



NEWSLETTER ARBEIT UND PERSONAL

| 2016

1. GESETZLICHER ANSPRUCH AUF MINDESTENS 25 PROZENT NACHTZUSCHLAG
2. KEINE „SCHÖNWETTER-SELBSTÄNDIGKEIT“
3. GELDENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH WEGEN OBSERVIERUNG DURCH EINEN DETEKTIV MIT HEIMLICHEN VIDEOAUFNAHMEN
4. KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG BEI BESTEHEN EINES LEIDENSGERECHTEN ARBEITSPLATZES UNWIRKSAM
5. KEINE DRUCKKÜNDIGUNG OHNE VORHERIGE MEDIATION
6. NOCH GEWUSST? DIE VERLÄNGERUNG DER BEFRISTUNG

1. GESETZLICHER ANSPRUCH AUF MINDESTENS 25 PROZENT NACHTZUSCHLAG

Gilt keine tarifvertragliche Regelung, haben Arbeitnehmer Anspruch auf 25 Prozent Nachtzuschlag auf ihren Bruttolohn, bei Dauernachtarbeit sogar auf 30 Prozent, oder entsprechenden Freizeitausgleich.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.12.2015 - 10 AZR 423/14 (Pressemitteilung)

Der Kläger war als Paketfahrer im Nachtdienst angestellt. Die nicht tarifgebundene Arbeitgeberin zahlte ihm zusätzlich zum Grundgehalt auch einen Nachtzuschlag von zuletzt 20 Prozent. Der Kläger forderte jedoch 30 Prozent Zuschlag oder einen entsprechenden Freizeitausgleich – und bekam sie letztinstanzlich zugesprochen.

§ 6 Abs. 5 ArbZG statuiert, dass ein Arbeitnehmer bei Nachtarbeit eine „angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt“ erhält, sofern keine tarifvertraglichen Regelungen bestehen. Was als angemessen anzusehen ist, hat das BAG mit der vorliegenden Entscheidung konkretisiert. Für Arbeitsstunden in der Nachtzeit (zwischen 23 und sechs Uhr) sind in der Regel 25 Prozent Zuschlag angemessen, bei der besonderen Belastung durch Dauernachtarbeit sogar 30 Prozent. Die beklagte Arbeitgeberin musste die Differenz zum bereits geleisteten Zuschlag nachzahlen. Nicht geholfen hat ihr dabei, dass sie auch für die Zeit zwischen 21 und 23 Uhr einen Nachtzuschlag gezahlt hatte. Diese Zahlungen bezogen sich nicht auf die gesetzliche Nachtarbeit und wurden nicht auf die Nachforderung angerechnet. Eine Hintertür ließ das BAG offen, wenn es in der Nachtzeit eine spürbar geringere Arbeitsbelastung gebe, z.B. beim Bereitschaftsdienst. Dann könne im Einzelfall auch ein niedrigerer Zuschlag angemessen sein.

PRAXISTIPP:

Arbeitgeber, für die keine tarifvertraglichen Nachtzuschläge gelten, sollten ihre Zuschlagsregelungen überprüfen und ggf. anpassen. Schichten Sie ggf. um und zahlen vor 23 Uhr weniger oder keine Zuschläge, aber in der gesetzlichen Nachtzeit die vom BAG ausgeurteilten Sätze. Im Übrigen gilt wie so oft: Gute Ausschlussfristen in den Arbeitsverträgen minimieren das Nachforderungsrisiko!

Christine Libor, Düsseldorf

2. KEINE „SCHÖNWETTER-SELBSTÄNDIGKEIT“

Ein Geschäftsführer einer GmbH ist nur dann selbständig tätig und damit von der Sozialversicherungspflicht befreit, wenn ihm eine im Gesellschaftsrecht wurzelnde Rechtsmacht zusteht, eine Einflussnahme auf seine Tätigkeit, insbesondere unangenehme Weisungen der Gesellschafter zu verhindern.

