



AUSGABE 03 | 2010

Newsletter Personal und Arbeit

VORWORT

Die 3. Ausgabe des Newsletters 2010 befasst sich mit zwei landesarbeitsgerichtlichen Entscheidungen zu Fragen der Privatnutzung von Mobiltelefonen bzw. eines E-Mail-Accounts. In beiden Fällen hatten Arbeitnehmer exzessiv von dem privaten Nutzungsrecht Gebrauch gemacht, was in einem Fall zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung und im anderen Fall zum vollständigen Verbot der Privatnutzung führte. Im letzteren Fall fühlte sich der Betriebsrat dazu berufen, Mitbestimmungsrechte geltend zu machen. Beide Entscheidungen betreffen geradezu alltägliche Fragen in der betrieblichen Praxis. Ferner beschäftigen wir uns mit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Umgehung von Verträgen nach dem Berufsbildungsrecht. Im Ergebnis sind Verträge, die nicht dem Berufsbildungsgesetz entsprechen, unwirksam und können bei zu geringer „Ausbildungsvergütung“ dazu führen, dass Nachzahlungsansprüche zu Lasten des Arbeitgebers entstehen. Geradezu exorbitant ist die Beitragserhöhung, die der Pensionssicherungsverein aG den Unternehmen zumutet, die betriebliche Altersversorgungsleistungen gewähren. Wir setzen uns mit der Frage auseinander, ob Rechtsmittel hiergegen sinnvoll sind. Schließlich befassen wir uns wieder mit Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu Fragen der Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.



