

RECHT SO!



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

■ **Gesundheit im Fokus.** Austausch auf dem Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht 2015. Seite 2

■ **Thema erkannt.** Ein neues Kompetenz-Centrum für „Arbeits- und Gesundheitsschutz“. Seite 2

■ **Druck heißt nicht Kündigung.** Eine Druckkündigung hat hohe Anforderungen – vor allem für Arbeitgeber. Seite 3

■ **Zufrieden.** Die Mandantenbefragung der DGB Rechtsschutz GmbH bestätigt und motiviert zugleich. Seite 4

Zwischen den Zeilen

Wie unsolidarisch

*Manch Arbeitgeber stellt sich das Leben einfach zu schön vor: viele Fliegen mit einer Klappe schlagen und die Angst von Beschäftigten schön ausnutzen. So geschehen in einer Strumpffabrik. Zunächst sollten die Beschäftigten auf zehn Prozent Gehalt verzichten. Immerhin wurde die Fabrik nach einer Insolvenz übernommen. Zur weiteren Finanzierung fordere die Bank das ein. Das ließen sich eine Betriebsrätin und zwei weitere Beschäftigte allerdings nicht gefallen. Prompt kam die förmliche Abmahnung; „Sie gefährden den Fortbestand des Unternehmens und stören den Betriebsfrieden massiv.“ Das war der nette Teil. Der Dame zu unterstellen, sie habe bisher „die Umstände noch nicht vollständig überblickt“, ist schon knackiger. Und sollte sie dem Gehaltsverzicht innerhalb von zehn Tagen nicht zustimmen, wolle sie sich der betrieblichen Solidargemeinschaft wohl nicht anschließen. So wäre das Arbeitsverhältnis natürlich stark belastet. Das war endgültig Grund genug für die Kolleg*innen der DGB Rechtsschutz GmbH in Hagen, Klage gegen die Abmahnung zu erheben. Und siehe da, das Papier wurde „freiwillig“ aus der Personalakte entfernt. Zu blöd, wenn Betriebsräte den Braten riechen und nicht alles mitmachen.*

Nachgezählt

3,7 Millionen

Beschäftigte haben von der Einführung des Mindestlohns finanziell profitiert (Quelle: DGB, April 2015). Das Mindestlohngesetz hat auch keine Arbeitsplätze vernichtet, wie der DGB betont: 30,3 Millionen sozialversicherungspflichtige Erwerbstätige aktuell sind ein Rekordwert – und starke Argumente für die anhaltende Diskussion.

Streit um den Zeitpunkt

Wann ist eine Sonderzuwendung fällig: Wie es im Arbeitsvertrag steht oder in der Betriebsvereinbarung?

Seit 2007 ist der Angestellte bei einem Lebensmittelwerk in der Nähe von Bamberg als Bezirksreisender im Vertrieb von Margarine tätig. In einer Ergänzung zu seinem Anstellungsvertrag ist eine jährliche Sonderzuwendung festgeschrieben, die jeweils zum 1. Dezember in der Höhe des Vormonatsgehältes fällig wird. Die Voraussetzung: eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von elf Monaten und am Tag der Fälligkeit eine ungekündigte Betriebszugehörigkeit.

Diese Vertragsregelung hört sich klar und eindeutig an. Allerdings schließen 2008 der Betriebsrat und die Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung zum Thema Jahressonderzuwendung ab, in der die Auszahlung anders geregelt wird. Zum einen soll die Prämie nunmehr in zwei Raten zu je 50 Prozent ausgezahlt werden. Zum anderen wird der Zeitpunkt der Zahlungen an die Bewertung der Firmenbilanzen gekoppelt. Bei einem positiven Bilanzergebnis würden die hälftigen Sonderzuwendungen im April und September des Folgejahres gezahlt. Bei einem negativen Bilanzergebnis erfolgen die Auszahlungen erst im August und Dezember des Folgejahres. Auf der Basis dieser Betriebsvereinbarung zahlte die Firmenleitung die Jahressonderzuwendung für 2013 nicht am 1. Dezember des Jahres.

