



NEWSLETTER ARBEIT UND PERSONAL

III 2014

1. WANN LIEGT ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG VOR?
2. RISIKEN BEI ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG
3. DER EQUAL PAY-GRUNDSATZ
4. RECHTE DES BETRIEBSRATS BEIM ENTLEIHER
5. BESCHRÄNKUNGEN DES ENTLEIHERS BEI EINSTELLUNG UND KÜNDIGUNG
6. AUSBLICK: LAUT KOALITIONSVERTRAG GEPLANTE NEUREGELUNGEN

1. WANN LIEGT ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG VOR?

In Abgrenzung zu einem Werkvertrag oder Dienstvertrag ist für eine Arbeitnehmerüberlassung kennzeichnend, dass ein Arbeitnehmer

- auf Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen Verleiher und Entleiher
- in eine fremde Betriebsorganisation eingegliedert ist
- und in dem Fremdbetrieb Arbeitgeberweisungen des Entleihers unterliegt

Maßgeblich ist, wie so oft, nicht was auf dem Papier steht, sondern wie es gelebt wird (vgl. zuletzt BAG, Urteil vom 15.04.2014, 3 AZR 395/11). Oft entstehen in einer ursprünglich als klares Dienstvertragsverhältnis gedachten Zusammenarbeit mit einem anderen Unternehmen im Laufe der Gewohnheiten, die dann im Streitfall als Arbeitnehmerüberlassung gewertet werden. Erst wird bei dem Dienstleistungsunternehmen immer der gleiche Mitarbeiter angefordert, weil es so praktisch ist, dass der sich im Betrieb schon auskennt. Dann entwickeln sich durch die lange Zusammenarbeit persönliche Bindungen und man spricht akute Probleme direkt bei dieser Person an, statt sein Anliegen umständlich über das Dienstleistungsunternehmen zu adressieren. Und schließlich will man dem langjährigen Partner etwas gutes tun und ihn nicht immer mit seinen Siebensachen durch den Betrieb irren lassen, und richtet ihm deswegen einen Arbeitsplatz ein. Das macht die praktische Zusammenarbeit zwar sicher einfacher, führt aber auch dazu, dass man unbeabsichtigt in die Arbeitnehmerüberlassung schlittert und auf einmal einen Mitarbeiter mehr hat als gedacht.

So erging es auch der großen Daimler AG, die eigentlich ihre IT outgesourct hatte und über das AÜG auf einmal Arbeitgeber einiger zuvor externer IT-Mitarbeiter wurde. In dem Vertrag mit dem IT-Dienstleister war zwar ein sog. Ticketsystem vorgesehen, dieses wurde in der Praxis aber nicht durchgehalten. Vielmehr erteilten Daimler-Mitarbeiter außerhalb dieses Ticketsystems in größerem Umfang Beschäftigten des IT-Werkunternehmens direkt Aufträge und erteilten zeitlich-örtlichen Vorgaben sowie personenbezogene inhaltliche Anweisungen. Einzelne ITler waren auch bei Daimler in die Betriebsorganisation eingegliedert. Wegen dieser Eingliederung und Weisungsgebundenheit nahm das LAG Baden-Württemberg (Urteil vom 01.08.2013 - 2 Sa 6/13) eine Arbeitnehmerüberlassung an und keinen IT-Werkvertrag.

Arbeitnehmerüberlassung ist grundsätzlich erlaubnispflichtig (§ 1 AÜG). Ausgenommen sind nur:

- Leiharbeit zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn dies in einem Tarifvertrag geregelt ist, der für Entleiher und Verleiher gilt;
- Leiharbeit zwischen Konzernunternehmen, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird;
- Leiharbeit zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird;
- In § 1 a AÜG definierte Fälle zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen bei Arbeitgebern mit weniger als 50 Beschäftigten
- In § 1 b AÜG definierte Fälle im Baugewerbe

2. RISIKEN BEI ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Risiken für den Entleiher

- Fehlt die erforderliche Erlaubnis für die Leiharbeit, sind alle Verträge unwirksam, § 9 Nr. 1 AÜG
 - ➔ Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiter und Entleiher, § 10 Abs. 1 AÜG
- Bei Verstoß gegen das gesetzliche Merkmal der „vorübergehenden“ Leiharbeit kein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher, § 10 I AÜG ist nicht analog anzuwenden
(BAG, Urteil vom 10.12.2013, 9 AZR 51/13: Gesetzgeber habe vergessen, Fall zu regeln)
- Entleiher haftet für die Gesamtsozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer als Gesamtschuldner mit dem Verleiher, § 10 Abs. 3 S. 2 AÜG.
 - ➔ Ist der Verleiher insolvent oder zahlt er nach einer Mahnung der Sozialversicherung nicht, können sich die Sozialversicherungsträger an den Entleiher wenden.