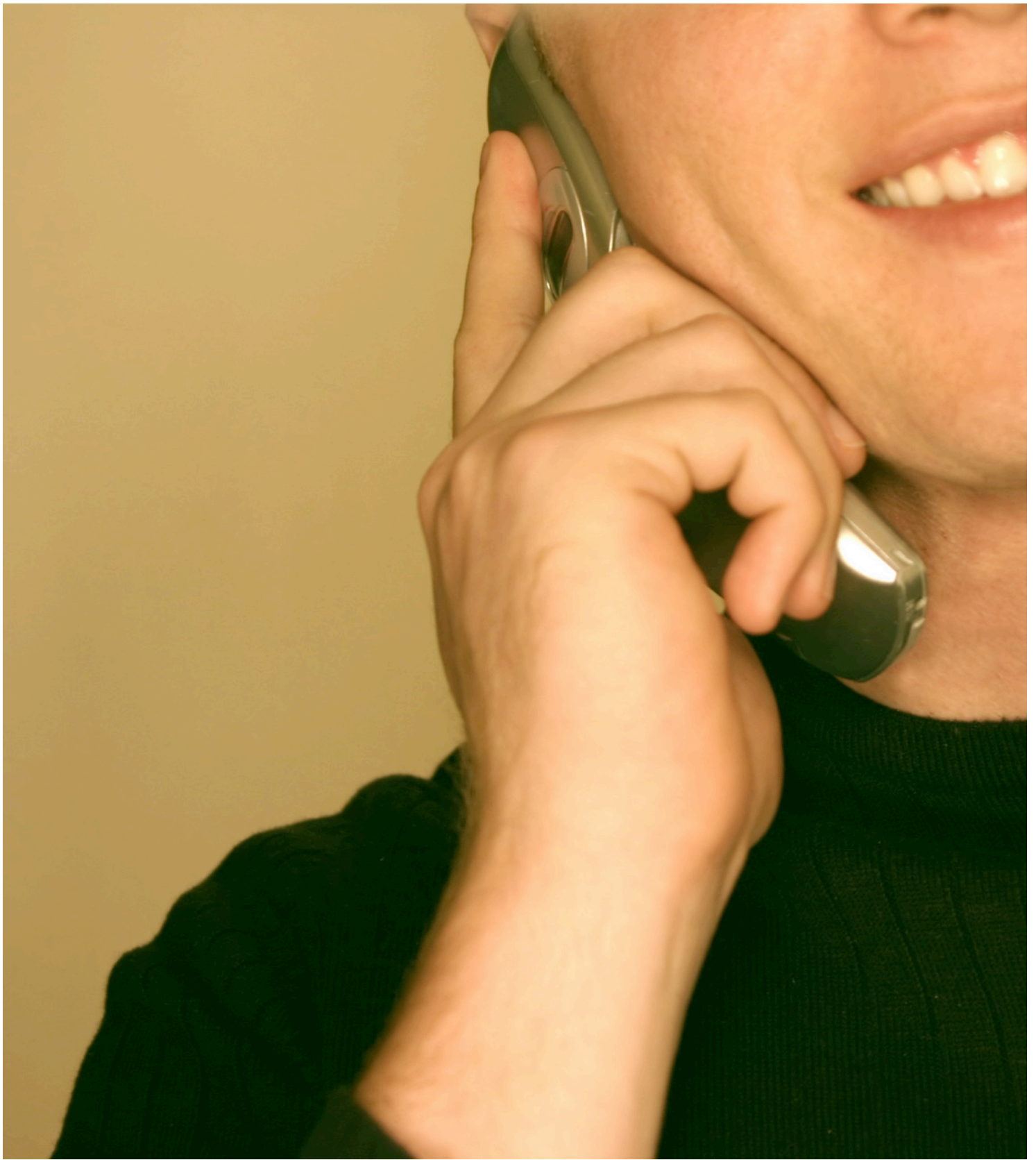
VERBOT DER PRIVATEN HANDY-NUTZUNG AM ARBEITSPLATZ

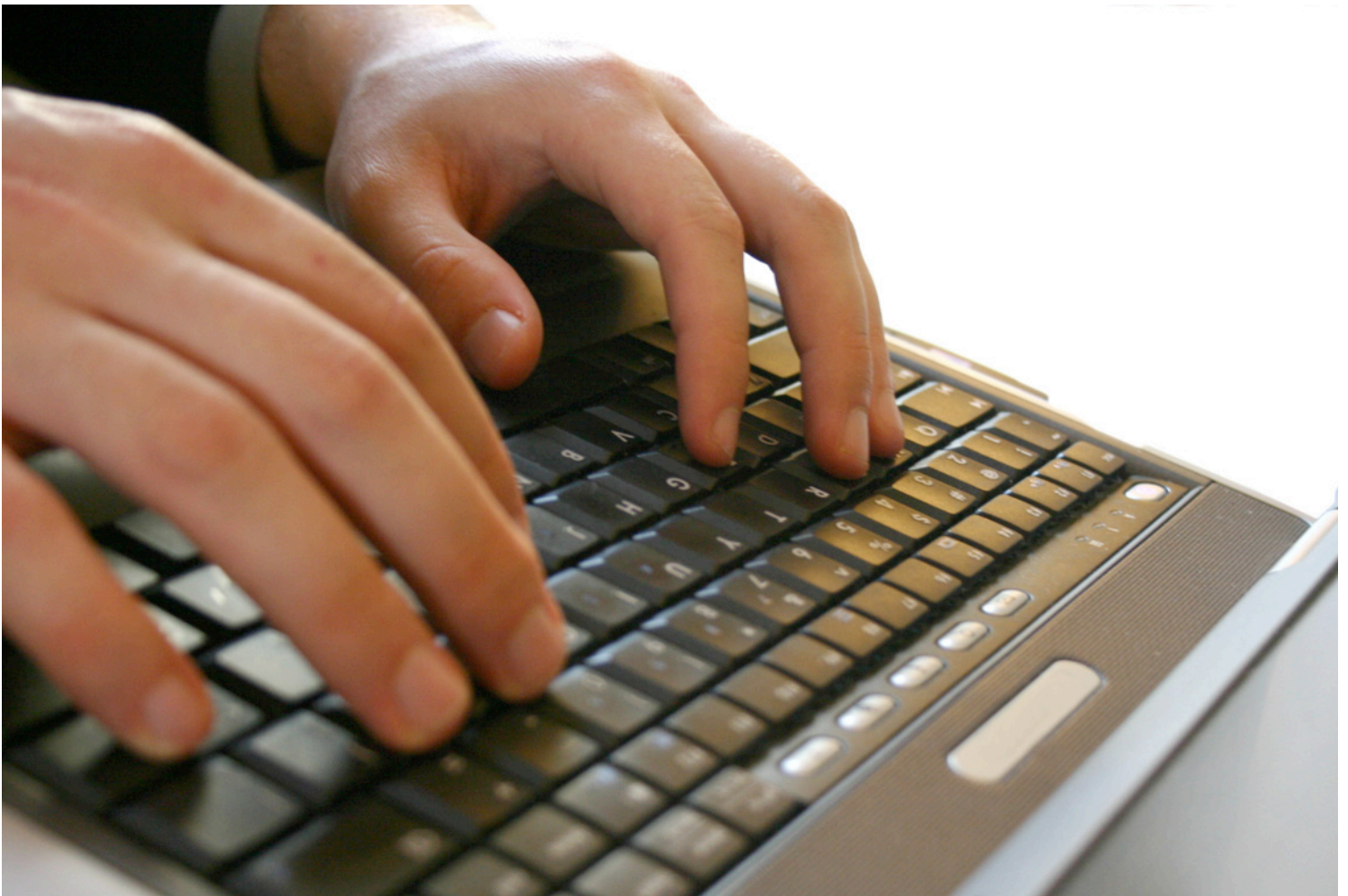
LEITSATZ Der Arbeitgeber ist berechtigt, Mitarbeitern die Nutzung privater Mobiltelefone während der Arbeitszeit zu untersagen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht nicht (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.10.2009 – 6 TaBV 33/09).