Zum Nachteil des Arbeitnehmers

„Das ist für unseren Mandanten im Vergleich zu seinem Angestelltenvertrag eine nachteiligere Regelung“, erklärt Alexandra Tews vom Büro

der DGB Rechtsschutz GmbH in Bamberg, das seit 2012 den Angestellten in dieser Angelegenheit vertritt, „deshalb haben wir in dieser Sache das Günstigkeitsprinzip auf unserer Seite.“ Das Günstigkeitsprinzip ist ein arbeitsrechtlicher Schutzmechanismus, der in der Rechtsprechung dann angewendet wird, wenn es zu einer Kollision von unterschiedlichen Regelungen kommt. Für Arbeitnehmer gilt dann grundsätzlich die für sie günstigere Variante. „Das ist ein sehr altes und gefestigtes Rechtsprinzip, das durch die ständige Rechtsprechung bestätigt wird – zuletzt vom Bundesarbeitsgericht“, erklärt Rechtsschutzsekretärin Alexandra Tews, „wir waren uns daher sehr sicher, dass dieses auch in unserem Fall zur Anwendung kommt.“ Diese Auffassung hat das Arbeitsgericht Bamberg in seinem Urteil bestätigt.

Arbeitsgericht Bamberg, Urteil vom 13. November 2014, Az. 2 Ca 191/14



Foto: Till Bender/DGB Rechtsschutz GmbH

„Das Günstigkeitsprinzip ist durch die ständige Rechtsprechung gefestigt“, sagt Rechtsschutzsekretärin Alexandra Tews aus Bamberg. Zum Glück für viele Mandant*innen.

DAS GÜNSTIGKEITSPRINZIP

Das Günstigkeitsprinzip bedeutet für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer individuellen, arbeitsrechtlichen Schutz. Es bewahrt sie vor der Anwendung von für sie ungünstigeren und nachteiligen Regelungen. Das Günstigkeitsprinzip ist nicht als Paragraph im Arbeitsrecht niedergelegt, sondern wird durch die ständige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bestätigt. Es wird angewendet im Hinblick

auf den Einzelfall: Das Gericht prüft, ob aus Sicht des einzelnen Arbeitnehmers eine Regelung subjektiv günstiger oder ungünstiger ist – unabhängig von den Interessen des Arbeitgebers oder der Gesamtbelegschaft. Kollidieren können zum Beispiel europäische Richtlinien mit dem deutschen Arbeitsrecht, deutsche Gesetze mit Tarifverträgen oder – wie in diesem Fall – Arbeitsverträge mit Betriebsvereinbarungen.

Gut besucht: Neben den 6 Foren zu aktuellen Themen im Arbeits- und Sozialrecht ließ das Hans-Böckler-Forum auch genügend Raum für den Austausch.



Fotos: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

10. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht

„Gesundheit“ mitbestimmen

Der rote Faden war die Europäisierung des Arbeits- und Sozialrechts. Aber auch betriebliche Schwerpunkte beleuchtete das Hans-Böckler-Forum 2015, so im Forum 1, wo der Arbeits- und Diskriminierungsschutz diskutiert wurde.

Mehr Infos im Internet:



Nicht nur von Unfällen geht eine Gesundheitsgefahr am Arbeitsplatz aus. Auch die Tätigkeit selbst kann als psychische Belastung wahrgenommen werden: Zeitdruck und Arbeitsüberlastung (15 Prozent), Mobbing oder Belästigungen am Arbeitsplatz (knapp 1 Prozent) und Gewaltandrohung (0,5 Prozent) sind laut einer Erhebung des Statistischen Bundesamts von 2013 die Auslöser. Entsprechend hoch ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Erkrankungen. Auch weil psychische Belastungen am Arbeitsplatz mittlerweile häufiger auftreten als körperliche, widmete sich die Hans-Böck-

ler-Stiftung auf ihrem Forum vom 5. bis 6. März in Berlin diesem Thema.