Risiken für den Verleiher

- Schadensersatz bei Fehlen der Erlaubnis, § 10 Abs. 2 AÜG (z.B., wenn der Arbeitnehmer in Unkenntnis der Fiktion keine Ansprüche auf Insolvenzgeld anmeldet)

Risiken für Verleiher und Entleiher bei Verstoß gegen AÜG

- Ordnungswidrigkeit, § 16 Abs. 1 AÜG
- Bußgeld, § 16 Abs. 2 AÜG im Einzelfall bis 500.000,00 EUR
- Strafbarkeit bei unerlaubtem Verleih von ausländischen Arbeitnehmern, §§ 15, 15 a AÜG
Täter ist bei juristischen Personen deren Organ (Geschäftsführer, Vorstand), § 14 StGB!

Praxistipp:

Lassen Sie sich als Entleiher vom Verleiher dessen Arbeitnehmerüberlassungsgenehmigung vorlegen!

Der Entleiher sollte außerdem regelmäßig Nachweise für die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer für die von ihm entliehenen Arbeitnehmer verlangen, um das eigene Nachzahlungsrisiko zu beschränken.

3. DER EQUAL PAY-GRUNDSATZ

Gleiches Geld für alle

Der Verleiher muss den sog. Equal-Pay-Grundsatz einhalten, d.h. er hat den bei ihm aufgrund des Arbeitsvertrages beschäftigten Leiharbeiternehmer so zu vergüten und ihm alle wesentlichen Arbeitsbedingungen zu gewähren, wie vergleichbare Mitarbeiter bei dem Entleiher erhalten. Des Weiteren haben Leiharbeiternehmer Anspruch auf gleichen Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und –diensten (z.B. Betriebskita, Kantine), § 13 b AÜG. Vereinbarungen, die den Zugang beschränken, sind gem. § 9 Nr. 2 a AÜG unwirksam.

Abweichung durch Tarifvertrag

Ein für das Verleihunternehmen geltender, wirksamer Tarifvertrag kann geringere Arbeitsbedingungen vorsehen, vorausgesetzt die festgelegten Mindeststundenentgelte werden eingehalten und die Arbeitnehmer sind nicht innerhalb der letzten sechs Monate bei dem Entleiher oder einem mit dem Entleiher verbundenen Konzernunternehmen ausgeschieden (Verbot des sog. Drehtüreffekts).

Voraussetzung ist allerdings, dass eine tariffähige Gewerkschaft oder Spitzenverband den Tarifvertrag wirksam abgeschlossen hat: für die CGZP (Zusammenschluss mehrerer Gewerkschaften) ist bereits entschieden, dass es sich insoweit nicht um eine tariffähige Spitzenorganisation handelte (BAG, Beschluss vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10; BAG, Beschluss vom 23.05.2012 - 1 AZB 58/11). Folge ist, dass sich die Verleiher wegen des unwirksamen Tarifvertrages auch für die Vergangenheit erheblichen Nachforderungen der Mitarbeiter und der Sozialversicherungsträger ausgesetzt sahen. Für die Differenzsozialversicherungsbeiträge haften auch die Entleiher (s.o.). Etwaiges Vertrauen von Entleiher oder Verleiher in die Wirksamkeit von Tarifverträgen wird nicht geschützt (BAG, Urt. v. 13.03.2013 - 5 AZR 954/11).

Mithaftung des Entleihers

Auch wenn es sich primär um eine Pflicht des Verleihers handelt, ist auch der Entleiher mit in den Haftung: Wenn der Verleiher insolvent ist oder auf Mahnung der Sozialversicherungsträger die richtige Vergütung samt Gesamtsozialversicherungsbeiträgen nicht zahlt, so haftet der Entleiher auch für die Gesamtsozialversicherungsbeiträge.

Auslandseinsätze

Equal Pay gilt auch bei Auslandseinsätzen der Arbeitnehmer eines inländischen Unternehmens, wenn deutsches Arbeitsrecht nach den Regelungen des Internationalen Privatrechts Anwendung findet (BAG, Urteil vom 28.05.2014 – 5 AZR 422/12).