SACHVERHALT Der beklagte Arbeitgeber betreibt ein Altenpflegeheim mit rund 100 Arbeitnehmern. Im Heim war zunächst die Nutzung privater Mobiltelefone gestattet. Im Januar 2009 erließ die Heimleitung jedoch eine Dienstweisung, wonach fortan jegliche private Handynutzung – aktiv wie passiv – während der Arbeitszeit verboten war. Der Betriebsrat klagte hiergegen beim Arbeitsgericht. Das Verbot der privaten Handynutzung sei rechtswidrig, da er gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hätte beteiligt werden müssen.

ENTSCHEIDUNG Das LAG Rheinland-Pfalz wies den Antrag des Betriebsrats mit Beschluss vom 30. Oktober 2009 (– 6 TaBV 33/09 –) zurück. Das Gericht hat klargestellt, dass es sich bei dem Verbot der privaten Handynutzung nicht um eine Frage der Ordnung des Betriebs bzw. des Verhaltens der Arbeitnehmer im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handele. Vielmehr sei das Arbeitsverhalten als solches betroffen. Im Hinblick hierauf sei ein Arbeitgeber befugt, alle Weisungen zu erteilen, die bei der Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind. Insofern sei immer dann das Arbeitsverhalten – im Gegensatz zum Ordnungsverhalten – berührt, wenn der Arbeitgeber kraft seiner Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmen könne, welche Arbeiten auszuführen seien und in welcher Weise das geschehen solle.

