

# Recht Aktuell

www.winter-jansen-lamsfuss.de

Ausgabe 03 | 2011



## Auf ein Wort

Sehr geehrte Damen und Herren,

in dieser Ausgabe erwarten Sie folgende Beiträge:

Facebook, Xing, Twitter & Co. :  
Arbeitsrecht und Datenschutz

Seite 1 f.

91.000 Euro Gebühr für eine  
Finanzamtsauskunft?

Seite 2

Nichtraucherschutz gewährt –  
Gaststätte pleite

Seite 4

Frommer Abschiedsgruß – aber  
bitte nicht am Telefon! Seite 5  
Arbeitslosigkeit und Selbst-  
ständigkeit: Existenzgründungs-  
zuschuss beantragen! Seite 5

Wir über uns: Seiten 6 und 7

- Ist denn heut' schon  
Weihnachten?
- Mehr Raum für noch  
mehr Service

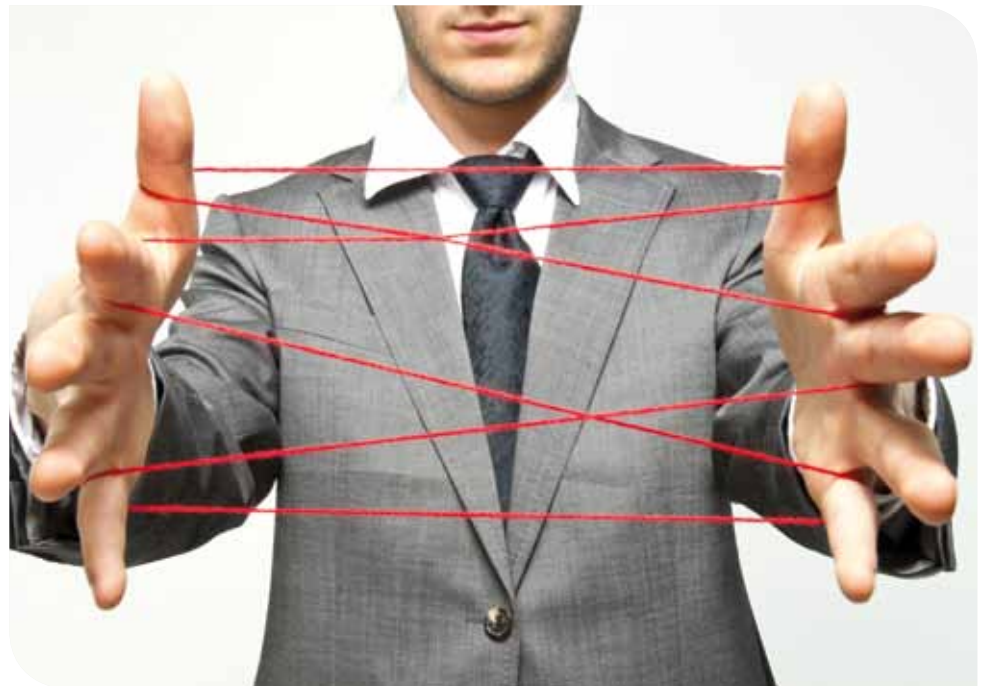
Eine ausführliche Rechtsbera-  
tung kann und will diese Publika-  
tion nicht ersetzen; wenn es uns  
aber gelingt, die eine oder andere  
Frage zu beantworten oder Sie  
einfach für bestehende Probleme  
zu sensibilisieren, haben wir un-  
ser Ziel erreicht.

Ihre Anwaltskanzlei  
Winter Jansen Lamsfuß

## Facebook, Xing, Twitter & Co.: Arbeitsrecht und Datenschutz

**Social Media.** Die meisten Unternehmen sind im Hinblick auf Social Media erst noch am Anfang. In weiten Teilen fehlt es noch an der notwendigen Medienkompetenz, die zudem auch grundlegende rechtliche Einflüsse beinhaltet.