Ab 1. Januar 2015: Mindestlohngesetz beachten!

Praxistipp:

Informieren Sie sich vor Abschluss des Überlassungsvertrages (Verleiher – Entleiher) über die bei der jeweils anderen Vertragspartei über die dort gezahlten Löhne, um die Löhne der Leiharbeiternehmer ggf. anpassen und in der Gesamtkalkulation berücksichtigen zu können.

Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag Verleiher – Leiharbeiternehmer beschränken das Nachzahlungsrisiko für die Vergangenheit (allerdings nicht bei Unterschreitung des Mindestlohns).

4. RECHTE DES BETRIEBSRATS BEIM ENTLEIHER

Schwellenwerte des BetrVG

Leiharbeitnehmer sind bei der Berechnung der Schwellenwerte des BetrVG zu berücksichtigen. Leiharbeitnehmer, die länger als drei Monate im Unternehmen des Entleihers eingesetzt sind, sind bei der Ermittlung des Schwellenwertes für die Erforderlichkeit von Interessenausgleichsverhandlungen bei Betriebsänderungen von mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern gemäß § 111 Satz 1 BetrVG mit zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 18.10.2011 - 1 AZR 335/10 und 1 AZR 336/10). Auch bei der Ermittlung der korrekten Betriebsratsgröße nach § 9 BetrVG sind in der Regel im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer mitzuzählen (BAG, Beschluss vom 13.03.2013 - 7 ABR 69/11).

Personalmaßnahmen nach § 99 BetrVG

- **Zustimmungsverweigerungsrecht bei Dauerleihe:** Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen (BAG, Urteil vom 10.07.2013 - 7 ABR 91/11).
- **Ausschreibung von Arbeitsplätzen:** Der Betriebsrat kann die Ausschreibung von Arbeitsplätzen verlangen, die vom Arbeitgeber dauerhaft für die Besetzung mit Leiharbeitnehmern vorgesehen sind (BAG, Beschluss vom 01.02.2011 - 1 ABR 79/09).
- **Bekanntgabe der Namen der Leiharbeitnehmer:** Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat so unterrichten, dass dieser prüfen kann, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund (insbesondere i.S.d. § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG) vorliegt. Hierzu gehört der Name des neuen Leiharbeitnehmers (BAG, Beschluss vom 09.03.2011 - 7 ABR 137/09).
- **Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates bei Verstoß gegen § 81 Abs. 1 S. 1 u. 2 SGB IX:** Verstößt der Arbeitgeber gegen die in § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX normierte Prüf- und Konsultationspflicht, ist der Betriebsrat berechtigt, die Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu verweigern (BAG, Beschluss vom 23.06.2010 - 7 ABR 3/09).
- **Kein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates bei Verstoß gegen Equal Pay:** Der Betriebsrat im Betrieb des Entleihers kann seine Zustimmung zur Übernahme eines Leiharbeitnehmers nicht mit der Begründung verweigern, die Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers verstießen gegen das Equal Pay-Gebot der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG (BAG, Beschluss vom 21.07.2009 – 1 ABR 35/08).

Schwellenwert bei Aufsichtsratsbesetzung

Noch offen ist, ob in der Regel beschäftigte Leiharbeitnehmer bei der Ermittlung der für die Aufsichtsratsbesetzung relevanten Schwellenwerte mitzählen. Zuletzt hat das OLG Hamburg mit Beschluss vom 31.01.2014 – 11 W 89/13 – bei der Frage, ob eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrates nach § 1 Abs. 1 MitbestG maßgebend ist und ob ein Aufsichtsrat nach § 1 Drittelbeteiligungsgesetz zu bilden ist, eine Berücksichtigung der Leiharbeitnehmer abgelehnt (so auch OLG Düsseldorf, a.A. ArbG Offenbach und LAG Hessen). Die Rechtsbeschwerde ist noch beim BGH anhängig.

Praxistipp:

Achten Sie bei Betriebsratswahlen auf die Berücksichtigung der Leiharbeitnehmer bei der Betriebsratsgröße. Eine Anfechtung und folgende Wiederholung der Wahl ist teuer!

5. BESCHRÄNKUNGEN DES ENTLEIHERS BEI EINSTELLUNG UND KÜNDIGUNG

Schwellenwert für Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

„In der Regel“ beschäftigte Leiharbeiter zählen auch im Rahmen des § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG bei der Frage der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes mit (BAG, Urteil vom 24.01.2013 - 2 AZR 140/12).