ANMERKUNG Der Beschluss des LAG behandelt einen interessanten Fall im Grenzbereich zwischen dem mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten und dem mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten. Maßgeblich für die Entscheidung dürfte die Überlegung gewesen sein, dass die Nutzung eines privaten Mobiltelefons die Arbeitsleistung in erheblicher Weise beeinflussen kann. Denn beim Führen eines privaten Telefonats kann die Arbeitsleistung nicht mehr ordnungsgemäß erbracht werden. Dies gilt insbesondere im Pflegebereich, wo neben aktiver körperlicher Arbeit auch die Konzentration wichtig ist. Die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz lässt sich auch auf die private Internetnutzung übertragen. Dementsprechend besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn die Internetnutzung zu privaten Zwecken generell verboten wird. Demgegenüber ist jedoch zu beachten, dass das BAG 1986 entschieden hat, dass das Radiohören am Arbeitsplatz dem Ordnungsverhalten unterfällt, also ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. In diesem Zusammenhang hat es ausgeführt, dass das Radiohören nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeitsleistung steht. Allerdings wird man hier differenzieren müssen. So dürfte es sich in einem Callcenter wohl um eine Frage des Arbeitsverhaltens handeln. Will ein Arbeitgeber hingegen die private Internetnutzung und die private Handynutzung zulassen und nur die Modalitäten regeln, besteht wiederum ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Denn dann handelt es sich um eine Frage des Ordnungsverhaltens. Gegenstand einer Betriebsvereinbarung können dann Fragen sein, wann, wo und in welchem Umfang eine Privatnutzung stattfinden kann.





LANDESARBEITSGERICHT NIEDERSACHEN ZUR KÜNDIGUNG WEGEN EXZESSIVER PRIVATER E-MAIL-NUTZUNG AM ARBEITSPLATZ

LEITSATZ Die exzessive Nutzung der – grundsätzlich eingeräumten – Möglichkeit des Sendens und Empfangens privater E-Mails am Arbeitsplatz kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (LAG Niedersachsen, Urteil vom 31.05.2010, 12 Sa 875/09).

SACHVERHALT Der Kläger war seit mehr als 30 Jahren bei der beklagten Gemeinde beschäftigt. Zuletzt war er als stellvertretender Amtsleiter mit einer monatlichen Vergütung von 4.800,00 Euro brutto tätig. Die Gemeinde kündigte dem Kläger unter anderem wegen exzessiver Nutzung seines dienstlichen E-Mail-Anschlusses zu privaten Zwecken außerordentlich fristlos. Zur Begründung berief sich die Beklagte darauf, dass der Kläger in derart großem Umfang von der Möglichkeit zur privaten Nutzung seines dienstlichen E-Mail-Kontos Gebrauch gemacht hatte, dass seine Arbeitsleistung hierunter erheblich gelitten hatte. Tatsächlich hatte der Kläger während seiner Arbeitszeit im Rahmen einer Online-Partnersuche in beachtlichem Umfang per E-Mail „gechattet“. Während der Kläger seine selbstversendeten E-Mails gelöscht hatte, waren die von ihm empfangenen E-Mails auf dem Rechner verblieben. Hierauf hatte der Arbeitgeber zugegriffen und die Kündigung unter anderem auf den hieraus ersichtlichen Umfang an privater E-Mail-Nutzung gestützt.

Der Datenzugriff erfolgte in Bezug auf einen fortlaufenden Zeitraum von sieben Wochen. Die in diesem Zeitraum bei dem Kläger eingegangenen privaten E-Mails ergaben ausgedruckt einen Gesamtumfang von 774 DIN A4-Seiten. An einzelnen Tagen waren dem Kläger zwischen 139 und 183 solcher E-Mails zugegangen. Gegen die Kündigung erhob der Kläger Kündigungsschutzklage.