Bundessozialgericht, Urteile vom 29.07.2015 – B 12 KR 23/13R und B 12 KR 9/14R

Das BSG hat klargestellt, dass auch angestellte Gesellschafter-Geschäftsführer in der Regel gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind und damit keine selbständige Tätigkeit ausüben, wenn sie nicht zugleich entscheidenden Einfluss auf den Inhalt von Gesellschafterbeschlüssen haben, sei es durch ein entsprechendes Stimmgewicht in der Gesellschafterversammlung oder in Form einer Sperrminorität. Fehlt es hieran, kann also der Geschäftsführer ihm unter Umständen unangenehme Weisungen der Gesellschafterversammlung zur Geschäftsführung bis hin zur Abberufung nicht verhindern, ist von einer abhängigen, d. h. sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung des Geschäftsführers auszugehen. In beiden entschiedenen Fällen war der Geschäftsführer nicht bzw. mit weniger als der Hälfte an den Geschäftsanteilen der Gesellschaft beteiligt.

Die Sozialversicherungspflicht bleibt auch bestehen, wenn der Geschäftsführer faktisch keinem Weisungs-, Aufsichts- oder Überwachungsrecht der Gesellschafterversammlung unterliegt, sei es aus familiären Gründen oder weil er als Einziger im Unternehmen über die notwendigen Fachkenntnisse verfügt und damit für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens entscheidend ist. Die Vorinstanzen hatten eine selbständige Tätigkeit des Geschäftsführers noch bejaht, weil die Geschäftsführer „Kopf und Seele“ des Unternehmens seien, und die Unternehmen mit Zustimmung der Gesellschafter nach Gutdünken führen konnten. Nach Auffassung des BSG darf die Sozialversicherungspflicht aber nicht vom rechtlich nicht gebundenen und daher jederzeit änderbaren Verhalten der Beteiligten abhängen. Das BSG lehnt ausdrücklich eine „Schönwetter-Selbständigkeit“ ab, die sich ausschließlich daraus ableite, dass dem Betroffenen in harmonischen Zeiten freie Hand gelassen wird, während im Falle eines Zerwürfnisses dessen Weisungsunterworfenheit zum Tragen käme. Nicht ausreichend seien zudem Regelungen allein im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag, z.B. ein dem Geschäftsführer eingeräumtes „Veto-Recht“ oder eine Bestimmung, die dem Geschäftsführer vom Direktionsrecht der Gesellschaft befreit.

PRAXISTIPP:

Unternehmen, deren Geschäftsführer sich von der Sozialversicherungspflicht (insbesondere von der gesetzlichen Rentenversicherung) haben befreien lassen ohne den von der neueren Rechtsprechung geforderten maßgeblichen gesellschaftsrechtlichen Einfluss auf das Unternehmen zu haben, müssen mit Nachforderungen der Sozialversicherungsträger rechnen. Die Sozialversicherungspflicht des Geschäftsführers ist also zu bedenken, wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer im Unternehmen aus familiären, steuerlichen oder sonstigen wirtschaftlichen Gründen nur eine Minderheitsbeteiligung erhalten soll.

Tobias Törnig, Düsseldorf

3. GELDENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH WEGEN OBSERVIERUNG DURCH EINEN DETEKTIV MIT HEIMLICHEN VIDEOAUFNAHMEN

Der Arbeitgeber, der wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit einem Detektiv die Überwachung eines Arbeitnehmers überträgt, handelt rechtswidrig, wenn sein Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruht. Eine Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch eine rechtswidrige Überwachung eines Arbeitnehmers einschließlich heimlicher Videoaufnahmen kann einen Geldentschädigungsanspruch begründen.

BAG, Urteil vom 19.02.2015 – 8 AZR 1007/13

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit Mai 2011 als Sekretärin beschäftigt. Ab dem 27.12.2011 war sie arbeitsunfähig erkrankt, zunächst aufgrund einer Bronchialerkrankung, dann aufgrund eines Bandscheibenvorfalles. Es wurden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von einem Facharzt für Allgemeinmedizin und darauffolgend von einem Facharzt für Orthopädie vorgelegt. Der Arbeitgeber zweifelte dennoch an der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin und beauftragte einen Privatdetektiv mit der Observierung der Klägerin. Eine solche erfolgte über mehrere Tage hinweg. Es wurden Bilder und Videoaufnahmen der Klägerin angefertigt.

