HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

Newsletter
Arbeitsrecht

Mai 2010

Deutsche Kündigungsfristen europarechtswidrig

AGG I – Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund

AGG II – Entschädigungsanspruch wegen ausländerfeindlicher Belästigung

Entgeltumwandlung: „Teil"-Gezillmerte Versicherungstarife zulässig

Kein Schadenersatz bei verlorenem Widerspruchsrecht

Rückwirkender Aufhebungsvertrag zulässig? Vorvertrag unterliegt der gesetzlichen Schriftform

Rechtsprechung zur Tarifeinheit steht vor Änderung

Deutsche Kündigungsfristen europarechtswidrig

EuGH, Urteil vom 19.01.2010 – C-555/07 „Kücükdeveci“

Die Bestimmung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB, wonach zur Berechnung der Kündigungsfristen die Betriebszugehörigkeit vor vollendetem 25. Lebensjahr nicht berücksichtigt wird, ist mit europarechtlichen Vorgaben nicht vereinbar.

Wie zu erwarten, hat der EuGH die deutsche Regelung wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters für europarechtswidrig erklärt. Die Arbeitnehmerin war seit ihrem 18. Lebensjahr bei der Beklagten beschäftigt. Nach 10 Jahren kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von nur einem Monat. Bei der Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfrist legte er entsprechend der Regelung im BGB nur die dreijährige Betriebszugehörigkeit seit dem 25. Lebensjahr der Arbeitnehmerin und nicht die tatsächliche 10jährige Beschäftigungsdauer zugrunde. Der EuGH bestätigte die Ansicht der Arbeitnehmerin, dass es sich um eine unzulässige, nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters handele. Obgleich sich ein Arbeitnehmer gegenüber privaten Arbeitgebern auf einen Verstoß gegen europäische Richtlinien grundsätzlich nicht unmittelbar berufen kann, hat der EuGH anlässlich dieser Entscheidung festgestellt, dass die deutschen Gerichte verpflichtet sind, innerstaatliches Recht – auch gegenüber privaten Arbeitgebern – insoweit nicht mehr anzuwenden, als es gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoße. Dieses Verbot sei nicht nur in der Richtlinie 2000/78 enthalten, sondern sei ein „allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts“.

Fazit: Deutsche Arbeitgeber müssen zur Berechnung der Kündigungsfristen nach § 622 BGB ab sofort die im jeweiligen Einzelfall zurückgelegte Betriebszugehörigkeit in vollem Umfang berücksichtigen, gleichgültig in welchem Alter der Arbeitnehmer seine Tätigkeit aufnahm. Gleichzeitig verbleibt es allerdings bei der ständigen Rechtsprechung des BAG, wonach eine zu kurz gewählte Kündigungsfrist nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Vielmehr findet statt der zu kurz bemessenen Frist die gesetzlich zulässige Kündigungsfrist Anwendung.

AGG I – Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund

BAG, Urteil vom 28.01.2010 – 2 AZR 764/08

Die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der nicht in der Lage ist, in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsanweisungen zu lesen, kann gerechtfertigt sein.

Der Kläger, gebürtiger Spanier, war seit 1987 bei der beklagten Arbeitgeberin, einem Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie, tätig. Im Jahre 2001 unterzeichnete der Arbeitnehmer eine Stellenbeschreibung, nach der seine Stelle Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift voraussetzte. Auf Kosten der Arbeitgeberin und während der Arbeitszeit besuchte der Kläger 2003 einen Deutschkurs. Folgekurse lehnte er trotz Empfehlung der Arbeitgeberin ab. In mehreren internen Audits seit 2004 stellte die Arbeitgeberin fest, dass der Kläger die in deutscher Sprache verfassten Arbeits- und Prüfanweisungen nicht lesen und verstehen konnte. Daraufhin forderte die Arbeitgeberin den Kläger 2005 und 2006 unter Androhung einer Kündigung wiederholt und erfolglos zur Verbesserung seiner Deutschkenntnisse auf. Ende 2007 kündigte die Arbeitgeberin, nachdem sich bei einem erneuten Audit wieder nur unzureichende Sprachkenntnisse feststellen ließen.