TEXT: Sören Riebenstahl, Fachanwalt für Arbeitsrecht



**Netzwerke spinnen.** Über die Wichtigkeit für Unternehmen, auf Social-Media-Plattformen präsent zu sein.

**Soziale Netzwerke sind „in“** und nehmen auch im Arbeitsverhältnis an Bedeutung zu – sei es als mächtiges Marketinginstrument (z. B. **BMW bei Facebook mit über 6 Mio. Anhängern**) mit Mitarbeitern als Markenbotschaftern oder als Freundschaftsmaschine. Sie können auch zum **arbeitsrechtlichen Problem werden**, wenn – vermeintlich privat und nicht öffentlich –

**Negativnachrichten von Mitarbeitern verbreitet** werden oder **Betriebsgeheimnisse ausgetauscht** werden. Die rechtlichen Fragestellungen sind vielfältig, weshalb hier nur auf ein paar wesentliche kurz eingegangen werden soll.

**Lesen Sie weiter auf Seite 2**





**Unser Experte:** Sören Riebenstahl,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

→ Fortsetzung von Seite 1

### I. Direktionsrecht und Pflichtmitgliedschaft?

**Kann ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer anweisen, sich in einem solchen Netzwerk anzumelden oder einen vorhandenen Account betrieblich zu nutzen?**

Die Anweisung, einen neuen Account für die betriebliche Nutzung anzulegen oder einen vom Arbeitgeber unterhaltenen Webblog mit Beiträgen zu pflegen, kann zum **Bestandteil der Leistungs- oder Nebenpflicht** gemacht und **im Arbeitsvertrag geregelt** werden. Da Gerichtsentscheidungen hierzu noch fehlen, wird in der juristischen Literatur zurzeit eifrig und gegensätzlich diskutiert und zwischen privat genutzten Netzwerken (z. B. MeinVZ) und berufsorientierten

Netzwerken (z. B. XING) unterschieden. Die Anordnung, **aus dienstlichen Gründen einem beruflich genutzten Netzwerk beizutreten**, ist ebenso anzuerkennen wie eine **arbeitsvertragliche Vereinbarung zur Nutzung**. Desweiteren kann der Arbeitgeber die Nutzung eines seinerseits zur Verfügung gestellten Accounts anordnen. Schwierig ist die Rechtslage allerdings bei privaten Netzwerken, da der private und außerdienstliche Bereich nicht reglementiert werden kann.

Ebenso kann der Arbeitgeber m. E. anordnen, einen vorhandenen Account (auch) betrieblich zu nutzen, indem z.B. bei Facebook **positive Unternehmensdarstellung** betrieben wird. Dies ist allerdings sehr umstritten, da die Interessen des Arbeit-

## ➤➤ 91.000 Euro Gebühr für eine Finanzamtsauskunft?

TEXT: Horst Hermann Jansen, Fachanwalt für Steuerrecht

Der BFH hat entschieden, dass die **gesetzliche Gebührenpflicht für verbindliche Auskünfte der Finanzämter auch dann nicht verfassungswidrig ist, wenn sie besonders hoch ausfällt**. Der seinerzeitige Antragsteller und jetzige Beschwerdeführer ist Inhaber einer Firmengruppe mit einer unübersichtlichen Beteiligungsstruktur. Im Zuge der Neustrukturierung begehrte er von dem zuständigen Finanzamt eine verbindliche Auskunft nach § 89 Abs. 2 AO zu verschiedenen steuerrechtlichen Fra-

gen. Das Finanzamt erteilte die erbetenen Auskünfte und setzte – ausgehend von einem **Gegenstandswert in Höhe von 30 Mio. Euro – eine Auskunftsgebühr von insgesamt 91.956,00 Euro fest**. Der BFH erklärte die Gebühr für berechtigt. Richtig sei zwar, dass das Steuerrecht zunehmend komplizierter werde; allein deshalb sei die **Steuerverwaltung aber nicht gehalten, Auskünfte an Steuerpflichtige kostenfrei** zu erteilen. Die Erhebung der Gebühr sei durch zwei legitime Gebührenzwecke – Abgeltung des mit der Auskunft **verbundenen besonderen Verwaltungsaufwandes** und Ausschöpfung des Sondervorteils, den der Antragsteller mit der Auskunft erstrebt – gerechtfertigt. (BFH, Beschluss vom 30.03.2011 (I B 136/10))