ENTSCHEIDUNG Nachdem das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage stattgegeben hatte, hob das Landesarbeitsgericht Niedersachsen diese Entscheidung auf die Berufung der Beklagten hin auf und wies die Klage ab (Urteil vom 31.05.2010, Az.: 12 Sa 875/09). Das Landesarbeitsgericht bestätigte hierbei die fristlose Kündigung des Klägers, da dieser durch die exzessive private Nutzung seines dienstlichen E-Mail-Kontos seine arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich vernachlässigt habe. Es müsse jedem Arbeitnehmer klar sein, dass allein die Möglichkeit zur Benutzung des dienstlichen E-Mail-Kontos zu privaten Zwecken nicht bedeute, dass hierdurch die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen erheblich beeinträchtigt werden dürfe. Je nach Art und Umfang der Vernachlässigung der Arbeitspflichten muss der Arbeitnehmer sogar mit der außerordentlichen Kündigung rechnen, ohne dass es einer vorherigen Abmahnung bedürfe. Dies gelte insbesondere in solchen Fällen der exzessiven E-Mail-Nutzung, in denen an einigen Tagen die Erbringung der Arbeitsleistung ganz ausgeblieben oder nur sporadisch erfolgt sei. Das Landesarbeitsgericht legte bei der Bewertung dieser Frage die Vermutung zugrunde, dass die „Bearbeitung“ (lesen und beantworten) einer E-Mail kommunikativen Inhalts ca. 3 Minuten beanspruche. In diesem Rahmen könne davon ausgegangen werden, dass an solchen Tagen, an denen 130 und mehr E-Mails „bearbeitet“ wurden, eine Arbeitsleistung nicht oder nur in unerheblichem Umfang erbracht worden sein könne. Auch unter Berücksichtigung der Vergütung des Klägers müsse die Beklagte ein solches Verhalten nicht hinnehmen. Ferner stellte das Gericht fest, dass ein „Verwendungs- und Verwertungsverbot“ hinsichtlich der auf dem dienstlichen Rechner des Klägers sichergestellten privaten E-Mails nicht

bestehe. Wenngleich das Gericht eine – zumindest konkludent erfolgte – Erlaubnis zur privaten Nutzung des dienstlichen E-Mail-Kontos bejahte, sei in dem vorliegenden Fall der Zugriff durch die Beklagte nicht an den Bestimmungen des Fernmeldegeheimnisses zu messen. Denn der Zugriff der Beklagten erfolgte in diesem Fall nicht im Rahmen des Kommunikationsvorganges selbst, sondern nach dessen Abschluss in Bezug auf die im System gespeicherten E-Mails. In diesem Fall sei im Wege einer Abwägung zu ermitteln, ob der Arbeitgeber im Einzelfall auf die Daten zugreifen und diese verwerten darf. In dem entschiedenen Fall habe das Interesse des Arbeitgebers an einer Aufklärung und Bewertung des Sachverhaltes das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers überwogen, so dass eine zulässige Verwertung vorgelegen habe.

ANMERKUNG Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hat über die Grenzen des Kündigungsschutzrechts hinaus Bedeutung für die Praxis. Denn der Arbeitgeber hat oftmals ein (schützenswertes) Interesse daran, die im System vorhandenen E-Mails seiner Mitarbeiter zu archivieren. Hierzu ist er in den Fällen des § 147 AO bzw. § 257 Abs. 1 HGB sogar gesetzlich verpflichtet. Gleichzeitig gilt jedoch der Arbeitgeber als Diensteanbieter im Sinne des § 3 Nr. 6 TKG, wenn und soweit er seinen Arbeitnehmern die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts gestattet. Insoweit ist er jedoch den Beschränkungen des Fernmeldegeheimnisses unterworfen. Diesen Widerspruch löst das Landesarbeitsgericht Niedersachsen zumindest insoweit etwas auf, als ein Zugriff des Arbeitgebers jedenfalls auf die im System gespeicherten E-Mails (Eingang, Ausgang sowie weitere Ordner) möglich sein soll, wenn seine Interessen die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers überwiegen. Nichtsdestotrotz bleibt in solchen Fällen weiterhin Vorsicht geboten, da die Interessenabwägung im Einzelfall auch zu Lasten des Arbeitgebers ausfallen kann.

UNZULÄSSIGE VERTRAGSGESTALTUNG ZUR BERUFSAUSBILDUNG

LEITSATZ Arbeitgeber dürfen Auszubildende in einem anerkannten Lehrberuf nur in einem Ausbildungsverhältnis gemäß offizieller Ausbildungsordnung ausbilden. Die Wahl eines anderen Vertragsverhältnisses ist nichtig. Dies hat zur Folge, dass ein – regelmäßig höheres – Arbeitsentgelt gezahlt werden muss.