In zweiter Instanz beurteilte das LAG Hamm die Kündigung als unwirksam. Dieser Auffassung widersprach nunmehr das BAG (Pressemitteilung vom 28.01.2010). Danach kann eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsanweisungen zu lesen. Soweit die Kenntnis der deutschen Sprache für die Tätigkeit des Arbeitnehmers erforderlich ist, stellt eine solche Anforderung keine diskriminierende Benachteiligung des Arbeitnehmers, insbesondere wegen seiner ethnischen Herkunft im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG, dar. Die Arbeitgeberin verfolgt ein legitimes und damit eine Benachteiligung im Sinne des AGG ausschließendes Ziel, wenn sie – z. B. aus Gründen der Qualitätssicherung – schriftliche Arbeitsanweisungen in deutscher Sprache einführt. Überdies gab die Arbeitgeberin dem Kläger hier ausreichend Gelegenheit zum notwendigen Spracherwerb.

Fazit: Sofern sie tätigkeitsrelevant sind, können fehlende Sprachkenntnisse im Einzelfall den Ausspruch einer ordentlichen Kündigung rechtfertigen. Vor einer Kündigung sollte dem Arbeitnehmer jedoch grundsätzlich ausreichend Zeit zum Erwerb entsprechender Kenntnisse eingeräumt werden. Alternativ – und dies dürfte die im Zweifel bessere Lösung sein – sollten notwendige Sprachkenntnisse bereits im Einstellungsverfahren geprüft bzw. schriftlich abgefragt werden.

AGG II – Entschädigungsanspruch wegen ausländerfeindlicher Belästigung

BAG, Urteil vom 24.09.2009 – 8 AZR 705/08

Führen ausländerfeindliche Belästigungen im Betrieb dazu, dass ein Arbeitnehmer in seiner Würde verletzt wird und liegt zusätzlich ein „feindliches Umfeld" vor, kann der Arbeitgeber nach dem AGG zu Schadensersatz verpflichtet sein.

Die Kläger sind türkische Staatsangehörige und sind bei der beklagten Arbeitgeberin als Kommissionierer im Lager tätig. Etwa die Hälfte der Arbeitnehmer des Betriebes sind ausländischer Herkunft. Im Betrieb befand sich eine Herrentoilette mit fünf Einzelkabinen. Mindestens zwei der Toilettentüren waren mit einem Hakenkreuz sowie folgenden handschriftlich angebrachten Beschriftungen versehen: „Scheiß Ausländer, ihr Hurensöhne, Ausländer raus, ihr Kanaken, Ausländer sind Inländer geworden." Die Kläger sahen darin eine diskriminierende Belästigung und forderten von der beklagten Arbeitgeberin Schadensersatz in Höhe von jeweils mindestens netto Euro 10.000,00 nach § 15 Abs. 2 AGG. Das BAG wies die Klage ebenso wie die Vorinstanzen ab.

Die Schmierereien standen mit dem Merkmal der ethnischen Herkunft nach § 1 AGG in Zusammenhang. Für die Annahme einer Belästigung muss indes ein „feindliches Umfeld" als Synonym für ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld (vgl. § 3 Abs. 3 AGG) vorliegen. Nach Auffassung des BAG waren die Beschriftungen allein nicht ausreichend. Die Schmierereien betrafen nur einen sehr begrenzten Ausschnitt des beruflichen Umfelds der Kläger und kennzeichneten dieses nicht.

Das BAG hob aber ausdrücklich hervor, dass eine erkennbar zur Schau gestellte Untätigkeit sowie ein deutlich geäußertes Desinteresse des Arbeitgebers an ausländerfeindlichen Parolen ein feindliches Umfeld schaffen kann. Letztlich konnte das BAG im entschiedenen Fall die Frage aber offen lassen. Denn die Kläger hatten den vermeintlichen Verstoß des Arbeitgebers nicht innerhalb der zweimonatigen Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG geltend gemacht.