Unter dem Titel „Arbeitsschutz und Diskriminierungsschutz – menschenwürdige Erwerbstätigkeit“ wies Andreas Bückler, Professor für Zivilrecht, Arbeitsrecht und Europarecht an der Hochschule Wismar, auf die besondere Verantwortung der Betriebsräte hin: Deren Handlungsmöglichkeiten beginnen bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung für konkrete Arbeitsplätze. Aber auch der Arbeitgeber ist in der Organisationspflicht, vor allem was die Dokumentation der Arbeitszeiten seiner Beschäftigten betrifft, um so die Einhaltung gesetzlicher und tariflicher Vorgaben überprüfen zu können. Zugleich habe der Betriebsrat das Recht, die Vorlage der Arbeitszeitaufzeichnungen vom Arbeitgeber zu verlangen – dieses Recht wurde auch vom Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 6. Mai 2003 (Az. 1 ABR 13/02) bestätigt. Bereits auf dieser Ebene, so Bückler, könnten in vielen Fällen psychische Belastungen, die auf unzumutbaren Arbeitszeiten beruhen, verhindert oder zumindest begrenzt werden. Zudem kann der Betriebsrat von seinem Beschwerderecht gegenüber dem Arbeitgeber nach § 85 Betriebsverfassungsgesetz Gebrauch machen und notfalls eine Einigungsstelle anrufen. Jeder Beschäftigte habe selber nach § 17 Arbeitsschutzgesetz ein Beschwerderecht bei Problemen mit der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz.

STRESS AM ARBEITSPLATZ



Zeitdruck und Arbeitsüberlastung 2013 bei Erwerbstätigen nach Berufsgruppen

Leistungs- und Führungskräfte	26,2 %
Techniker/gleichrangige nichttechnische Berufe	19,6 %
Akademische Berufe	18,3 %
Anlagen-/Maschinenbediener, Montierer	15,4 %
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	13,4 %
Handwerks- und verwandte Berufe	12,9 %
Dienstleistungsberufe, Verkäufer/-innen	11,5 %
Fachkräfte in der Landwirtschaft/Fischerei	8,0 %
Hilfsarbeitskräfte	7,3 %
Insgesamt	15,3 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Dezember 2015

+++ TICKER +++

Das **Büro Mönchengladbach** der DGB Rechtsschutz GmbH ist umgezogen. Ab sofort ist es in der Hohenzollernstraße 124–126, 41061 Mönchengladbach, zu finden. Zu erreichen sind die Kolleg*innen unter Tel: 02161. 82 49 522. +++ Seit 1. März ist **Ralf Albert** neuer **Regionalleiter Ost**. Er sitzt in Jena und ist weiterhin kommissarischer Teamleiter der Arbeitseinheit Halle/Dessau/Naumburg/Jena/Gera. +++ Neue Teamleiterin im **Büro Siegen** ist seit 1. April **Maresa Welzel**. +++ **Stephan Sartoris** leitet seit 15. April die **Region Bayern-Hessen**. Seit seinem Eintritt im Jahr 2003 arbeitet er als Rechtsschutzsekretär und Teamleiter der Arbeitseinheit Bamberg/Bayreuth, was er auch weiterhin kommissarisch bleibt.

GESUNDHEITSGEFAHREN AM ARBEITSPLATZ

Auf die Zunahme von Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz hat die DGB Rechtsschutz GmbH reagiert und richtet derzeit ein weiteres **Kompetenz-Centrum „Arbeits- und Gesundheitsschutz“** ein. „In unseren Kompetenz-Centren haben wir fachlich ausgewiesene Experten, die in diesen Rechtsgebieten zusätzlich weiterqualifiziert sind“, erklärt Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechts-

schutz GmbH. „Sie stehen als internes Backoffice für die Juristinnen und Juristen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes, aber auch für gewerkschaftliche Beratungsbedarfe zur Verfügung.“ Bisher gibt es innerhalb der DGB Rechtsschutz GmbH Kompetenz-Centren zu den Gebieten Beamtenrecht, Betriebliche Altersversorgung, Insolvenzrecht und Berufskrankheiten.

Druck heißt nicht direkt Kündigung

Es ist fast eine Form von Mobbing: Viele Arbeitnehmer drohen mit der eigenen Kündigung, wenn der Arbeitgeber einen bestimmten Beschäftigten weiterarbeiten lässt. So einfach ist eine Kündigung aufgrund von Druck aber nicht – erst recht nicht für den Arbeitgeber.

