HK2 Rechtsanwälte

Newsletter
ZEITARBEIT UND RECHT

01.2018

Themenübersicht

Editorial

Rechtliches/Aktuelles

1. **Bundessozialgericht: Aufwendungsersatz ist kein Arbeitsentgelt**
2. **LSG Berlin-Brandenburg zum Erlaubnisentzug beim Einsatz von Rahmenvereinbarungen mit Tagesaushilfen**
3. **Die Neuregelung des Beschäftigungsverbots – ein Leitfaden für Praktiker**
4. **BAG weist Klage von Heinz Müller gegen den 1. FSV Mainz 05 ab**

Termine

Drei Fragen an ...

Bücher des Monats

Impressum

Editorial

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren, liebe Leser,

wie im Neujahrsgruß angekündigt, werden wir die Newsletter in guter Tradition weiterführen – und noch mehr Ihren Bedürfnissen anpassen. Dazu haben wir Sie gebeten, sich an unserer **Kurzumfrage** zu beteiligen. Wir danken allen, die bereits teilgenommen haben. Alle anderen haben jetzt noch die Gelegenheit, sich unter diesem Link etwa zwei Minuten für unsere Fragen zu nehmen.
Unter den wichtigsten rechtlichen Änderungen und Entscheidungen, über die wir Sie diesmal informieren, finden sich folgende Themen: Das BSG hat im Januar zu CGZP-Sachverhalten entschieden, dass **Aufwendungsersatz** nicht als Arbeitsentgelt anzurechnen ist. Eine Entscheidung, die sich auch aktuell auf Equal-Pay-Sachverhalte auswirkt. In zwei Eilentscheidungen haben Sozialgerichte erstmals ausdrücklich das Arbeiten mit **Rahmenvereinbarungen** auch in der Arbeitnehmerüberlassung für zulässig erklärt. Seit Jahresbeginn sind aufgrund des neuen **Mutterschutzgesetzes** (MuSchG) erhebliche Änderungen für den Umgang mit schwangeren Mitarbeiterinnen zu beachten.
Und ein weiteres Topthema für 2018 kommt zur Sprache: **Fußball**. Die Klage von Heinz Müller gegen seinen Exklub 1. FSV Mainz 05 wurde vom BAG abgewiesen. Doch mutmaßlich ist das letzte Wort hier noch nicht gesprochen.
Auch unser Interviewformat **Drei Fragen an ...** widmet sich diesmal der AÜG-Reform. **Markus-Oliver Schwaab**, Herausgeber des Buchs „Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen", gibt hierzu eine aktuelle Einschätzung ab. Abgerundet wird dieser Newsletter durch unser aktuelles **Webinarangebot**, weitere **Termine** und die **Bücher des Monats.**

Viel Spaß bei der Lektüre
wünscht Ihnen

Ihr
Jörg Hennig

Rechtliches/Aktuelles

1. Bundessozialgericht: Aufwendungsersatz ist kein Arbeitsentgelt

Mit Spannung erwartet wurde die Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 18. Januar 2018 (Bundessozialgericht - B 12 R 3/16 R – Vorinstanz: LSG Niedersachsen-Bremen - L 2 R 148/15). In dem Verfahren hatte das Gericht über die Frage zu entscheiden, ob in den CGZP-Altfällen auch Aufwendungsersatz zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zählt, obwohl dieser Aufhellungsersatz sozialversicherungsfrei gezahlt wird. Diese Auffassung widersprach zwar der bisherigen Rechtsprechung des Obersten Sozialgerichts, anders sah dies jedoch das LSG Niedersachsen-Bremen, das sich gegen die Rechtsstellung des Bundessozialgerichts gestellt hatte. Das BSG sah sich allerdings nicht veranlasst, seine Beitragsrechtsprechung zu ändern.