Fazit: Erlangt ein Arbeitgeber Kenntnis von ausländerfeindlichen oder diskriminierenden Anfeindungen jedweder Art im Betrieb, sollte er unverzüglich dagegen vorgehen und dafür Sorge tragen, dass solche in Zukunft unterbleiben.

Entgeltumwandlung: „Teil“-Gezillmerte Versicherungstarife zulässig

BAG, Urteil vom 15.09.2009 – 3 AZR 17/09

Lange war umstritten, ob und inwieweit die sogenannte Zillmerung von Tarifen einer zur Entgeltumwandlung abgeschlossenen Direktversicherung, d.h. die Verrechnung der angefallenen Abschluss- und Vertriebskosten mit den Sparanteilen der ersten Versicherungsprämien, zulässig ist. Das BAG hält es für angemessen, die Abschlusskosten auf einen Zeitraum von fünf Jahren zu verteilen.

Nach seinem vorzeitigen Ausscheiden verlangte der Kläger von der beklagten Arbeitgeberin Zahlung von Arbeitsentgelt in Höhe von Euro 7.004,00. Diesen Betrag hatte die Arbeitgeberin in der Zeit von November 2004 bis Ende September 2007 im Rahmen der vereinbarten Entgeltumwandlung an eine Direktversicherung gezahlt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte der Versicherer dem Kläger mitgeteilt, dass sich das Deckungskapital durch die sogenannte Zillmerung lediglich auf Euro 4.711,47 beliefe. Durch die Belastung mit den Abschluss- und Vertriebskosten hatte sich in den ersten Jahren nach Beginn des Versicherungsverhältnisses nur ein verhältnismäßig geringes Deckungskapital aufgebaut. Aus diesem Grund hielt der Kläger die Entgeltumwandlungsabrede für unwirksam und forderte die Zahlung des umgewandelten Arbeitsentgeltes.

Das BAG stellte zunächst fest, dass auch die Verwendung voll gezillmerter Versicherungsverträge nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verstoße. Denn bei Abschluss einer Direktversicherung sei die Wertgleichheit unter Beachtung versicherungsmathematischer Grundsätze und der hieraus folgenden Berechnung der Versicherungsleistungen zu bemessen. Allerdings könne ein voll gezillmerter Versicherungsvertrag, bei dem die Abschluss- und Vertriebskosten mit sofortiger Wirkung zu Beginn des Versicherungsverhältnisses belastet werden, eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 BGB darstellen. Schließlich müsse dem Versorgungsberechtigten trotz eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis eine unverfallbare Anwartschaft von adäquater wirtschaftlicher Bedeutung verbleiben. Es sei zweifelhaft, ob eine volle Zillmerung des Versicherungstarifes, die bei frühzeitigen Beitragsfreistellungen zu Nullleistungen oder sehr geringen Leistungen führe, mit diesem Konzept vereinbar sei. Im Grundsatz hält es das BAG dennoch für zulässig, den Arbeitnehmer mit den bei Abschluss der Direktversicherung anfallenden Kosten zu belasten. Für die Verteilung dieser Kosten hält es in Anlehnung an § 169 Abs. 3 VVG einen Zeitraum von fünf Jahren für angemessen.

Entgeltumwandlung: „Teil“-Gezillmerte Versicherungstarife zulässig

Selbst wenn die Höhe der Versicherungs- und Versorgungsleistungen wegen einer vollen Zillmerung rechtlich zu beanstanden sein sollte, führe dies – so das BAG weiter – nicht zu einem „Wiederaufleben“ des umgewandelten Entgeltanspruchs, sondern zu einem Anspruch auf Aufstockung der Versicherungsleistungen. Die Klage auf Zahlung der vertraglichen Vergütung blieb daher erfolglos.

Fazit: Die Entscheidung deutet darauf hin, dass zur Entgeltumwandlung der Abschluss von Direktversicherungen mit teilgezillmerten Tarifen, die eine Verteilung der Abschluss- und Vertriebskosten über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren vorsehen, zulässig ist. Auch soweit Altverträge wegen einer „vollen“ Zillmerung unangemessen benachteiligend sein können, führt dies nicht zu einem Anspruch auf die bereits umgewandelte arbeitsvertragliche Vergütung. Allerdings besteht das Risiko, dass Versicherungsleistungen aufzustocken sind.

Kein Schadenersatz bei verlorenem Widerspruchsrecht

BAG vom 12.11.2009, Az.: 8 AZR 751/07

Verliert ein Arbeitnehmer sein Widerspruchsrecht (z.B. durch Verwirkung), kann er später nicht verlangen, wirtschaftlich so gestellt zu werden, als hätte er den Widerspruch wirksam ausgeübt.

Nach Auffassung des BAG hatte der Arbeitnehmer im zu entscheidenden Fall sein Recht, einem Betriebsübergang zu widersprechen, verwirkt: Zum einen hatte er trotz Insolvenzantragsstellung bei der neuen Betriebsinhaberin weitergearbeitet, ohne zu widersprechen. Selbst nach Kündigung durch den Insolvenzverwalter wartete der Arbeitnehmer noch einen weiteren Monat ab, ehe er den Widerspruch erklärte. Zum anderen war zum Zeitpunkt des Widerspruchs seit dem Betriebsübergang ein Jahr vergangen, sodass die bisherige Arbeitgeberin nach Ansicht des BAG nicht (mehr) mit einem Widerspruch rechnen musste.

Einen Schadensersatzanspruch wegen nicht ordnungsgemäßer Unterrichtung über den Betriebsübergang lehnte das BAG ab:

Kein Schadenersatz bei verlorenem Widerspruchsrecht

Zwar könne die Verletzung der Unterrichtungspflicht (echte Rechtspflicht) grundsätzlich einen Schadensersatzanspruch auslösen. Jedoch könne der Arbeitnehmer von der bisherigen Arbeitgeberin trotz deren Verstoßes gegen die Unterrichtungspflicht nicht verlangen, so behandelt zu werden, als ob es wegen eines ordnungsgemäßen Widerspruchs nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten gekommen sei (und er deshalb auch nach dem Betriebsübergang Vergütungsansprüche gegen diese gehabt hätte). Die nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Unterrichtung habe dazu geführt, dass die Monatsfrist zur Ausübung des Widerspruchsrechts nicht in Gang gesetzt worden sei. Der Gesetzgeber habe dem Arbeitnehmer also die Möglichkeit eingeräumt, bei einer Verletzung der Unterrichtungspflicht einen Widerspruch auch ohne Einhaltung der Monatsfrist auszuüben. Damit habe es der Arbeitnehmer in der Hand, durch die nicht fristgebundene Ausübung des Widerspruchsrechts den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber zu erreichen. Führe ein Verhalten des Arbeitnehmers jedoch dazu, dass sein Recht auf Ausübung des Widerspruchs untergehe (z. B. durch Verwirkung), ginge dem Arbeitnehmer auch das Recht verloren, wirtschaftlich so gestellt zu werden, als sei der Widerspruch wirksam erfolgt. Ein solcher Schadensersatzanspruch würde letztlich den Untergang des Widerspruchsrechts unterlaufen.

Fazit: Die Entscheidung ist zu begrüßen. Sie schafft die nötige Rechtssicherheit im Fall der Verwirkung: Verwirkt ein Arbeitnehmer sein Recht, einem Betriebsübergang zu widersprechen, kann er nicht zum früheren Arbeitgeber zurückkehren. Gleichzeitig kommen Schadensersatzansprüche wegen verlorener Rückkehrmöglichkeit nicht in Betracht.

Rückwirkender Aufhebungsvertrag zulässig? Vorvertrag unterliegt der gesetzlichen Schriftform

BAG, Urteil vom 16.12.2009 – 6 AZR 242/09

Eine rückwirkende Aufhebungsvereinbarung ist nur dann zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis bereits außer Vollzug gesetzt war. § 623 BGB gilt auch für einen Vorvertrag.

Eine Klage auf Zahlung einer Abfindung gab dem BAG Gelegenheit, auf zwei wichtige Fragen für die Praxis einzugehen: Der Kläger hatte sich für die „Sofortaktion" seines Arbeitgebers zwecks eines beschleunigten Personalabbaus interessiert. In diesem Zusammenhang hatte der Mitarbeiter Gespräche mit seinem Filialleiter geführt und nach seiner Meinung eine mündliche Einigung über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erzielt.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Sie scheiterte bereits daran, dass der Kläger eine Aufhebung zum 30.04.2008 behauptet, aber über diesen Zeitpunkt hinaus tatsächlich für seinen Arbeitgeber tätig gewesen war. Das BAG stellte klar, dass ein Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung oder zu einem zukünftigen Zeitpunkt aufgehoben werden kann. Eine rückwirkende Auflösungsvereinbarung sei jedoch nur dann zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis bereits außer Vollzug gesetzt war. Daran fehlte es im entschiedenen Fall.

Zudem hätte die Klage selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis zum 30.04.2008 außer Vollzug gesetzt worden wäre, keinen Erfolg haben können. Denn auch für einen Vorvertrag über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses ist die gesetzliche Schriftform des § 623 BGB zu beachten. Wird diese Schriftform nicht beachtet, ist ein Vorvertrag nach § 125 S. 1 BGB nichtig.

Fazit: Für die betriebliche Praxis steht nunmehr höchstrichterlich fest, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber an einen mündlich geschlossenen, auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zielenden Vorvertrag nicht gebunden sind. Vor rückwirkenden Aufhebungsverträgen bedarf es aus arbeitsrechtlicher (aber auch aus sozialversicherungsrechtlicher) Sicht der genauen Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis zum beabsichtigten Aufhebungszeitpunkt bereits außer Vollzug gesetzt war. Nur in einem solchen Ausnahmefall kommt ausnahmsweise eine rückwirkende Aufhebung in Betracht.

Rechtsprechung zur Tarifeinheit steht vor Änderung

BAG, Beschluss vom 27.01.2010 – 4 AZR 549/08 (A)

Der 4. Senat beabsichtigt, seine Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit zu ändern.

Es geht um die Frage, ob in einem Betrieb mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften nebeneinander gelten können. Angesichts des Organisationsprinzips der in Deutschland bislang dominierenden DGB-Gewerkschaften *„ein Betrieb – eine Gewerkschaft"* kam es bisher nur selten zur Überschneidung mehrerer Tarifverträge. Wie aber z.B. der „Lokführerstreik" im Jahre 2007 gezeigt hat, haben Klientelgewerkschaften wie GDL, Cockpit oder Marburger Bund der Frage, ob in einem Betrieb Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gelten können, mittlerweile hoch aktuelle Bedeutung verliehen.

Im konkreten Fall hatte ein dem Marburger Bund angehöriger Arzt gegen sein Krankenhaus geklagt. Er forderte im Jahr 2005 Urlaubszuschläge, die ihm damals nach dem BAT zustanden, den der Marburger Bund mit dem beklagten Krankenhaus ausgehandelt hatte. Das Krankenhaus hielt entgegen, dass es inzwischen mit dem TVöD einen spezielleren Tarifvertrag mit ver.di abgeschlossen hat, der den Vertrag des Marburger Bundes verdrängt. Die Auffassung des Krankenhauses ist nach der bisherigen Rechtsprechung zutreffend. Das Krankenhaus ist durch die Mitgliedschaft im VKA gegenüber den Mitgliedern des Marburger Bundes an den BAT einerseits und gegenüber den Mitgliedern von ver.di an den TVöD andererseits gebunden. Um den Grundsatz der Tarifeinheit (*ein Betrieb = ein Tarifvertrag*) zu gewährleisten, soll nach bisheriger Rechtsprechung der speziellere Tarifvertrag dem allgemeinen Tarifvertrag vorgehen. Der speziellere Tarifvertrag wäre der TVöD, da der BAT auf Grund der begrenzten Mitgliedschaft des Marburger Bundes nur die Ärzte im Betrieb des Krankenhauses erfassen würde. Der BAT würde also verdrängt werden, sodass der Kläger keinen Anspruch aus jenem Tarifvertrag geltend machen kann. Eine solche Verdrängung hält das BAG nunmehr für unwirksam, insbesondere für verfassungswidrig. Das Tarifvertragsgesetz sehe die Geltung und gerade nicht die Verdrängung des Tarifvertrages vor. Das bisherige – aus dem Jahre 1957 stammende – „Richterrecht" sei mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) nicht (mehr) zu vereinbaren. Künftig sollen tarifliche Normen, welche Inhalt, Abschluss und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses regeln, für ihre jeweiligen Mitglieder in einem Betrieb nebeneinander gelten.