DRUCKKÜNDIGUNG

- *Kündigungen aufgrund von ausgeübtem Druck sind in der Praxis verhaltens- oder personenbezogene Kündigungen, die durch Dritte unter Androhung bestimmter Nachteile für den Arbeitgeber verlangt wurden. Dabei unterscheidet man zwischen unechten Druckkündigungen und echten.*
- *Für eine „unechte“ Druckkündigung liegt ein konkreter Anlass vor, der das Verlangen einer Kündigung durch Dritte nur nebensächlich macht. Meist liegen hier tatsächliche Gründe vor, die eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung nach sich ziehen.*

LETZTES MITTEL

Bei echten Druckkündigungen haben Urteile des Bundesarbeitsgerichts, wie zuletzt vom 18. Juli 2013, die gängige Rechtsprechung bestätigt: Demnach kommt eine „echte Druckkündigung“ nur als letztes Mittel in Betracht. Sie darf also nur dann erfolgen, wenn keine andere Möglichkeit mehr bleibt, als zu kündigen.

Daraus ergeben sich Handlungsweisen, die der Arbeitgeber zu befolgen hat, wie zum Beispiel die genaue Information über Konsequenzen auch für Dritte, die den Druck ausgeübt haben. Maßgeblich ist aber der **Schutzeswille des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer**. Der Arbeitgeber beziehungsweise dessen Vertreter haben sich vor den Betroffenen zu stellen und **alle Mittel zu nutzen**, um den auslösenden oder dahinterstehenden Konflikt zu lösen. Geschieht dies nicht, liegt keine Druckkündigung vor, und es müssten personen- oder verhaltensbedingte Gründe aufgeführt werden, die wiederum **sozial gerechtfertigt** sein müssen.

Auch für eine ausgesprochene Kündigung aufgrund des Drucks der Beschäftigten gelten feste Bestimmungen. Dank dieser konnte ein Kommissionierer sein Arbeitsverhältnis behalten – und mit der Hilfe des DGB Rechtsschutz-Büros Bamberg. Es war kein leichter Fall, und die tatsächlichen Beweggründe für die ausgesprochene Kündigung werden auch in Zukunft wohl nicht geklärt. Gegen einen Kommissionierer liefen bereits seit Jahren mehrere Verfahren. Zum Mai 2009 wurde ihm gekündigt. Der Grund: Seine Kolleginnen und Kollegen übten Druck auf ihn und den Arbeitgeber aus, dass sie nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten wollten. Das DGB Rechtsschutz-Büro Bamberg hat selten mit einer Druckkündigung zu tun. Und noch seltener mit einer „echten Druckkündigung“. „Hier muss schon einiges zusammenkommen, um diesen Schritt zu gehen“, erklärt Teamleiter Stephan Sartoris, der den Kommissionierer vor dem Arbeitsgericht Bamberg vertrat. Und daher ist die rechtliche Materie dahinter auch sehr komplex.

Über genaue Hintergründe zur persönlichen Situation zwischen den Beschäftigten kann nur spekuliert werden. Denn das angespannte Verhältnis zwischen dem Kläger und dessen Kolleginnen und Kollegen führte bereits 2008 zu einer Mitarbeiterbefragung durch den Betriebsrat. Thema: die Weiterbeschäftigung des Betroffenen. 47 Beschäftigte erklärten durch ihre Unterschrift, lieber ihr Arbeitsverhältnis kündigen zu wollen, als in Zukunft mit dem Kläger zusammenarbeiten zu müssen. Unter dem Druck dieser Androhung kündigte der Arbeitgeber dem Kommissionierer. Sollten die Beschäftigten ihrer Drohung Taten folgen lassen, wäre die Funktionsfähigkeit von zwei Abteilungen nicht mehr gewährleistet gewesen. Immerhin handelte es sich bei den 47 Unterzeichnern um etwa die Hälfte der eingearbeiteten Stammebelegschaften in zwei unterschiedlichen Bereichen.