**Kommentar Recht Aktuell:** Wir halten diese Entscheidung und insbesondere die grundsätzliche Möglichkeit, für verbindliche Auskünfte Gebühren zu verlangen, **für falsch**. Gerade die **Finanzverwaltung fördert durch ihre uneinheitliche Auslegung der Gesetze die Rechtsunsicherheit**, für die dann der Steuerpflichtige zahlen soll. ■





nehmers, über seine personenbezogenen Daten selbstbestimmt zu verfügen, beeinträchtigt werden.

Probleme bereitet allerdings dann der Arbeitgeberwechsel. Zur Verfügung gestellte Accounts sowie erst beim Arbeitgeber angelegte Accounts (von diesem bezahlt und während der Arbeitszeit genutzt) sind zurückzugeben. **Der privat mitgebrachte Account verbleibt beim Arbeitnehmer.** Dort im Rahmen des Arbeitsverhältnisses angelegte Kontaktdaten (Kunden- oder Lieferantendaten) stehen allerdings dem Arbeitgeber zu. Hier ist eine arbeitsvertragliche Regelung von besonderer Bedeutung.

## II. Verhaltensregeln

### 1. Außerdienstliche Nutzung

**Die Privatnutzung des Netzwerks außerhalb der Arbeitszeit kann nicht generell geregelt werden.** Erhält der Arbeitgeber zufällig Kenntnis davon, dass sich der Arbeitnehmer in nicht akzeptabler Weise selbst darstellt (Fotos eines kirchlichen Mitarbeiters auf einer Scientology-Veranstaltung), kann er mit **arbeitsrechtlichen Sanktionen reagieren**, wie auch sonst bei Extremfällen im privaten Verhalten. Dies ist immer dann möglich, wenn das außerdienstliche Verhalten das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt. Ebenso kann er **unternehmensschädliche Äußerungen sanktionieren** und deren Unterlassen verlangen (Bekanntgabe von Interna, Beleidigungen, Verleumdungen, Herunterladen von pornografischen Inhalten).

Die Unternehmen, die sich in den genannten Netzwerken präsentieren, sollten daher **regelmäßig nach Äußerungen über ihr Unternehmen recherchieren**. Eine gezielte Suche nach Arbeitnehmerdaten wird allerdings auf **datenschutzrechtliche Probleme** stoßen (s. u.).

### 2. Dienstliche Nutzung

Für die wirksam angeordnete oder vereinbarte freiwillige dienstliche Nutzung kann der **Arbeitgeber Verhaltensrichtlinien aufstellen**. Es geht hier z. B. um die einheitliche und korrekte Darstellung von Unternehmensname und -gegenstand, Sprachkodizes, den Umgang mit externen Anfragen, Betriebsespionage usw. Beispielsweise hatte ein Sicherheitsexperte eines wehrtechnischen Unternehmens seine technischen Probleme an einem Rüstungsprojekt mit externen Fachleuten in einem Forum diskutiert. **Derartige grobe Verstöße können mit einer Kündigung sanktioniert werden.**

Die Privatnutzung während der Arbeitszeit orientiert sich nach der hierzu ergangenen umfangreichen Rechtsprechung. **Die Privatnutzung kann untersagt werden.** Ist dies nicht der Fall oder die „normale“ Privatnutzung erlaubt, muss jedoch

die exzessive Nutzung (**über 1 Stunde täglich**) nicht toleriert werden. Der Arbeitnehmer verletzt nämlich dadurch seine Arbeitspflicht.

## III. Datenschutz – Bewerberinformationen aus dem Internet

Die **Erhebung und Nutzung von Beschäftigendaten** richtet sich nach dem Bundesdatenschutzgesetz. Hiernach dürfen Daten erhoben werden, soweit dies zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses erforderlich ist. Nicht geregelt ist allerdings die **Datenerhebung über Internetsuchmaschinen** oder **in sozialen Netzwerken**. Hier muss eine **Relevanz für das Arbeitsverhältnis** vorhanden sein (Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen) und das **Arbeitnehmerinteresse darf nicht offensichtlich überwiegen**, was bei rein privaten Netzwerken der Fall ist.