Das ArbG Münster wies eine Entschädigungsklage der Klägerin aufgrund einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts ab. Das LAG Hamm gab ihr in Höhe von 1.000,00 Euro statt. Die Revision beider Parteien blieb ohne Erfolg. Nach Ansicht des BAG sind sowohl die Observierung, als auch die Foto- und Videoaufnahmen rechtswidrig und stellen eine schwere Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar. Eine Verarbeitung von Daten im Rahmen eines Detektiveinsatzes sei nur dann als rechtmäßig anzusehen, wenn der Beklagte einen begründeten Anlass dafür hat, an der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin zu zweifeln. Solche Zweifel wurden vom Beklagten jedoch zu keinem Zeitpunkt vorgetragen. Demgegenüber steht die hohe Beweiskraft einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, deren Beweiswert nicht erschüttert wurde, insbesondere nicht dadurch, dass die Bescheinigungen von unterschiedlichen Ärzten stammen oder dass sich das Krankheitsbild verändert hat. Die Höhe von 1.000,00 Euro erachtet das BAG für ausreichend.

PRAXISTIPP:

Der vorliegende Fall zeigt die hohe Wertigkeit des Persönlichkeitsrechts. Das BAG lässt bloße Vermutungen nicht ausreichen und ermahnt Arbeitgeber dazu, ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ernst zu nehmen. Bei einem gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer sollte zunächst versucht werden, den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse (MDK) zu erschüttern. Offen gelassen hat das BAG den Fall, dass Videoaufnahmen bei berechtigtem Anlass angefertigt wurden. Wie dies bewertet wird, bleibt abzuwarten.

Dr. Marco Wenderoth, Frankfurt am Main

4. KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG BEI BESTEHEN EINES LEIDENSGERECHTEN ARBEITSPLATZES UNWIRKSAM

Ein Gericht kann selbst entscheiden, ob ein Arbeitsplatz leidensgerecht ist.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 02.04.2015 - 10 Sa 1702/14 (rkr.)

Die Klägerin, behindert mit 30%, war häufig krank. Die Arbeitgeberin führte deshalb ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) durch. Sie fand dabei auch einen anderen Arbeitsplatz, auf dem die Klägerin zunächst eingesetzt wurde. Dort war sie jedoch weiterhin häufig krank. Die Arbeitgeberin beschloss sodann, der Klägerin zu kündigen. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung. Er verwies auf die Behinderung der Klägerin und den Umstand, dass eine Gleichstellung durch die Bundesagentur für Arbeit lediglich deshalb nicht vorliege, weil diese erst ab einer Wochenarbeitszeit von 18 Stunden (die Klägerin arbeitete nur 17,5 Stunden) erfolge. Zudem sei ein weiterer neuer Arbeitsplatz gefunden, auf dem die Klägerin leidensgerecht beschäftigt werden könne. Die Arbeitgeberin hat dies bestritten und im Verfahren eine Fotodokumentation vorgelegt, aus der sich ihrer Ansicht nach ergab, dass die Klägerin dort Belastungen ausgesetzt sei, die sicherlich zu weiteren Erkrankung führen würden.

Die Beklagte kündigte, wogegen die Klägerin erfolgreich klagte. Das LAG entschied, dass zwar die Fehlzeiten aus der Vergangenheit für eine negative Prognose grundsätzlich ausreichen würden. Zu beachten sei aber die Stelle, die der Betriebsrat in seinem Widerspruch angesprochen habe.

Das Gericht hat eine Inaugenscheinnahme des von der Beklagten bestrittenen leidensgerechten Arbeitsplatzes abgelehnt und nur anhand der Fotodokumentation entschieden. Dies sei ausreichend, weil damit zweifelsfrei festgestellt werden könne, dass der vom Betriebsrat und der Klägerin gefundene Arbeitsplatz leidensgerecht sei. Anhand der Fotos könne man sehen, dass auf diesem Arbeitsplatz den Anforderungen der Betriebsärztin genügt werde, die Tätigkeit nicht mit ständigem Beugen, Sitzen oder Stehen verbunden sei und die von der Betriebsärztin für notwendig befundene Arbeitsplatzgestaltung zu bejahen sei. Das Gericht hat damit festgestellt, dass es einen leidensgerechten gleichwertigen Arbeitsplatz gibt. Da die Klägerin auf diesem unter Wahrnehmung des Direktionsrechts des Arbeitgebers einsetzbar war, habe dieser Arbeitsplatz entsprechend ständiger Rechtsprechung BAG (Urteil vom 12.07.2007 – 2 AZR 716/06) auch von der Arbeitgeberin in Betracht gezogen und ggf. „freigemacht“ werden müssen.