Die von der Klägerin darüber hinaus geleisteten Zuschüsse für Verpflegungsmehr- und Übernachtungsaufwendungen sowie Fahrtkosten sind nicht als weiteres Arbeitsentgelt auf den tatsächlich geleisteten Lohn erhöhend anzurechnen. Hierbei handele es sich nicht um Gegenleistungen des Arbeitgebers für erbrachte Arbeit, die beim Arbeitnehmer zu einem Vermögenszuwachs geführt haben. Die Zuschüsse kompensierten vielmehr als echter Aufwendungsersatz im Interesse des Verleihers getätigte Aufwendungen, die (nur) dadurch entstanden seien, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nicht in dessen Betrieb, sondern auswärts im Betrieb der Entleiher verrichten mussten.

HK2-Kommentar:
Von dem CGZP-Sachverhalt, den das BSG zu entscheiden hatte, werden nicht mehr viele Personaldienstleister betroffen sein, da die Mehrzahl der CGZP-Verfahren bereits abgeschlossen ist. Brisant ist das Urteil allerdings für die aktuelle Equal-Pay-Diskussion. Denn auch hier stellt sich die Frage, ob Aufwendungsersatz möglicherweise zum Equal-Pay-pflichtigen Arbeitsentgelt zählt. Auch wenn dies zwar weniger das Bundessozialgericht zu beurteilen hat und hier vielmehr die Arbeitsgerichte gefragt sind, gibt das Bundessozialgericht dennoch einen klaren Hinweis darauf, dass Aufwendungsersatz nicht in das arbeitsrechtliche Equal Pay einzubeziehen ist. Immerhin ein wenig Rechtsklarheit auch für die aktuelle Praxis.

2. LSG Berlin-Brandenburg zum Erlaubnisentzug beim Einsatz von Rahmenvereinbarungen mit Tagesaushilfen

Seit geraumer Zeit führt unsere Kanzlei ein Verfahren gegen die Agentur für Arbeit, in dem es um die Nichtverlängerung einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung geht. Als Begründung hierfür führte die Agentur im Wesentlichen an, die Mandantin hätte ihre Arbeitgeberpflichten verletzt, weil sie mit „Rahmenvereinbarungen" für Tagesaushilfen gearbeitet hätte. Mit diesen Rahmenvereinbarungen würde gegen wesentliche Grundsätze des AÜG wie die Verpflichtung zur Verstetigung des Entgelts sowie die Gewährung von Urlaubsansprüchen und Entgeltfortzahlung bei Krankheit verstoßen.

Für unsere Mandantin hatten wir dagegen eingewandt, dass sie im Pflegebereich weit übertariflich bezahle und die Pflegekräfte selbst überhaupt keine dauerhafte Anstellung wünschen, weil sie sich alle bereits in einer dauerhaften Festanstellung oder selbstständigen Tätigkeit befinden. Mithin sei auch der Einsatz dieser Rahmenvereinbarung zulässig.

Obwohl diese Rahmenvereinbarungen in vielen Einsatzbranchen wie Pflege, Gastronomie, Veranstaltungen etc. weit verbreitet sind, wollte die Agentur für Arbeit unserer Argumentation nicht folgen. Daraufhin reichten wir im Juli 2017 einen Eilantrag beim Sozialgericht Berlin auf Erlaubniserteilung ein, den das Sozialgericht am 4. Dezember dann endlich entschieden hatte (Az. S 60 AL 810/17), und zwar zugunsten unserer Mandantin. Eine Beschwerde der Agentur für Arbeit an das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg blieb erfolglos (v. 22.01.2018 - L 18 AL 209/17 B ER).

Die Entscheidungen beider Gerichte sind sehr zur Lektüre zu empfehlen. Denn sie liefern gute Argumente für den Fall, wenn die Agentur für Arbeit entsprechende Vertragsgestaltungen nicht akzeptiert, obwohl diese in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung seit Langem anerkannt sind.

HK2-Kommentar

Erstmals haben Sozialgerichte in zwei Instanzen das Arbeiten mit Rahmenvereinbarungen ausdrücklich für zulässig erklärt. Das Synchronisationsverbot, das den entsprechenden Einsatz dieser Rahmenvereinbarungen verhindern würde, gilt bereits seit dem 1. Januar 2004 nicht mehr. Es wurde also Zeit, dass diese Vertragsgestaltung auch von der Rechtsprechung anerkannt wird.

3. Die Neuregelung des Beschäftigungsverbots – ein Leitfaden für Praktiker

Seit dem 1. Januar 2018 gibt es aufgrund des neuen Mutterschutzgesetzes (MuSchG) erhebliche Änderungen für den Umgang mit schwangeren Mitarbeiterinnen.
Die für die Praxis wichtigste Neuregelung findet sich bei den Beschäftigungsverboten. Der Arbeitgeber hat nun vor einem Beschäftigungsverbot zunächst die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umzugestalten sowie Einsätze auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz zu prüfen. Erst im Anschluss greift das Beschäftigungsverbot.
Was müssen Sie also konkret tun, wenn eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft mitteilt?

Es gibt zwei Möglichkeiten:

a) Mitteilung der Schwangerschaft durch die Mitarbeiterin
Sobald die Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft mitteilt, müssen Sie prüfen, ob der Arbeitsplatz den Arbeitsbedingungen für Schwangere entspricht. Ist dies nicht der Fall, müssen Sie die Arbeitsbedingungen umgestalten. Zu den Arbeitsbedingungen gehören insbesondere die Lage der Arbeitszeit (Frühschicht, Mittelschicht, Nachtschicht), die Länge der Arbeitszeit, die Art der Tätigkeit und nicht zuletzt der Ort der Arbeit (Umgestaltung des konkreten Arbeitsplatzes).

b) Vorlage eines ärztlichen Attests
Teilt die Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft mit und bringt ein ärztliches Zeugnis bei, so müssen Sie die Arbeitsbedingungen an die geforderten Umstände anpassen.

Hierzu ein **Beispiel aus der Praxis**: Die Mitarbeiterin legt ein ärztliches Attest vor, das besagt, dass sie nicht mehr als fünf Stunden täglich arbeiten dürfe. Auch wenn Sie bereits zuvor die Arbeitsbedingungen umgestaltet haben, schafft das ärztliche Attest eine neue Beurteilungsgrundlage und Sie als Arbeitgeber sind erneut in der Pflicht, die Arbeitsbedingungen entsprechend anzupassen. Sie sind also verpflichtet, einen Arbeitsplatz für die Schwangere zu finden, der den Vorgaben gerecht wird. Sie müssen diese Anstrengungen gem. § 14 Abs. 1 und 3 MuSchG auch dokumentieren, der Schwangeren mitteilen und damit im Zweifelsfall nachweisen, falls es zu einer Überprüfung durch die Krankenkasse kommt.

HK2-Kommentar:
Betriebliche Beschäftigungsverbote werden zukünftig von Krankenkassen kritisch geprüft werden – auf die obigen Dokumentationen sollten Sie vorbereitet sein!

4. BAG weist Klage von Heinz Müller gegen den 1. FSV Mainz 05 ab

Der Fußballwelt kann aufatmen. Die befristete Einstellung von Profispielern ist wie gehabt zulässig.
Mit einer etwas eigenwillig anmutenden Begründung hat das BAG am 16.01.2018 (Az.: 7 AZR 312/16) festgestellt, dass „die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lizenzspielern der Fußball-Bundesliga regelmäßig wegen der Eigenart der Arbeitsleistung des Lizenzspielers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt ist."
Der Kläger war beim 1. FSV Mainz 05 seit dem 1. Juli 2009 als Lizenzspieler (Torwart) in der 1. Fußballbundesliga beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildete zuletzt ein Arbeitsvertrag, der eine Befristung zum 30. Juni 2014 und eine Option für beide Parteien vorsieht, den Vertrag bis zum 30. Juni 2015 zu verlängern, wenn der Kläger in der Saison 2013/2014 in mindestens 23 Bundesligaspielen eingesetzt wird. Der Kläger absolvierte in der Saison 2013/2014 neun der ersten zehn Bundesligaspiele. Am elften Spieltag wurde er in der Halbzeit verletzt ausgewechselt und danach nicht mehr eingesetzt. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 30. Juni 2014 geendet hat.
Das BAG hat nun entschieden, dass die Befristung des Arbeitsvertrags wirksam ist. Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußballsport werden von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen kann. Dies ist eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründet und wegen der Eigenart dieser Arbeitsleistung die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG rechtfertigt.

HK2-Kommentar
Worin hier der Unterschied zu einem „normalen" Arbeitnehmer liegen soll, der aus Altersgründen die Höchstleistung im Betrieb nicht mehr erbringen kann, erschließt sich dem geneigten Leser auf den ersten Blick allerdings nicht. Das riecht nach Verlängerung.

Termine

Forum Personalmanagement
15.02.2018, Düsseldorf
Weitere Informationen www.forum-personalmanagement.de

Vortrag: Noch 99 Tage bis zur EU-Datenschutz-Grundverordnung
15.02.2018, IHK Dortmund
Weitere Informationen https://www.dortmund.ihk24.de

iGZ-Forum Marketing
06.03.2018, Münster
Weitere Informationen www.igz-marketing.de

HK2 bietet wieder kostenfreie Webinare an
Wir freuen uns, Ihnen auch in diesem Jahr wieder viele kostenfreie Webinare zu diversen Fachthemen anbieten zu können:

09.03.2018 10:00-10:40 Uhr – **Arbeiten im Home- und Mobileoffice** – RA Jörg Hennig

16.03.2018 10:00-10:40 Uhr – **Beitragspflicht für Personaldienstleister zur SOKA-Bau** – RA Jörg Hennig

18.04.2018 10:00-10:40 Uhr – **Zeitarbeit aktuell II** – RA Jörg Hennig (ausschließlich für Kunden der HK2-Beratungsflatrate)

25.04.2018 10:00-10:40 Uhr – **Personaldienstleister aufgepasst – die letzten 30 Tage bis zur DSGVO!** – RA Michael Schramm

15.05.2018 10:00-10:40 Uhr – **Prüfungen durch die Arbeitsagentur II** – RA Ole Bödeker

30.05.2018 10:00-10:40 Uhr – **Arbeitsrecht aktuell II** – RA Michael Schramm

20.06.2018 10:00-10:40 Uhr – **E-Mail und Internet am Arbeitsplatz** – RA Michael Schramm

Zu weiteren Details und zur Anmeldung geht es hier. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

ZP1

SEMINARE

OLE BÖDEKER **PRAXIS DER ZEITARBEIT**	TERMIN 06./07. März 2018, Stuttgart 25./26. April 2018, Berlin 17./18. Juli 2018, München
ANIKA NADLER **SCHNELLEINSTIEG IN DIE ZEITARBEIT**	TERMIN 10. April 2018, Hamburg 12. Juni 2018, Berlin
JÖRG HENNIG **FLEXIBLER PERSONALEINSATZ IN KRANKENHÄUSERN**	TERMIN 03. Mai 2018, Berlin

Ausführliche Informationen zu den Inhalten und Konditionen für die Teilnahme an unseren Seminaren finden Sie auf unserer Website www.zp1-akademie.de, auf der Sie sich für Ihre Wunschseminare direkt anmelden können.

ZP1 Beratungsgesellschaft für Zeitarbeit und flexiblen Personaleinsatz mbH
Hausvogteiplatz 11 A, 10117 Berlin, Telefon +49 (0)30 27 89 00 - 290, Fax +49 (0)30 27 89 00 -10, www.zp1-akademie.de, mail@zp1-akademie.de
Geschäftsführer Jörg Hennig, HRB 141538, Amtsgericht Charlottenburg

Drei Fragen an

© Universität Pforzheim

Prof. Dr. Markus-Oliver Schwaab war nach seinem Studium der Wirtschaftswissenschaften in verschiedenen Funktionen des Personalmanagements bei Banken und in der Industrie tätig, zuletzt als Personaldirektor in der Groupe Danone. Seit 2000 lehrt er an der Hochschule Pforzheim im Studiengang Betriebswirtschaft/Personalmanagement (B. Sc.) und in Masterprogrammen. Zusammen mit seinen Kollegen vertritt Prof. Dr. Schwaab das Human Resources Competence Center der Hochschule Pforzheim (HRCC), in dem die Aktivitäten der Lehre und Forschung zusammengefasst sind. Seit 2014 engagiert er sich als Prodekan in der Fakultät Wirtschaft und Recht. Als Gastprofessor lehrt er zudem an französischen Hochschulen.