Die demnächst folgende Änderung des BDSG enthält Regelungen, die eine **Recherche in sozialen Netzwerken (ohne Einwilligung) untersagen**, wenn es sich nicht um Netzwerke handelt, die zur Darstellung der beruflichen Qualifikation bestimmt sind. Allerdings ist **der Arbeitnehmer – z. B. in der Stellenanzeige – auf die mögliche Datenerhebung hinzuweisen**.

## IV. Fazit

**Das Web 2.0** und dessen unterschiedlichste Nutzungsweisen **verlangen nach klaren Regelungen in Form von arbeitsvertraglichen Klauseln** und „Web Policies“ oder „Social Media Guidelines“ (bzw. vergleichbaren Werken mit deutschen Namen). **Angesichts der zum Teil nicht geklärten Rechtslage empfiehlt es sich, hierzu anwaltlichen Rat einzuholen.** ■



**Achtung, Kündigung!** Betriebsinterna in Foren zu diskutieren verletzt meist die Verhaltensrichtlinien eines Unternehmens.

# Nichtraucherschutz gewährt – Gaststättenpächter pleite

**Schadensersatzanspruch?** Das durch das Nichtraucherschutzgesetz NRW eingeführte Rauchverbot in öffentlichen Gaststätten hat in einigen Fällen zu nicht unerheblichen Umsatzeinbußen für die Gaststättenpächter geführt.

TEXT: Carsten Krug, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht



**Frischluff statt Zigarettenqualm.** Das Rauchverbot setzt so manchen Gastwirt auf die Straße.



**Unser Experte:** Carsten Krug,  
Fachanwalt für Miet- und  
Wohnungseigentumsrecht

Der Bundesgerichtshof hat sich in einem Urteil vom 13.07.2011 nunmehr erstmalig mit dem **Schadensersatzanspruch eines Gaststättenpächters wegen Umsatzeinbußen** im Zusammenhang mit einem Nichtraucherschutzgesetz (jenes für Rheinland-Pfalz) beschäftigt.

Der Bundesgerichtshof hat hierbei klargestellt, dass das durch das Nichtraucherschutzgesetz eingeführte **Rauchverbot** in öffentlichen Gaststätten **nicht zu einem Mangel des Pachtgegenstandes** und damit zu einem Schadensersatzanspruch zugunsten des Pächters für etwaige Umsatzeinbußen im Zusammenhang mit dem Rauchverbot führt. Zur Begründung heißt es, dass die mit dem gesetzlichen Rauchverbot zusammenhängende Gebrauchsbeschränkung der Gaststätte nicht auf einer konkreten baulichen Be-

schaffenheit des Pachtobjektes beruhe, sondern sich auf die Art und Weise der Betriebsführung des Pächters beziehe. **Die Folgen eines gesetzlichen Rauchverbotes** in Gaststätten **unterfallen** daher alleine **dem wirtschaftlichen Risiko des Pächters**, ein Schadensersatzanspruch wegen Umsatzeinbußen im Zusammenhang mit der Einführung des Nichtraucherschutzgesetzes in Rheinland-Pfalz wurde daher abgelehnt.

Der Fall ist auf Nordrhein-Westfalen zu übertragen, da § 4 des Nichtraucherschutzgesetzes NRW (Nichtraucherschutz in Gaststätten) deckungsgleich ist mit der entsprechenden Vorschrift im Nichtraucherschutzgesetz Rheinland-Pfalz. Der Bundesgerichtshof hat sich in dem zitierten Urteil auch noch kurz mit der Frage auseinandergesetzt, ob **der Verpächter verpflichtet ist, Umbaumaßnahmen zur Schaffung eines den Anforderungen des Nichtraucherschutzgesetzes entsprechenden Raucherbereiches** in der Gaststätte **vorzunehmen**. Im Ergebnis ist dies vom höchsten deutschen Zivilgericht **verneint** worden. Eine solche Verpflichtung des Verpächters würde einen Mangel der Pachtsache voraussetzen, der hier aber nicht gegeben sei.