SACHVERHALT Das BAG hatte am 27. Juli 2010 (– 3 AZR 317/08 –) über die Wirksamkeit eines so genannten „Anlernvertrags“ zu entscheiden. Die im Jahre 1984 geborene Auszubildende absolvierte zunächst eine 1 1/2-jährige Einstiegsqualifizierung zum Beruf „Malerin und Lackiererin“. Im Anschluss daran sollte eine Berufsausbildung erfolgen. Die Auszubildende lehnte es jedoch ab, zur Berufsschule zu gehen. Da der Berufsschulbesuch Bestandteil der offiziellen Berufsausbildung ist, vereinbarten die Parteien einen sogenannten „Anlernvertrag“ für die Zeit vom 01. September 2005 bis zum 31. August 2007. Faktisch wurden Grundkenntnisse und Fertigkeiten für den Beruf der Malerin und Lackiererin vermittelt. Vereinbart war eine Vergütung in Höhe von 550,00 Euro brutto. Später entbrannte zwischen der Auszubildenden und dem Malermeister ein Streit über die Höhe der Vergütung. Die junge Frau klagte schließlich auf die Differenz zwischen der vereinbarten Vergütung und dem Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer im Malerhandwerk.



ENTSCHEIDUNG Das BAG gab der Auszubildenden in letzter Instanz Recht und billigte ihr die Zahlung des Differenzbetrags zu. Der sogenannte Anlernvertrag sei nichtig (§ 138 BGB). Aus ihm könnten die Parteien keine Rechte herleiten. Denn gemäß § 4 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) dürfe in einem anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Diese sehe aber gerade den Besuch der Berufsschule vor. Folglich liege ein Gesetzesverstoß vor. Diese Regelung sei von den Parteien umgangen worden. Da die Klägerin jedoch tatsächlich gearbeitet habe, sei ein faktisches Arbeitsverhältnis entstanden. Dieses sei gemäß § 612 BGB zu vergüten. Die Höhe des Verdienstes richte sich nach dem Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer im Malerhandwerk.

ANMERKUNG Im Bereich der Berufsausbildung sind der Vertragsfreiheit enge Grenzen gesetzt. Sofern es um die Ausbildung in einem der ca. 350 staatlich anerkannten Ausbildungsberufe geht, muss sie in einem Berufsausbildungsverhältnis gemäß BBiG erfolgen. Die Wahl einer anderen Vertragsform führt dazu, dass entsprechende Abreden nichtig sein können. Erhebliche Nachzahlungen seitens des Arbeitgebers sind die Folge. Die Entscheidung bezieht sich nur auf anerkannte Ausbildungsberufe. Darüber hinaus gibt es in vielen Branchen Berufe, die nicht in einer staatlich anerkannten Berufsausbildung erlernt werden können. Dieser brancheninterne Qualifizierungsbedarf kann ohne die Bindung an Ausbildungsordnungen gedeckt werden. Allerdings gelten gemäß § 26 BBiG auch in derartigen Fällen die wichtigsten Schutzvorschriften zu Gunsten der Auszubildenden. Im Übrigen kann das in § 6 BBiG normierte „Erprobungsverfahren“ für neue Ausbildungsberufe beantragt werden.

... zeigt sich einmal mehr, dass Klagen in der Regel von abge- lehnten Bewerbern erhoben werden, jedoch nicht von Arbeitnehmern im Arbeitsverhältnis.

KURZ NOTIERT: NEUE URTEILE ZUM DISKRIMINIERUNGSRECHT

LEITSATZ Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 19. August 2010 in einer Reihe von Urteilen die Voraussetzungen einer rechtswidrigen Diskriminierung nach Maßgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) weiter präzisiert. Nachdem das Gesetz 2006 in Kraft getreten ist, sieht sich das BAG als Revisionsgericht in dritter Instanz zunehmend mit Streitigkeiten aus dem Antidiskriminierungsrecht konfrontiert. Die Urteile lassen in der Tendenz erkennen, dass eine rechtswidrige Diskriminierung nicht vorschnell angenommen werden kann. Vielmehr prüft das BAG genau die Hintergründe des Rechtsstreits, wohl auch um missbräuchlichen Klagen vorzubeugen. Wie bereits vor vier Jahren prognostiziert wurde, zeigt sich einmal mehr, dass Klagen in der Regel von abgelehnten Bewerbern erhoben werden, jedoch nicht von Arbeitnehmern im Arbeitsverhältnis.

SACHVERHALT 1 Eine Kirche suchte für ein befristetes Projekt zur Integration von Migranten eine Fachkraft mit abgeschlossenem Hochschulstudium (Sozialwissenschaft/Sozialpädagogik) sowie Zugehörigkeit zur evangelischen Religion. Eine Kraft mit einem solchen Profil wurde schließlich auch eingestellt. Eine nicht berücksichtigte Bewerberin, eine Türkin muslimischen Glaubens mit einer Ausbildung zur Reisekauffrau, also ohne einschlägiges Hochschulstudium, klagte hiergegen beim Arbeits-

gericht auf eine Entschädigung. Das BAG wies die Klage in letzter Instanz zurück. Die Frage einer Diskriminierung könne offen gelassen werden. Denn es lag bereits keine vergleichbare Bewerbersituation vor. Eine solche sei jedoch Voraussetzung für eine Entschädigung. Maßgeblich sei das vom Arbeitgeber entwickelte Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle. Danach sei die Klägerin wegen ihrer Ausbildung nicht mit der tatsächlich eingestellten Arbeitnehmerin vergleichbar.

SACHVERHALT 2 Nicht überraschend wurde die Klage eines schwerbehinderten Bewerbers zurückgewiesen, der sich erst nach Besetzung der ausgeschriebenen Stelle beim Arbeitgeber beworben hatte. Das Unternehmen hatte im Internet eine Ingenieursstelle ausgeschrieben und bereits Mitte Dezember 2007 besetzt. Die Ausschreibung wurde versehentlich nicht gelöscht. Daraufhin bewarb sich am 29. Dezember 2007 der Kläger. Wegen Verspätung wurde er nicht mehr berücksichtigt. Er berief sich schließlich auf eine Verletzung der Förderungsvorschriften des Sozialgesetzbuchs für behinderte Menschen und verlangte eine Entschädigung. Das BAG stellte klar, dass die Bewerbung schon im Zeitpunkt der Besetzungsentscheidung hätte vorliegen müssen.

SACHVERHALT 3 Erfolgreich war schließlich die Klage eines im Jahre 1958 geborenen Volljuristen. Dieser bewarb sich vergeblich auf die Ausschreibung einer befristeten Position für „eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen“. Eingestellt wurde eine 33-jährige Juristin. Das Gericht sprach dem Kläger eine Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts zu. Die Stellenausschreibung stelle ein Indiz dafür dar, dass der Kläger allein wegen seines Alters nicht eingestellt worden sei. Allerdings wies das BAG die weitergehende Klage auf Schadensersatz in Höhe eines Jahresgehalts zurück, da der Kläger insofern nicht ausreichend bewiesen habe, dass er bei einer diskriminierungsfreien Auswahl tatsächlich eingestellt worden wäre.

FRISTEN FÜR RECHTSMITTEL GEGEN PSV-BESCHEIDE 2009 LAUFEN AB

Im November 2009 staunten viele Unternehmen nicht schlecht, als sie die Beitragsbescheide des Pensionssicherungsvereins aG (PSV) hinsichtlich der Insolvenzabsicherung der von den Unternehmen gewährten betrieblichen Altersversorgung erhielten. Der bis dato geltende Beitragssatz von unter 2 Promille wurde auf nunmehr 14,2 Promille und damit um ca. 790 % erhöht. Diese drastische Beitragserhöhung stellt eine enorme wirtschaftliche Belastung für die betroffenen Unternehmen dar. Unter dieser Voraussetzung wurde die Rechtmäßigkeit der Bescheide von einzelnen Seiten in Frage gestellt. Mehrere betroffene Unternehmen wurden zwischenzeitlich dahingehend beraten, die Rechtmäßigkeit der Bescheide gerichtlich überprüfen zu lassen. Unsere Analyse der Angelegenheit hat indes ergeben, dass die zu erwartenden Nachteile eines Rechtsschutzverfahrens schwerer wiegen können als die lediglich geringen Erfolgsaussichten. Zu diesen Nachteilen zählt neben den streitwertabhängigen Verfahrenskosten auch die Tatsache, dass das Betreiben eines derartigen Verfahrens von der Öffentlichkeit negativ aufgenommen werden kann. Gerade

größere Unternehmen können hierbei durchaus einen gewissen Imageverlust erleiden. Gleichwohl kann im Ergebnis nicht ausgeschlossen werden, dass der Rechtsschutz gegen die PSV-Bescheide erfolgreich verläuft.

Dies ist aktuell von Bedeutung, da die Frist zur Einlegung des Widerspruchs bzw. Einreichung der Klage mit Ablauf eines Jahres nach Erhalt des Beitragsbescheides abläuft. Sollte bis zu diesem Tag kein entsprechender Rechtsbehelf erhoben worden sein, wird der Bescheid bestandskräftig und damit grundsätzlich unangreifbar. Die Möglichkeit, lediglich fristwährend Widerspruch einzulegen und das Verfahren anschließend ruhend zu stellen, ist angesichts der Praxis des PSV, alle Widersprüche umgehend abschlägig zu bescheiden, nicht gegeben. Etwaige Rechte können bis zum Abschluss der „Modellverfahren“ daher nur dann erhalten werden, wenn von den jeweiligen Unternehmen aktiv der Rechtsschutz betrieben wird.

Zum jetzigen Zeitpunkt kann nicht sicher beurteilt werden, ob der PSV im Falle des Unterliegens in den „Modellverfahren“ auch die übrigen Bescheide trotz Bestandskraft gemäß § 48 VwVfG zurücknehmen wird. Ein gegen den PSV gerichteter Anspruch auf Rücknahme der Bescheide auch nach Eintreten der Bestandskraft ist unseres Erachtens nicht gegeben. Wenngleich die Erfolgsaussichten einer gegen den Bescheid des PSV gerichteten Klage nach unserer Auffassung nicht besonders hoch sind, so stellt die enorme Beitragserhöhung für viele Unternehmen doch eine empfindliche wirtschaftliche Belastung dar, die die Einlegung eines Rechtsmittels rechtfertigen kann.

UNSERE STANDORTE

BERLIN

Klingelhöferstraße 5
D-10785 Berlin

ESSEN

Alfredstraße 220
D-45131 Essen

FRANKFURT/M.

Neue Mainzer Str. 69-75
D-60311 Frankfurt/M.

KÖLN

Sachsenring 81
D-50677 Köln

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22
D-80538 München

WWW.GOERG.DE

IHRE ANSPRECHPARTNER

BERLIN

— Dr. Axel Dahms
adahms@goerg.de / Tel +49 – 30 – 88 45 03-122

FRANKFURT/M.

— Dr. Christian Pabst
cpabst@goerg.de / Tel +49 – 69 – 17 00 00-140
— Dr. Lars Nevian
lnevian@goerg.de / Tel +49 – 69 – 17 00 00-210

KÖLN

— Dr. Ralf Hottgenroth
rhottgenroth@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-504
— Dr. Thomas Bezani
tbezani@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-544
— Dr. Christoph J. Müller
cmueller@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-524
— Dr. Marcus Richter
mrichter@goerg.de / Tel +49 – 221 – 33 660-534

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 aloebbert@goerg.de