PRAXISTIPP:

Arbeitgeber müssen vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung das bEM nicht nur durchführen sondern unbedingt dabei ein offenes Ohr für Arbeitnehmer, Betriebsrat und Betriebsarzt haben, weil sie sonst Gefahr laufen, im Kündigungsrechtsstreit zu unterliegen.

Monika Birnbaum MM, Berlin

5. KEINE DRUCKKÜNDIGUNG OHNE VORHERIGE MEDIATION

Darf man kündigen, wenn Mitarbeiter mit Massenkündigung oder Arbeitsverweigerung für den Fall drohen, dass ein anderer Kollege nicht entlassen wird? Die Rechtsprechung stellt strenge Anforderungen an die Wirksamkeit einer Druckkündigung, insbesondere müssen vorher alle mildereren Mittel ausgeschöpft sein. Das LAG Hamm entschied nun, dass zu diesem mildereren Mitteln auch ein Mediationsverfahren i.S.d. § 1 Abs. 1, 2 MediationsG gehört.

LAG Hamm, Urteil vom 16.10.2015, Az: 17 Sa 696/15

Das LAG Hamm verneinte die Wirksamkeit der Kündigung gegenüber der Lehrkraft eines Berufskollegs, die ausgesprochen wurde, weil sieben andere Lehrkräfte, Sekretärin und Hauswart mit Eigenkündigung drohten, sollte die Lehrkraft weiter beschäftigt werden. Das Gericht bekräftigte, dass eine Kündigung auf Druck anderer Arbeitnehmer zwar zulässig sein kann, aber immer eine Interessenabwägung im Einzelfall durchzuführen ist. Hierbei wird geprüft, was die Gründe für das Entlassungsverlangen der Mitarbeiter sind, ob der Betriebsfrieden in Gefahr ist, wie viele Arbeitnehmer mit einem Nachteil für den Arbeitgeber wie z.B. Massenkündigungen, Streik oder Arbeitsverweigerung drohen, ob es Alternativen zur Konfliktlösung gibt usw.

Grundsätzlich ist ein Arbeitgeber im Rahmen der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht verpflichtet, sich schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer zu stellen und alles zu prüfen und zu unternehmen, was die Konfliktsituation entspannen könnte. Er muss auch Gespräche führen, etwa um herauszufinden, ob z.B. eine Versetzung des Mitarbeiters die Situation verbessern könnte. Wenn konkrete Vorwürfe erhoben werden, muss der Arbeitgeber diese aufklären. Das LAG Hamm sah hier den Arbeitgeber in der Pflicht, vor Ausspruch der Kündigung zusätzlich den Mitarbeitern ein Mediationsverfahren als Konfliktlösung auf eigene Kosten zumindest anzubieten. Das LAG stellte klar, dass eigene interne Gespräche ein solches Mediationsverfahren nicht entbehrlich machen, weil bei einem Mediationsverfahren der gesamte Prozess von einem ausgebildeten Mediator als neutralem Dritten geleitet werde und damit eine ganz andere Erfolgschance habe. Das LAG ließ offen, ob der Arbeitgeber seine Mitarbeiter verpflichten könne, an der Mediation teilzunehmen; er hätte aber zumindest das Angebot machen müssen, was hier nicht der Fall war. Das Gericht tendierte dazu, dass Mitarbeiter zumindest verpflichtet werden können, an einem Aufklärungsgespräch über Mediation teilzunehmen. Nur wenn sich durch Mediationsverfahren der Druck nicht abwenden lässt und bei Verwirklichung der Drohung schwere wirtschaftliche Schäden für den Arbeitgeber drohen, kann eine Druckkündigung wirksam sein.