Ohne objektive Gründe

Der Betroffene hielt die Kündigung für sozial ungerechtfertigt und wandte sich an die DGB Rechtsschutz GmbH. „Es fehlten schlicht objektive Gründe. Einen Großteil der Unterzeichner kannte unser Mandant nicht einmal“, so Stephan Sartoris. Entscheidend für die Unwirksamkeit der Kündigung war aber ein anderer Grund. „In diesem Fall lag eine echte Druckkündigung vor – und bei dieser ist erst einmal der Arbeitgeber in der Pflicht.“ Er hätte sich zunächst vor seinen Arbeitnehmer stellen und alle zumut-



Foto: Till Bender, DGB Rechtsschutz GmbH

„Der Arbeitgeber hat die Verantwortung, wenn es um den Betriebsfrieden geht. Es ist seine Aufgabe, aktiv für eine Schlichtung einzutreten.“ So erklärt Stephan Sartoris, von der DGB Rechtsschutz GmbH in Bamberg, den Hintergrund von Druckkündigungen.

baren Mittel einsetzen müssen, um die Personen, von denen der Druck ausgeht, von ihrer Drohung abzubringen. Das unterließ der Arbeitgeber aber. Genauso wie die Information an die Unterzeichner, dass sie im Fall einer Entlassung des Klägers für den entgangenen Lohn hätten haftbar gemacht werden können. Das hätte womöglich einen entsprechenden Einfluss auf die Entscheidung der Unterzeichner gehabt.

Ohne Maßnahmen zur Schlichtung

Dass die Initiative durch den Betriebsrat mit eingeleitet wurde, blieb für die Entscheidung des Gerichts unerheblich. Es sei unerheblich, welche Umstände beim Betriebsrat über den Kläger bekannt waren, so die Richter. Auf eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats kam es nicht an. Für die Richter blieb die Kündigung sozial ungerechtfertigt, da der Arbeitgeber keine Maßnahmen zur Schlichtung beziehungsweise zur Klärung des angespannten Verhältnisses unter seinen Beschäftigten unternommen hatte.

Arbeitsgericht Bamberg am 13. November 2014,

Az. 2 Ca 191/14

Mandantenbefragung 2014

Zufriedene Mandant*innen

In der jüngsten Mandantenbefragung vergaben die Gewerkschaftsmitglieder gute Noten für die Arbeit der Rechtsschutzsekretär*innen – Geschäftsführer Reinhard Vorbau zu den Ergebnissen.

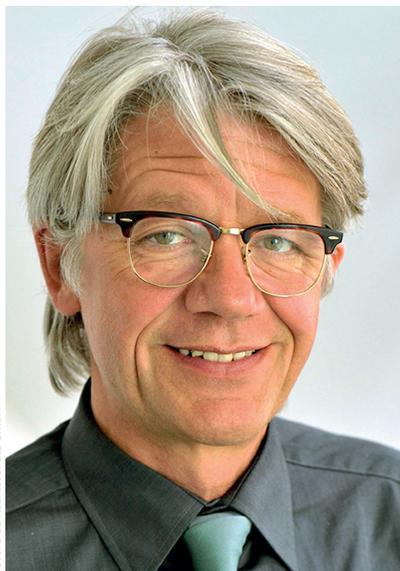


Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Die Mandantenbefragung 2014 bestätigt – wie in den Vorjahren auch – die sehr hohe Zufriedenheit der Mandant*innen mit den Leistungen der DGB Rechtsschutz GmbH. Führt die DGB Rechtsschutz GmbH den richtigen Kurs?

Ja, in jedem Fall. Als Partner der Gewerkschaften arbeiten wir regional und auf Bundesebene sehr eng mit

Einzelgewerkschaften wie dem „Forum: Arbeitsrecht“, das ver.di, IG Metall, VDJ und DGB Rechtsschutz zusammen regelmäßig in Berlin veranstalten. Dies können Kooperationen oder Vorträge unserer Rechtsschutzsekretär*innen sein oder auch die Präsenz mit einem Messestand vor Ort wie beim Hans-Böckler-Forum im März, auf dem wir als Ansprechpartner greifbar sind.

Auch unsere eigenen Veranstaltungen wie die bundesweite Fachveranstaltung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter sind wichtige Bausteine, die unsere hohe Fachkompetenz und unser Interesse an den aktuellen juristischen Entwicklungen belegen.

tungsbedarfe zur Verfügung stehen. Hier richten wir derzeit ein weiteres Kompetenz-Centrum zum Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ ein – ein aktuelles

»Wir wollen herausfinden, wo wir uns weiter verbessern können.«

Thema, dem auch die Hans-Böckler-Stiftung auf ihrem Forum Platz zur Information und Diskussion einräumte.

Aus den beantworteten Fragebögen wurde deutlich, dass sich einzelne Mandanten eine bessere Erreichbarkeit per Hotline oder einen engeren Kontakt zu den örtlichen Betriebsräten wünschten. Wie reagiert ihr hierauf?