Vorrang der Einstellung der Jugend- und Auszubildendenvertreter

Ein Arbeitgeber kann verpflichtet sein, einen Jugend- und Auszubildendenvertreter nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn es im Betrieb einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz gibt, der mit einem Leiharbeitnehmer besetzt ist (BAG, Beschluss vom 17.02.2010 - 7 ABR 89/08). Das Leiharbeitsverhältnis ist dafür zu beenden.

Auswirkungen der Leiharbeit auf betriebsbedingte Kündigungen

Betriebsbedingte Kündigungen sind unter Umständen unwirksam, wenn Leiharbeitnehmer beschäftigt werden. Nach einer Entscheidung des BAG (Urteil vom 18.10.2012, 6 AZR 289/11) kann im Einzelfall ein zum Zeitpunkt der Kündigung mit einem Leiharbeitnehmer besetzter Arbeitsplatz als freier Arbeitsplatz i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG zu werten sein, der ggf. mit einer Änderungskündigung vorrangig vor einer Beendigungskündigung anzubieten ist. Das BAG unterscheidet wie folgt: „Keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit besteht, wenn Leiharbeitnehmer lediglich eingesetzt werden, um Auftragsspitzen aufzufangen. An einem freien Arbeitsplatz fehlt es in der Regel auch, wenn der Arbeitgeber Leiharbeitnehmer als Personalreserve vorhält, um den Bedarf zur Vertretung abwesender Stammarbeitnehmer zu decken. Das gilt unabhängig davon, ob der Vertretungsbedarf vorhersehbar ist und regelmäßig anfällt. (...) Beschäftigt der Arbeitgeber Leiharbeitnehmer dagegen, um mit ihnen ein nicht schwankendes, ständig vorhandenes (Sockel-)Arbeitsvolumen zu decken, kann von einer alternativen Beschäftigungsmöglichkeit i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG auszugehen sein, die vorrangig für sonst zur Kündigung anstehende Stammarbeitnehmer genutzt werden muss.“

Praxistipp:

Bei einem geplanten Arbeitsplatzabbau ist zunächst genau zu prüfen, ob ggf. vorrangig die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern reduziert werden kann.

6. AUSBLICK: LAUT KOALITIONSVERTRAG GEPLANTE NEUREGELUNGEN

Folgende rechtliche Änderungen bzw. Klarstellungen sind geplant:

- Gesetzliche Konkretisierung des Tatbestandmerkmals „vorübergehend“ in § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG:
 - Höchstdauer für Arbeitnehmerüberlassung 18 Monate
 - Abweichende Vereinbarungen durch Tarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche oder aufgrund darauf basierender Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung der Stammebelegschaft möglich

- Gleichstellung von Arbeitsentgelt von Leiharbeitnehmern gegenüber der Stammebelegschaft nach spätestens 9 Monaten Einsatzzeit im Unternehmen, d.h. Änderung der tariflichen Ausnahmeregelung, § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 2 AÜG

- Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher unzulässig

- Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten (bislang nur Rechtsprechung und nicht zu allen relevanten Normen)

- Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßigem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz aufgrund von Werkverträgen.
 - Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrates sichergestellt und konkretisiert
 - Bußgelder für Scheinwerkverträge, die sich nicht von denen einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung unterscheiden

Ein erster Gesetzesentwurf des Landes Nordrhein-Westfalen „zur Eindämmung von Missbräuchen beim Fremdpersonaleinsatz und zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie“ liegt bereits vor. Ob und wie viel hiervon Gesetz wird, ist noch völlig offen.

Wir werden Sie über die gesetzlichen Entwicklungen auf dem Laufenden halten!

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. Monika Broll Rechtsanwältin	+49 30 88 59 27 39	Broll@fps-law.de
Tim-Bastian Ditscher Rechtsanwalt	+49 30 88 59 27 39	ditscher@fps-law.de
Juliane Göhler Fachanwältin für Arbeitsrecht	+49 30 88 59 27 39	goehler@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
Linda von Hoegen Fachanwältin für Arbeitsrecht	+49 211 30 20 15 0	vonhoegen@fps-law.de
FRANKFURT AM MAIN		
Volker Serth Fachanwalt für Arbeitsrecht	+49 69 95 95 70	serth@fps-law.de
Wolfgang Mautz Notar, Fachanwalt für Arbeitsrecht	+49 69 95 95 70	mautz@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

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

FPS
Ihre Kanzlei. Ihr Partner. 