PRAXISTIPP:

Auch wenn abzuwarten bleibt, wie das BAG diese Frage sieht, sollten Druckkündigungen ohne vorangegangenes Mediationsverfahren, jedenfalls ohne ein entsprechendes Angebot an die von der Konfliktsituation betroffenen Arbeitnehmer nicht mehr ausgesprochen werden. Generell sollte möglichst frühzeitig, d.h. bevor es erst eskaliert, eine Mediation versucht werden. Erfahrungsgemäß hilft der Einsatz eines gut ausgebildeten, externen Mediators häufig, Ärger, Zeit und Kosten zu sparen.

Alexandra Henkel MM, Berlin

6. NOCH GEWUSST?

DIE VERLÄNGERUNG DER BEFRISTUNG

Was Sie bei der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses beachten müssen:

- Die Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses muss unbedingt **vor** Auslaufen der vorangegangenen Befristung schriftlich erfolgen:

Beispiel:

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses läuft zum 31.03. eines Jahres aus. Es muss zwingend spätestens am 31.03. die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden, wenn er über den 31.03. hinaus befristet weiter beschäftigt werden soll. Wird die neue Befristung erst nach dem 31.03. vereinbart oder arbeitet der Arbeitnehmer weiter, ohne dass eine neue schriftliche Befristungsvereinbarung zustande kommt, wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

- In der Verlängerungsvereinbarung darf nur die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden und keine sonstige Änderung des Arbeitsverhältnisses. Ansonsten ist die Verlängerungsvereinbarung unwirksam und es kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande.

Beispiel:

In der Verlängerungsvereinbarung wird dem Arbeitnehmer gleichzeitig ein anderes Aufgabengebiet zugewiesen. In diesem Fall wird nicht nur die Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses geregelt, sondern eine weitere, neue Regelung bzgl. des Arbeitsverhältnisses getroffen. Dies führt zu Unwirksamkeit der Befristung.

PRAXISTIPP:

Während des Laufes der Befristung können die Bedingungen im Arbeitsverhältnis verändert werden. Soll dem befristet eingestellten Arbeitnehmer z.B. ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen werden, kann mit ihm während des Laufes des befristeten Arbeitsverhältnisses eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden.

Lesen Sie in der nächsten Ausgabe unseres Newsletters:

WAS SIE BEI DER ERSTELLUNG EINER ABMAHNUNG BEACHTEN MÜSSEN.

Amelie Bernardi, Frankfurt a.M.

ANSPRECHPARTNER	TELEFON	E-MAIL
BERLIN		
Monika Birnbaum MM Wirtschaftsmediatorin, Fachanwältin für Arbeitsrecht	+49 30 88 59 27 39	birnbaum@fps-law.de
Dr. Alexandra Henkel MM Wirtschaftsmediatorin, Fachanwältin für Arbeitsrecht	+49 30 88 59 27 39	henkel@fps-law.de
Dr. Heike Alps, LL.M. (Chuo Univ., Japan) Rechtsanwältin	+49 30 88 59 27 39	alps@fps-law.de
DÜSSELDORF		
Christine Libor Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht	+49 211 30 20 15 0	libor@fps-law.de
Tobias Törnig Rechtsanwalt	+49 211 30 20 15 0	toernig@fps-law.de
FRANKFURT AM MAIN		
Volker Serth Fachanwalt für Arbeitsrecht	+49 69 95 95 70	serth@fps-law.de
Amelie Bernardi Fachanwältin für Arbeitsrecht	+49 69 95 95 70	bernardi@fps-law.de
Dr. Marco Wenderoth Fachanwalt für Arbeitsrecht	+49 69 95 95 70	wenderoth@fps-law.de
Dr. Hans-Peter Müller Rechtsanwalt	+49 69 95 95 70	hpmueller@fps-law.de
Michael Roth Rechtsanwalt	+49 69 95 95 70	roth@fps-law.de

HINWEIS

Der Newsletter kann die Rechtsentwicklungen und Urteile nur komprimiert wiedergeben. Für Missverständnisse und Informationslücken, die sich insbesondere auch daraus ergeben können, dass die ungekürzte Entscheidung nicht eingesehen wird, können wir keine Haftung übernehmen. Wir bitten zu bedenken, dass letztlich immer der Einzelfall maßgebend und entscheidend ist. Unsere Informationen sollen Ihnen helfen, die tägliche Arbeit zu erleichtern. Die persönliche Beratung können sie jedoch nicht ersetzen. Wir stehen Ihnen natürlich jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Haben Sie Fragen zu unserem Newsletter, rufen Sie uns gerne an.