Die zahlreichen Anregungen unserer Mandanten nehmen wir sehr erfreut auf. Allerdings handelt es sich meist um Einzelmeinungen – was in Hamburg gut läuft, kann in München noch verbessert werden. Deshalb werden wir in unseren Büros individuell nachhaken und die einzelnen Hinweise auf deren Umsetzung in der Praxis überprüfen und gegebenenfalls Verbesserungen vornehmen.

Führt den richtigen Kurs: Geschäftsführer Reinhard Vorbau.

diesen zusammen und kennen so deren Bedürfnisse und die Wünsche der Gewerkschaftsmitglieder. Zudem ist die DGB Rechtsschutz GmbH eng vernetzt und beteiligt sich an Veranstaltungen der

94 Prozent aller Befragten gaben an, dass der gewerkschaftliche Rechtsschutz „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft sei. Was tut ihr, um eure Leistungen für diese Mitglieder immer weiter zu verbessern?

Zunächst ist die Mandantenbefragung ein sehr wichtiges Element, mit dem wir den vertretenen Mitgliedern unser Ohr leihen und herausfinden, wo wir uns weiter verbessern können. Unsere Rechtsschutzsekretär*innen besuchen zudem regelmäßig Fortbildungen, auf denen sie ihr Fachwissen weiter vertiefen. Daraus hervorgegangen sind unsere vier Kompetenz-Centren als internes Backoffice für die Jurist*innen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes, die aber auch für gewerkschaftliche Bera-

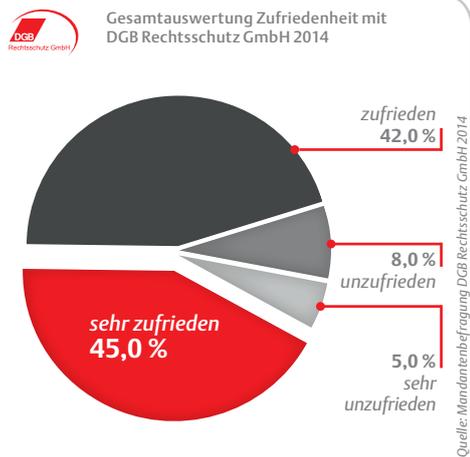
ÜBERWIEGENDE ZUFRIEDENHEIT

„Das Team der DGB Rechtsschutz GmbH ist außerordentlich kompetent und steht einer Anwaltskanzlei in nichts nach. Im Gegenteil: So mancher Anwalt kann sich eine Scheibe abschneiden!“

„In meinem Fall hätte man nichts besser machen können. Das war höchste Kompetenz!“

„Da ist wohl kaum Luft nach oben – weiter so!“

„Bleibt so nett und kumpelhaft – ich finde euch gut so, wie ihr seid!“



ERGEBNISSE IM EINZELNEN

947 der insgesamt angeschriebenen 3.000 Mandant*innen sandten den ausgefüllten Fragebogen zurück. Wie auch die hohe Rücklaufquote und die vielen Kommentare belegen, sind 87 Prozent der Befragten mit den Leistungen der DGB Rechtsschutz GmbH „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Besonders zufrieden waren die Befragten

mit dem Erstkontakt zu einem Büro der DGB Rechtsschutz GmbH mit 93 Prozent. Auch den Vergleich zu freien Anwälten braucht die DGB Rechtsschutz GmbH nicht zu scheuen: Hier wird der gewerkschaftliche Rechtsschutz als „besser“ (32,1 Prozent) oder „gleichwertig“ (50,0 Prozent) bewertet.

IMPRESSUM



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 2_15 (Mai 2015)

Gedruckte Auflage: 18.800
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Juli 2015

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Reinhard Vorbau (verantwortlich)
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Redaktion:
Katja Brittig, Ulrich Kalhöfer
(ran Verlag), Tatjana Dette,
Michael Mey, Hans-Martin Wischnath
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Bildredaktion: Frank Ott
(DGB Rechtsschutz GmbH).

Grafik & Produktion,
Redaktionsadresse:
ran Verlag
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221 / 97328-0
E-Mail: redaktion.rechtso@
ranverlag.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln