

Aktuelles zur Arbeitnehmerüberlassung **Die Lage nach der Gesetzesreform und den** **CGZP-Entscheidungen des BAG**

Neuigkeiten aus dem Bereich der Arbeitnehmerüberlassung sind in den vergangenen Wochen und Monaten aus der juristischen Fachpresse kaum wegzudenken. Dies liegt nicht nur an den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, die im Dezember 2010 und jünger noch im Mai dieses Jahres zur fehlenden Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) ergangen sind. Hinzu kommt auch noch eine nicht ganz unerhebliche Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), deren Änderungen im Laufe des vergangenen Jahres in Kraft getreten sind und deren praktische Auswirkungen sich insbesondere auch in den seit Anfang des Jahres verbindlich geltenden Lohnuntergrenzen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung zeigen.

1. Die CGZP-Rechtsprechung des BAG und ihre Konsequenzen

Der Inhalt der Entscheidungen

Bereits am 14. Dezember 2010 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Entscheidung mit tiefgreifenden Konsequenzen für den gesamten Bereich der Arbeitnehmerüberlassung getroffen, die die Instanzgerichte bis heute in erheblichem Maße beschäftigt hat: Das höchste deutsche Arbeitsgericht hatte – wenn auch mit zum Teil abweichender Begründung gegenüber den Vorinstanzen – entschieden, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) nicht „tariffähig“ sei, ihr also die rechtliche Fähigkeit fehle, Arbeitsbedingungen tarifvertraglich mit der Wirkung zu regeln, dass sie für die tarifgebundenen Personen unmittelbar und unabdingbar wie Rechtsnormen gelten.

Voraussetzungen für Tariffähigkeit

- Satzungsmäßiges Ziel der Koalition: Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer
- Willen, Tarifverträge abzuschließen
- Freie Bildung, Gegnerfreiheit, Unabhängigkeit und Überbetrieblichkeit
- Anerkennung des geltenden Tarifrechts als verbindlich
- Leistungsfähige Organisation (soziale Mächtigkeit)

Begründet hatte das BAG seine Entscheidung damit, dass die CGZP zum einen keine tariffähige Arbeitnehmerorganisation sei, da sie nach ihrer Satzung keine Arbeitnehmer organisiere. Nach der für die Entscheidung des BAG maßgeblichen Satzung der CGZP nämlich konnten nur die im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) zusammengeschlossenen Arbeitnehmerkoalitionen, nicht also einzelne Arbeitnehmer, ihren Beitritt zur CGZP erklären.

Die CGZP sei außerdem auch, so das Gericht, keine tariffähige Spitzenorganisation, da die Mitglieder der „Tarifgemeinschaft“ ihre Tariffähigkeit in einigen Bereichen nicht vollständig vermittelt hätten (so hatte die CGZP beispielsweise nur eine beschränkte Tariffähigkeit für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung) und in anderen Bereichen wiederum der Organisationsbereich der CGZP sogar über denjenigen ihrer Mitglieder hinausgehe (der Organisationsbereich der Mitgliedsgewerkschaften erfasste zum Beispiel nicht sämtliche Arbeitsverhältnisse im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung).

Durch weitere Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts vom 22. und 23. Mai 2012 hat das BAG nunmehr rechtskräftig entschieden, dass die CGZP bereits seit ihrer Gründung im Dezember 2002 nie tariffähig war.

Die Konsequenzen für die Praxis

Die Konsequenzen dieser Entscheidungen sind erheblich: So mancher Leiharbeiter und im Übrigen auch die Sozialversicherungsträger freuen sich über „unverhofften“ Geldsegen, Verleiher und unter Umständen auch Entleiher sehen sich demgegenüber derart massiven finanziellen Belastungen ausgesetzt, dass nicht selten das wirtschaftliche Überleben auf dem Spiel steht.

Der Beschluss des BAG aus dem Jahr 2010 erging zunächst ausdrücklich nur gegenwartsbezogen, also für den Zeitraum, in dem die Satzung der CGZP gültig war, über die das BAG

zu urteilen hatte (aktuelle Satzung von 2009). Die Entscheidungsgründe des höchsten deutschen Arbeitsgerichts deuteten indes bereits an, dass auch für die Vergangenheit nicht von einer Tariffähigkeit der CGZP auszugehen sein dürfte, da die Satzung der CGZP, deren Mängel für die Annahme der Tarifunfähigkeit ursächlich waren, sich auch in den älteren Fassungen (z.B. CGZP-Satzung von 2005) im Kern kaum von derjenigen Satzung unterschied, die der Entscheidung des BAG zugrunde lag.