Nach der AÜG-Reform: „Zeitarbeit nicht länger Arbeit zweiter Klasse"

Im Bereich Zeitarbeit ist die AÜG-Reform seit letztem Jahr Dauerthema Nummer eins. Können Sie der Unruhe aufseiten der Unternehmen aus Ihrer Sicht etwas entgegenstellen?

Prof. Dr. Markus-Oliver Schwaab: Von einer Unruhe würde ich definitiv nicht mehr sprechen. Klar sind die Regelungen des neuen AÜG komplexer als zuvor und bringen auch einige administrative Herausforderungen mit sich, doch letztlich wissen die Firmen sehr wohl, was sie an der Zeitarbeit haben. Und für gute, flexible Personaldienstleistungen und zuverlässige Arbeitskräfte sind sie auch bereit, den vorgesehenen Preis zu zahlen, auch wenn der jetzt vielleicht aufgrund der Equal-Pay-Regelung etwas höher liegen mag.nn.

Hat sich die Equal Pay-Richtlinie seit ihrem Inkrafttreten im April 2017 in der Praxis bewährt?

Prof. Dr. Markus-Oliver Schwaab: Die Equal-Pay-Regelung greift ja erst seit dem Jahreswechsel richtig, d. h. Zeitarbeitnehmer können nach neun Monaten Beschäftigung auf die finanzielle Gleichstellung mit den Stammarbeitskräften im Entleihbetrieb pochen. In den Branchen, für die ein sogenannter Branchenzuschlagstarifvertrag gilt, greift Equal Pay erst nach 15 Monaten, d. h. erstmals ab 1. Juli 2018. Daher lässt sich aktuell noch nicht wirklich beurteilen, wie sich die Neuregelungen letztlich auswirken werden. Klar zu erkennen ist

aber schon jetzt, dass die Zeitarbeitsunternehmen und ihre Kunden stöhnen, da der mit der Equal-Pay-Regelung verbundene Abstimmungsbedarf und auch der bürokratische Aufwand sehr hoch sind. Da haben sich die zuvor geäußerten Befürchtungen leider bestätigt. Auch besteht in dieser Anlaufphase natürlich bei vielen Beteiligten noch eine gewisse Rechtsunsicherheit, was alles bei Equal Pay zu berücksichtigen ist. Da muss sich noch einiges einspielen. Wenig überraschen mag ebenfalls, dass sich einige Firmen schwer damit tun, ihre Vergütungsstrukturen offenzulegen.

Welche Fragen und Themen sollten im Anschluss an die AÜG-Reform nun diskutiert werden?

Prof. Dr. Markus-Oliver Schwaab: Vorweg: Die Zeitarbeit ist ein wichtiger Teil der deutschen Wirtschaft und unterstützt deren Flexibilität – darin sind sich alle Akteure einig. Mit dem neuen AÜG, dem ja ein sehr langer Aushandlungsprozess vorangegangen ist, existiert eine ausgewogene rechtliche Basis. Diese ist zwar besonders erklärungsbedürftig, dürfte sich aber unterm Strich als praxistauglich erweisen, wenn sich die verschiedenen Beteiligten an die neuen Abläufe gewöhnt haben. Ich bin zudem zuversichtlich, dass sich bei einer Überprüfung der Regularien diejenigen Gehör verschaffen werden, die prägnant die Defizite in der praktischen Umsetzung des AÜG benennen können.