Fazit: Eine Änderung der Rechtsprechung dürfte zu weitreichenden Änderungen in der Tariflandschaft führen. Unklar ist insbesondere, welche Auswirkungen eine künftige Tarifpluralität auf das Arbeitskampfrecht haben wird. Gelten künftig parallel in einem Betrieb mehrere Tarifverträge, so besteht das Risiko mehrerer – zwischen den beteiligten Gewerkschaften nicht abgestimmter – Arbeitskämpfe. Letztere könnten dann zunehmen, da zu unterschiedlichen Zeitpunkten unterschiedliche Tarifverträge auslaufen, jede tarifliche Kleingruppe für einen jeweils neuen Tarifvertrag kämpfen wird und Gewerkschaften sich – in ihrem steten Kampf um Mitglieder – bei ihren Forderungen entsprechend zu überbieten versuchen. Einstweilen bleibt abzuwarten, ob und wie sich das BAG auf eine Änderung der bisherigen Rechtsprechung einigen wird. Wir werden hierzu weiter berichten.

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

Dieser Newsletter beinhaltet keinen Rechtsrat. Die enthaltenen Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtsprechung und Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise wieder und können eine den Besonderheiten des einzelnen Sachverhaltes gerecht werdende individuelle Beratung nicht ersetzen.

Verantwortliche Redakteure:

Kay Jacobsen
Dr. Andreas Walle

Diese und alle weiteren Ausgaben des Newsletter Arbeitsrecht finden Sie im Internet unter **www.heuking.de/aktuelles/newsletter**

Berlin
Unter den Linden 10
D-10117 Berlin
T +49 (0)30 88 00 97-0
F +49 (0)30 88 00 97-99

Brüssel
Avenue Louise 326
B-1050 Brüssel
T +32 (0)2 646 20-00
F +32 (0)2 646 20-40

Chemnitz
Weststraße 16
D-09112 Chemnitz
T +49 (0)371 38 203-0
F +49 (0)371 38 203-100

Düsseldorf
Georg-Glock-Str. 4
D-40474 Düsseldorf
T +49 (0)211 600 55-00
F +49 (0)211 600 55-050

Frankfurt am Main
Grüneburgweg 102
D-60323 Frankfurt am Main
T +49 (0)69 975 61-0
F +49 (0)69 975 61-200

Hamburg
Bleichenbrücke 9
D-20354 Hamburg
T +49 (0)40 35 52 80-0
F +49 (0)40 35 52 80-80

Köln
Magnusstraße 13
D-50672 Köln
T +49 (0)221 20 52-0
F +49 (0)221 20 52-1

München
Prinzregentenstraße 48
D-80538 München
T +49 (0)89 540 31-0
F +49 (0)89 540 31-540

Zürich
Bahnhofstrasse 3
CH-8001 Zürich
T +41 (0)44 200 71-00
F +41 (0)44 200 71-01

RECHTSANWÄLTE STEUERBERATER ATTORNEY-AT-LAW
Berlin Brüssel Chemnitz Düsseldorf Frankfurt Hamburg Köln München Zürich

www.heuking.de