einstellungen kann dies faktisch zu einem Personaleinsatzverbot führen. Ob dies vom Gesetzgeber so beabsichtigt war, ist fraglich. Die Praxis wird sich allerdings auf die

neue Rechtsprechung einzustellen haben. Um nachteilige Folgen für die Beschäftigung abzuwenden, kommen drei Möglichkeiten in Betracht:

- Bildung einer ständigen Einigungsstelle (§ 76 Abs. 1 Satz 2 BetrVG): Diese kann zeitnah zusammentreten, wenn bei der Einstellung ein Dissens über die Zuordnung zum Dienstplan besteht.
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit: Darin sollte geregelt sein, dass der Arbeitgeber bei der erstmaligen Einstellung befugt ist, einen Arbeitnehmer in einem mitbestimmten Dienstplan einzusetzen. Eine solche Verfahrensregelung ist ideal, da dann kein Risiko für eine – u. U. rechtsmissbräuchliche (!) – Zustimmungsverweigerung besteht.
- „Kombinierte Beteiligung“ des Betriebsrats nach § 87 und § 99 BetrVG bei der Einstellung: Im Einstellungsformular sollte zugleich über die beabsichtigte Arbeitszeit (d. h. Zuordnung zum Dienstplan) unterrichtet werden. Hier besteht aber immer noch das Risiko, dass zwar der Einstellung, nicht aber der Arbeitszeit zugestimmt wird (mit der Folge eines temporären Beschäftigungsverbots).

Jens Völksen



Zulässige Befristung von Schauspielerverträgen

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 30. August 2017 (Az.: 7 AZR 864/15) die Befristung des Arbeitsvertrages eines TV-Kommissars, der 18 Jahre lang in der ZDF-Krimiserie „Der Alte“ mitspielte, aufgrund der künstlerischen Gestaltungsfreiheit der Produktionsgesellschaft als zulässig erachtet.

Praxisrelevanz

Befristungen von Arbeitsverträgen sind in der Film- und Fernsehbranche an der Tagesordnung. Allerdings bedarf eine Befristung für einen längeren Zeitraum als zwei Jahre zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrundes. Daher erfreuen sich projektbezogene Befristungen (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG), z. B. für die Dauer der Produktion einer Serienstaffel, großer Beliebtheit bei Sendern und Produktionsgesellschaften. Darüber hinaus kann sich die Zulässigkeit der Befristung aber auch aus der Eigenart der Arbeitsleistung ergeben (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG). Im Rahmen der verfassungskonformen Auslegung dieses Sachgrundes sind die Rundfunk- und Kunstfreiheit des Arbeitgebers und die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers gegeneinander abzuwägen. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts überwiegt jedenfalls bei der Beschäftigung von Schauspielern, die eine bestimmte Rolle bekleiden, letztlich das künstlerische Gestaltungsinteresse des Arbeitgebers das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers.

Dieses Ergebnis erscheint angemessen, da andernfalls Produktionsgesellschaften und den von diesen beschäftigten Drehbuchautoren jegliche künstlerische

Weiterentwicklungsmöglichkeit eines Formats durch dauerhafte Bindung an einmal eingeführte Charaktere und Rollen genommen wäre. Es muss in der Tat möglich sein, eine Rolle „sterben“ zu lassen und diese durch einen anderen Charakter zu ersetzen.

Fazit

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt zunächst mit seinem Urteil die Befristungspraxis in der Film- und Fernsehbranche nunmehr auch explizit für Produktionsgesellschaften; im Mittelpunkt der Rechtsprechung standen bislang TV-Sender, die sich unmittelbar auf die Rundfunkfreiheit berufen können. Allerdings wird man die Argumentation des Bundesarbeitsgerichts nicht ohne Weiteres auf Arbeitsverhältnisse sonstiger Film- und Fernsehschaffender, wie z. B. Kameraleute oder Maskenbildner, übertragen können, da das Argument der künstlerischen Gestaltungsfreiheit des Senders bzw. der Produktionsgesellschaft für die „hinter der Kamera“ Stehenden nicht in gleichem Maße verfährt.

Pia Pracht

Inhaltsverzeichnis

- 2 Detektivüberwachung
- 3 Bundesarbeitsgericht: Keylogger-Beweise sind im Kündigungsschutzprozess unverwertbar
- 5 Verdacht des Arbeitszeitbetrugs: Entschädigung für observiertes Betriebsratsmitglied
- 7 Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellungen – Zuordnung zum Dienstplan
- 9 Zulässige Befristung von Schauspielerverträgen

Hinweis

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden. Sollten Sie den Bezug dieses Newsletters nicht mehr wünschen, bitten wir um entsprechende Mitteilung per E-Mail an marketing@goerg.de.

Bildnachweis

Bildagentur fotolia:

Seite 1: © 3dkombinat, Seite 4: © strixcode, Seite 6: © mokee81, Seite 8: © Bacho Foto.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin

Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen

Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69–75, 60311 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg

Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln

Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München

Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90