Noch wichtiger erscheint mir jetzt aber, dass die Zeitarbeit nicht mehr länger als Arbeit zweiter Klasse dargestellt wird, wie dies leider hier und da der Fall ist. Zeitarbeit ist eine Beschäftigungsform, die viele Chancen bietet – sowohl den Unternehmen als auch den Arbeitnehmern. Nur wenn es gelingt, das allgemeine Image der Zeitarbeit deutlich zu verbessern, kann sie auch die wichtige Rolle erfolgreich ausfüllen, die sie in der deutschen Wirtschaft innehaben sollte. Im internationalen Wettbewerb werden die deutschen Arbeitgeber und Standorte nämlich nur dann auf Dauer bestehen können, wenn sie immer wieder flexibel mit den passenden Personaldienstleistungen auf die wechselnden Herausforderungen reagieren können.

Zeitarbeit
Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen
Herausgeben von Markus-Oliver Schwaab und Ariane Durian
2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage 2017
Springer Gabler, 377 Seiten, 39,99 €

[Link]

Bücher des Monats

Die Führungskraft als Personalmanager
Eine neue Rollenverteilung zwischen Führungskräften und HR-Management
von Hermann Troger
1. Auflage 2018, 216 Seiten, Springer Gabler, 39,99 €

Dieses Fachbuch betrachtet die Aufgabenverteilung zwischen Personalmanagern und Führungskräften in heutigen Unternehmen vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen. Es bietet praxistaugliche Lösungen für die neuen Herausforderungen, die durch die Globalisierung, die Digitalisierung sowie den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel entstehen. Viele klassische Aufgaben des Personalmanagements werden, nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Heterogenität der Mitarbeiter, auf die Führungskräfte verlagert. Somit ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Personalmanagern unverzichtbar, um in einem komplexer werdenden Umfeld bei gleichzeitiger Ressourcenknappheit das HR-Management erfolgreich umzugestalten. Mit zahlreichen Praxistipps und Beispielen zeigt Hermann Troger, wie aus der bekannten Floskel „Personal kann jeder" das Motto „Personal muss jeder" wird – und zwar im Sinne eines Aufrufs zur Zusammenarbeit. [Link]

Mensch 4.0
Frei bleiben in einer digitalen Welt
von Alexandra Borchardt
1. Auflage 2018, 256 Seiten, Gütersloher Verlagshaus, 20,00 €

„Ob die digitale Welt uns freier macht, bestimmen wir." (Alexandra Borchardt)
Die digitale Welt verändert nicht nur Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, sie schafft auch einen neuen Menschen. Ständig vernetzt scheint er der Mittelpunkt eines selbst gestalteten Universums zu sein. Tatsächlich aber werden wir manipulierbar, abgelenkt und getrieben. Wie verändern die neuen Technologien unsere Sicht auf die Welt? Können wir mehr mitbestimmen oder werden wir zu nützlichen Idioten ökonomischer und politischer Interessen? Diesen Fragen geht Alexandra Borchardt in ihrem Buch nach und zeigt: Es ist nötig und auch möglich, die digitale Welt selbstbestimmt zu gestalten. [Link]

Impressum

Herausgeber
RA Jörg Hennig
Hausvogteiplatz 11A
10117 Berlin

Telefon: +49 (0)30 27 89 00 - 20
Telefax: +49 (0)30 27 89 00 - 10

E-Mail: hennig@hk2.eu

Urheberrechte
Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, liegen sämtliche Rechte bei RA Jörg Hennig. Das Copyright für das Layout des Newsletters liegt bei Patrik Kruska.

Redaktion und Satz
Die Redaktion dieses Newsletters lag bei Roland Große Holtforth (Literaturtest), den Satz übernahm Ulrike Künnecke (43p).

Haftung
Der Inhalt dieser Seiten wurde mit größter Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Die hierin enthaltenen Informationen und Nachrichten dienen ausschließlich Ihrer Information und **ersetzen** – auch in bestehenden Mandatsverhältnissen – **nicht die Rechtsberatung im Einzelfall**. Deshalb kann **keine Haftung für die Vollständigkeit oder Richtigkeit der in den Texten enthaltenen Angaben übernommen werden**.