IMPRESSUM

FPS Fritze Wicke Seelig Partnerschaft von Rechtsanwälten
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Sitz und Registrierung: Frankfurt am Main, AG Frankfurt am Main, PR 1865
Umsatzsteueridentifikationsnummer: DE219074277
Vertretungsberechtigt und verantwortlich für redaktionelle Gestaltung und Inhalte: Rechtsanwältin Monika Birnbaum,
E-Mail: birnbaum@fps-law.de

Um den Newsletter abzubestellen, senden Sie uns bitte eine E-Mail oder informieren Sie Ihren Ansprechpartner in der Kanzlei.

RECHTSANWÄLTE

Alle Rechtsanwälte sind in der Bundesrepublik Deutschland als Rechtsanwälte zugelassen und gehören der Rechtsanwaltskammer (RAK) des jeweiligen Standortes an:

Berlin: RAK Berlin, Littenstraße 9, 10179 Berlin – www.rak-berlin.de

Düsseldorf: RAK Düsseldorf, Freiligrathstraße 25, 40479 Düsseldorf – www.rechtsanwaltskammer-duesseldorf.de

Frankfurt am Main: RAK Frankfurt a. M., Bockenheimer Anlage 36, 60322 Frankfurt a. M. – www.rechtsanwaltskammer-ffm.de

Hamburg: RAK Hamburg, Bleichenbrücke 9, 20354 Hamburg – www.rechtsanwaltskammerhamburg.de

Die berufsrechtlichen Vorschriften BRAO (Bundesrechtsanwaltsordnung), BORA (Berufsordnung für Rechtsanwälte), Fachanwaltsordnung, RVG (Rechtsanwaltsvergütungsgesetz), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft (CCBE), Gesetz über die Tätigkeit europäischer Rechtsanwälte in Deutschland (EuRAG) v. 9. 3. 2000 (BGBl. I S. 182), Law Implementing the Directives of the European Community pertaining to the professional law regulating the legal profession können über die Website der Bundesrechtsanwaltskammer unter www.brak.de und der Rubrik "Informationspflichten gemäß § 5 TMG" eingesehen werden.

NOTARE

Alle Rechtsanwälte, die zudem als Notar bezeichnet sind, sind in der Bundesrepublik Deutschland als Notare zugelassen und gehören der Notarkammer des jeweiligen Standorts an:

Berlin: Notarkammer Berlin, Littenstr. 10, 10179 Berlin – www.berliner-notarkammer.de

Frankfurt am Main: Notarkammer Frankfurt a. M., Bockenheimer Anlage 36, 60322 Frankfurt a. M. – www.notarkammer-ffm.de

Die berufsrechtlichen Vorschriften Bundesnotarordnung, Beurkundungsgesetz, Richtlinien der Notarkammern, Dienstordnung für Notarinnen und Notare, Kostenordnung, Europäischer Kodex des notariellen Standesrechts können über die Website der Bundesnotarkammer unter www.bnotk.de und der Rubrik "Berufsrecht" eingesehen werden.

Weitere Informationen zu FPS finden Sie unter www.fps-law.de.

BERLIN

Kurfürstendamm 220
10719 Berlin
T +49 30 88 59 27-0
F +49 30 88 22 26-0
berlin@fps-law.de

DÜSSELDORF

Königsallee 60 C (KÖ-Höfe)
40212 Düsseldorf
T +49 211 30 20 15-0
F +49 211 30 20 15-90
duesseldorf@fps-law.de

FRANKFURT AM MAIN

Eschersheimer Landstr. 25–27
60322 Frankfurt am Main
T +49 69 95 957
F +49 69 95 957-455
frankfurt@fps-law.de

HAMBURG

Große Theaterstr. 42
20354 Hamburg
T +49 40 37 89 01-0
F +49 40 36 62 98
hamburg@fps-law.de