Mit den jüngsten Beschlüssen des BAG vom 22. und 23. Mai 2012 (Az. 1 ABN 27/12 und 1 AZB 58/11) ist insoweit nun Klarheit geschaffen: Das BAG stellt ausdrücklich klar, dass die CGZP zu keinem Zeitpunkt seit ihrer Gründung jemals tariffähig war, weshalb auch die bei den Arbeits- und Sozialgerichten aktuell anhängigen Verfahren, in denen sich die Tariffähigkeit der CGZP als entscheidungserhebliche Vorfrage stellt, nunmehr ohne erneute Einleitung eines Beschlussverfahrens nach § 97 Arbeitsgerichtsgesetz fortgeführt werden können. In der Vergangenheit hatte die Mehrheit der Gerichte mit Blick auf die gesetzlichen Regelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes (§ 97 Abs. 5) solche Verfahren noch ausgesetzt.

equal pay-Ansprüche

Die Folgen einer Tarifunwirksamkeit sind gravierend: Leiharbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag der CGZP-Tarifvertrag zugrundegelegt war, können dann Bezahlung entsprechend der Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb verlangen, die in der Regel sehr deutlich über dem schon grenzwertig geringen und – jedenfalls in den Augen des Verfassers – nicht „christlichen“ Lohnniveau nach CGZP-Tarifverträgen liegt. Dies ergibt sich aus dem sogenannten Anspruch der Leiharbeitnehmer auf equal treatment und equal pay, der gesetzlich verbrieft ist.

Der Anspruch auf equal treatment / equal pay (§ 10 Abs. 4 AÜG)

„Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.

Soweit ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag abweichende Regelungen trifft (§ 3 Absatz 1 Nummer 3, § 9 Nummer 2), hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die nach diesem Tarifvertrag geschuldeten Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Soweit ein solcher Tarifvertrag die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet, hat der Verleiher dem Leiharbeiter für jede Arbeitsstunde das im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers für eine Arbeitsstunde zu zahlende Arbeitsentgelt zu gewähren.

Im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung zwischen Verleiher und Leiharbeiter nach § 9 Nummer 2 hat der Verleiher dem Leiharbeiter die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.“

Verleiher sehen sich also enormen Nachforderungen seitens der Leiharbeiter ausgesetzt, die zeitlich nur durch vertraglich (!) wirksam vereinbarte Ausschlussfristen oder ansonsten durch die Grenzen der Verjährung oder Verwirkung eingeschränkt werden.

Um das Lohnniveau vergleichbarer Arbeitnehmer herausfinden zu können, gibt das Gesetz den Leiharbeiter sogar ausdrücklich einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Entleiher an die Hand, der nötigenfalls auch gerichtlich durchgesetzt werden kann.

Ausschlussfristen

Wichtig: An Ausschlussfristen, die möglicherweise im Entleiherbetrieb gelten, ist der Leiharbeiter bei der Geltendmachung seines Anspruchs auf „equal pay“ nicht gebunden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht bereits ausdrücklich entschieden.

BAG-Urteil vom 23. März 2011

„Kann der Leiharbeiter von seinem Vertragsarbeitgeber, dem Verleiher, nach § 10 Abs. 4 AÜG die Erfüllung der wesentlichen Arbeitsbedingungen verlangen, wie sie der Entleiher vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern gewährt, muss er die im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen nicht einhalten. (...) Im Entleiherbetrieb geltende Ausschlussfristen gehören bei unionsrechtskonformer Auslegung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen, die der Verleiher den Leihararbeitnehmern „gewähren“ muss.“

Nachforderungen der Sozialversicherungsträger

Unerhoffte Einnahmequellen ergeben sich auch für die Sozialversicherungsträger: Diese haben die Möglichkeit (und nutzen diese selbstredend auch), bis zu vier Jahre rückwirkend Sozialversicherungsbeiträge nachzufordern.

Insoweit wird es aktuell in der Praxis oftmals auch für die Entleiher „ungemütlich“: diese trifft nämlich nach dem Gesetz eine Subsidiärhaftung für den Fall, dass beim Verleiher (beispielsweise wegen Insolvenz) „nichts zu holen“ ist oder der Verleiher die Beiträge nicht ordnungsgemäß abführt. Besonders brisant: Die Verpflichtung, weitergehende Sozialversicherungsbeiträge aus der anzunehmenden höheren Vergütung (entsprechend der Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer) abzuführen, besteht unabhängig davon, ob der Leiharbeitnehmer die ihm zustehende höhere Vergütung auch tatsächlich geltend macht. Es gilt das sogenannte „Entstehungsprinzip“; es reicht aus, dass ein entsprechender Vergütungsanspruch des Leiharbeitnehmers bestünde.

Aktuell finden daher zahlreiche Betriebsprüfungen statt, weshalb das Thema auch in der Rechtsprechung zunehmend Resonanz findet:

- So hat beispielsweise jüngst das hessische Landessozialgericht mit Beschluss vom 12. März 2012 entschieden, dass Vorbereitungen einer Betriebsprüfung durch den Träger der Rentenversicherung, denen kein Verwaltungsaktcharakter zukommt, nicht im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes angegriffen werden können.
- Das Sozialgericht Würzburg hat bereit am 07. Februar 2012 entschieden, dass eine Nacherhebung von Beiträgen nicht durch die Bestandskraft eines früheren Beitragsbescheids oder die Bestimmungen über die Rücknahme begünstigender Verwaltungsakte ausgeschlossen oder begrenzt ist, wenn sich nachträglich herausstellt, dass im früheren Beitragsbescheid zu Unrecht nur eine Teilforderung geltend gemacht worden ist. Rückforderungen sind daher nach Ansicht des Gerichts selbst dann möglich, wenn in der Vergangenheit – ohne Berücksichtigung der CGZP-Entscheidung – bereits ein (falscher) Beitragsbescheid ergangen war. Ein Vertrauenstatbestand der Verleiher in die Gültigkeit des CGZP-Tarifvertrages bestehe, so das Gericht, weder arbeitsrechtlich noch sozialrechtlich.

- Mehrere Gerichte, zuletzt noch das Bayrische Landessozialgericht mit Beschluss vom 22. März 2012, haben insoweit auch zwischenzeitlich festgehalten, dass die Anordnung der aufschiebenden Wirkung eines Widerspruchs gegen Beitragsnachforderungen nicht gerechtfertigt sei. Angesichts der Tatsache, dass die Begründung des BAG in der Entscheidung aus Dezember 2010 den Schluss nahelege, eine fehlende Tariffähigkeit der CGZP aufgrund der bestehenden Satzungsängel bereits seit Beginn deren Tätigkeit anzunehmen, bestehe hierfür kein Anlass. Die jüngsten Beschlüsse des BAG bestätigen diese Auffassung.

Was die Berechtigung der Nachforderungen selbst angeht, bestehen in der Rechtsprechung ebenfalls wenig Bedenken, dass der Zeitraum der Nachforderung insoweit allein durch Verjährungsfristen eingegrenzt sein dürfte. So hat beispielsweise das Sozialgericht Hamburg in seinem Beschluss vom 09. Januar 2012 im Leitsatz ausdrücklich festgehalten:

„In Anbetracht der tragenden Erwägungen in dem Beschluss des BAG, nach welchen die fehlende Tariffähigkeit der CGZP auf Satzungsängel beruht, bestehen keine ernstlichen Zweifel daran, dass die Leiharbeitnehmer auch für die Vergangenheit höhere Ansprüche haben und Sozialversicherungsbeiträge daher auch für die Vergangenheit nach zu erheben sind.“

Tipps für die Praxis

Wo Risiken bestehen, gibt es aber auch immer Chancen – zumindest dahingehend, die Konsequenzen der Entscheidungen des BAG in der Praxis abzufedern.

Praxistipps zur Risikominimierung

- Arbeitgeber sollten genau überprüfen, ob der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers (nur) auf den CGZP-Vertrag Bezug nimmt oder ob eine (möglicherweise tariffähige!) Mitgliedsgewerkschaft unmittelbar **Tarifvertragspartei** ist.
- In den Arbeitsverträgen der Leiharbeitnehmer sollten **separate Ausschlussfristen** vereinbart werden, und zwar außerhalb der Ausschlussfristen des in Bezug genommenen Tarifvertrags.
- Bei Zahlungsschwierigkeiten aufgrund von Nachforderungen der Sozialversicherungsträger kann ggf. eine **Stundung** erwirkt werden.

2. Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Im Laufe des vergangenen Jahres sind auf Grundlage des „Ersten Gesetzes zur Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ mehrere Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft getreten.

Die wichtigsten Neuerungen sollen hier kurz vorgestellt werden:

Kriterium der „Gewerblichkeit“ ist entfallen

Die Differenzierung zwischen „gewerblicher“ und „nicht gewerblicher“ Arbeitnehmerüberlassung ist entfallen. Es fällt nunmehr jede Art von Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich unter das AÜG, soweit das Gesetz keine Ausnahmen vorsieht (Ausnahmen gibt es beispielsweise im Bereich der konzerninternen Überlassung, wenn der betreffende Arbeitnehmer ausdrücklich nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt worden ist).

Es muss sich indes, wie das Gesetz ausdrücklich klarstellt, auch weiterhin um eine Überlassung handeln, die Arbeitgeber „im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit“ vornehmen, damit das AÜG zur Anwendung gelangt. Dies umfasst aber einen sehr weiten Bereich: „Wirtschaftliche Tätigkeit“ ist alles, was in irgendeiner Form mit dem Angebot von Waren oder Dienstleistungen zu tun hat, so dass nun insbesondere auch konzerninterne Personaldienstleistungsunternehmen grundsätzlich einer Erlaubnis für die Arbeitnehmerüberlassung bedürfen.

„Vorübergehende“ Überlassung

Jede Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG muss „vorübergehend“ erfolgen. Eine „starre“ Höchstfrist ist damit weiterhin im Gesetz nicht geregelt, der Wortlaut gibt aber klar vor, dass die Überlassung zeitlich begrenzt sein muss, also nicht dauerhaft sein darf. Die Grenze zwischen „vorübergehender“ Überlassung und dauerhafter Tätigkeit eines Arbeitnehmers muss nun im Einzelfall geklärt werden. Insoweit bleibt die weitere Rechtsprechung zur Neuregelung des AÜG abzuwarten.

Beispiele für „vorübergehenden“ Bedarf an der Arbeitsleistung

- Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters, einer im Muttschutz oder in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterin usw.
- Nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung (zB wegen Arbeit an einem konkreten, zeitlich bestimmten Projekt)

Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuregelung empfiehlt es sich aber jedenfalls, in den konkreten Überlassungsverträgen eine Begründung aufzunehmen, warum der konkrete Einsatzbedarf nur vorübergehender Natur ist. Soweit sich eindeutig ein dauerhafter Bedarf an Arbeitskräften ergibt, sollte demzufolge auch nicht das Modell der Leiharbeit, sondern eine alternative Lösungsmöglichkeit (zB Abschluss ggf. befristeter Arbeitsverträge) in Betracht gezogen werden.

Mindeststundenentgelte / Lohnuntergrenzen

Das Gesetz ist um einen neuen § 3a ergänzt worden, der Regelungen zu einer sogenannten „Lohnuntergrenze“ beinhaltet. Konkret ist dort geregelt, dass Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die zumindest auch für ihre jeweiligen in der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Mitglieder zuständig sind und bundesweit tarifliche Mindeststundenentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart haben, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam vorschlagen können, diese Mindeststundenentgelte als Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung verbindlich festzusetzen. Bei Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung hat der Ordnungsgeber dann insbesondere zu prüfen, ob eine solche Verordnung geeignet ist, die finanzielle Stabilität der sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten. § 3a des AÜG erlaubt also die Einführung von Mindestlöhnen in der Leiharbeitsbranche.

Praxistipp: Der Weg zum Mindestlohn in der Leiharbeit

1. Existenz bundesweiter tariflicher Mindeststundenentgelte
2. Vorschlag der Tarifvertragsparteien, die diese Mindeststundenentgelte vereinbart haben, diese als Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung festzusetzen
3. Prüfung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, ob eine solche Rechtsverordnung geeignet ist, die finanzielle Stabilität der sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten
4. Bekanntmachung eines Entwurfs der Rechtsverordnung im Bundesanzeiger, Gelegenheit zur Stellungnahme
5. Verkündung und Bekanntmachung der Rechtsverordnung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales
6. Folge der durch Rechtsverordnung verbindlich festgesetzten Lohnuntergrenzen: eine Umgehung durch Tarifverträge ist unzulässig

Ende des vergangenen Jahres gab es insoweit die ersten praktischen Konsequenzen: Im Bundesanzeiger vom 28. Dezember 2011 wurde die „Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 21. Dezember 2011 veröffentlicht, die seit 01. Januar 2012 verbindliche Mindeststundenentgelte vorschreibt. Diese liegen im Osten bei € 7,01 und im Westen bei € 7,89 pro Stunde und werden zum 01. November 2012 angehoben werden auf € 7,50 im Osten und € 8,19 im Westen. Zugleich wurde unter anderem festgeschrieben, dass – jedenfalls hinsichtlich der Vergütung für die regelmäßige monatliche Arbeitszeit – eine Fälligkeit der Vergütung spätestens zum 15. Bankarbeitstag des jeweiligen Folgemonats eintritt. Die entsprechende Rechtsverordnung des Bundesministeriums ist aktuell zeitlich befristet bis zum 31. Dezember 2013.

Verhinderung des sog. „Drehtür-Effekts“

Eine überfällige Korrektur des Gesetzgebers betrifft die Eingrenzung in der Vergangenheit immer wieder ausgeschöpfter Missbrauchsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Die in der Vergangenheit gültigen Regelungen ermöglichten es – freilich dem Gesetzeszweck zuwider laufend – einem Arbeitgeber, Mitarbeiter zunächst zu kündigen und anschließend zu günstigeren Konditionen wieder zu beschäftigen. Bestehende Arbeitsplätze eines Unternehmens ließen sich also, um Kosten einzusparen, in missbräuchlicher Weise kurzfristig auf Leiharbeitsunternehmen „ausgliedern“.

Bildlich lässt sich dies durch eine Drehtür veranschaulichen, durch die der gekündigte Arbeitnehmer das Unternehmen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verließ, nur um es kurz darauf als Leiharbeiter mit entsprechenden Arbeitsaufgaben, aber selbstredend deutlich geringeren Kosten für den Arbeitgeber, der jetzt als „Entleiher“ fungiert, wieder zu „betreten“. Dieser Missbrauchsmöglichkeit hat die gesetzliche Neuregelung nunmehr einen Riegel vorgeschoben. Das Gesetz regelt nun ausdrücklich, dass Leiharbeitnehmern, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder bei einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind, die bisherige Vergütung weiter zu gewähren ist. Die kurzfristige „Umwandlung“ eines bereits eingelernten Arbeitnehmers in einen Leiharbeiter ist damit unmöglich geworden.

Information über freie Arbeitsplätze

Der ebenfalls neu eingefügte § 13a des AÜG sieht vor, dass der Entleiher den Leiharbeiter über freie Arbeitsplätze, die bei ihm besetzt werden sollen, informieren muss. Eine

solche Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen, beispielsweise am „schwarzen Brett“. Der Leiharbeitnehmer hat auf diese Weise die Chance, sich auf freie Arbeitsplätze in einem Unternehmen zu bewerben, das er und welches ihn bereits kennen (und idealer Weise auch schätzen) gelernt hat und das möglicherweise Arbeitskräfte entsprechend seiner Qualifikation sucht.

Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und –diensten

Im gleichermaßen neuen § 13b AÜG wird klargestellt, dass Leiharbeitnehmer denselben Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und –diensten des Entleihers (beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung, Beförderungsmittel) haben müssen wie die dort angestellten Arbeitnehmer, soweit eine unterschiedliche Behandlung nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

Insgesamt ist damit festzuhalten, dass die gesetzlichen Neuerungen zu einer Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Bereich der Leiharbeit und zu einer Verringerung der Missbrauchsmöglichkeiten geführt haben. Wie die neuen Vorschriften nun weiter „mit Leben gefüllt“ werden, bleibt abzuwarten. Politisch wie rechtlich interessant bleibt insbesondere die Frage eines „Mindestlohns“ in der Leiharbeit.

Ihr Rechtsanwalt

Thomas Haas

www.edk.de | haas@edk.de

Juli 2012

 **ECKERT·KLETTE**
& K O L L E G E N

RECHTSANWÄLTE EDK ECKERT · KLETTE & KOLLEGEN · SOFIENSTRASSE 17 · 69115 HEIDELBERG
TELEFON: (06221) 91405-0 · TELEFAX: (06221) 20111 · E-MAIL: HAAS@EDK.DE · WWW.EDK.DE