**RA-Praxistipp:** Betroffene Gaststättenpächter können allenfalls an den Verpächter herantreten und von diesem verlangen, **Umbaumaßnahmen** des Pächters zur Herstellung von nichtraucherschutzkonformen Gaststättenräumlichkeiten **zu dulden**. **Die Kosten für den Umbau müsste jedoch der Pächter tragen, darüber hinaus ist er verpflichtet, bei Pachtende den Ursprungszustand auf eigene Kosten wiederherzustellen.** ■

# Frommer Abschiedsgruß – aber bitte nicht am Telefon!

**Kein Erbarmen.** Sein missionarischer Eifer kostet einen Telefonisten den Job: Das Direktionsrecht, auch Weisungsrecht, ist in Deutschland das Recht des Arbeitgebers auf Grundlage des Arbeitsvertrages gegenüber dem Arbeitnehmer, (An-) Weisungen zu erteilen.

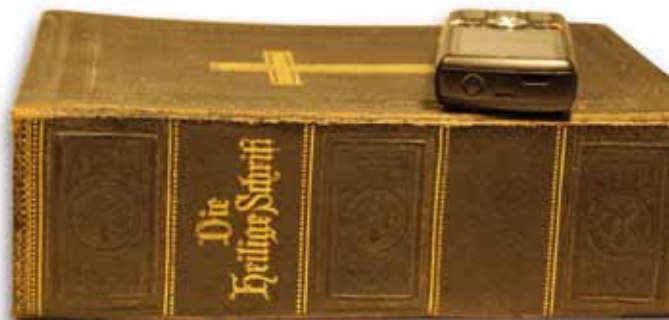
TEXT: Frank Neumann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mit einem etwas ungewöhnlichen Fall hatte sich das Landesarbeitsgericht Hamm zu beschäftigen. Der Arbeitnehmer, Mitarbeiter eines Callcenters **verabschiedete sich bei den Kunden am Telefon mit dem Gruß „Jesus hat Sie lieb“**. Trotz eines entsprechenden Verbots unterließ der Arbeitnehmer diesen Gruß nicht. Das LAG Hamm vertrat hierzu die Auffassung, dass ein Arbeitnehmer nachvollziehbar darlegen muss, dass er **ohne innere Not nicht von einer aus seiner Sicht zwingenden Verhaltensregel absehen könne**. Dies konnte der klagende Arbeitnehmer nicht.

LAG Hamm, Urteil vom 20.04.2011, Az: 4 Sa 2230/10



**RA-Praxistipp:** Auch dieses Urteil muss im Kontext zwischen **dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers** gesehen werden. Wie in unserem Beitrag im letzten Heft von Recht Aktuell beschrieben, ist im Einzelfall dem **Direktionsrecht des Arbeitgebers**, zumindest wenn es seinen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb betrifft, **öfter der Vorrang zu geben**. ■



**Freie Wahl?** Eine passende Verabschiedungsformel am Telefon ist nicht nur eine Glaubensfrage.

## Arbeitslosigkeit und Selbstständigkeit: Jetzt Existenzgründungszuschuss beantragen!

**Fördermittel.** Neun Monate Anspruch auf Gründungszuschuss nach § 57 SGB III für Arbeitslose

TEXT: Sören Riebenstahl, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Arbeitslose, die sich selbstständig machen, haben gemäß § 58 Abs. 1 SGB III für die **Dauer von neun Monaten Anspruch auf einen Gründungszuschuss in Höhe des Arbeitslosengeldes**, das sie zuvor be-

zogen haben, **plus 300 Euro pro Monat**. Der Existenzgründungszuschuss wird **unabhängig** davon gewährt, **welche Erträge sie aus der selbstständigen Tätigkeit innerhalb dieser Zeit erhalten**. ■

### Voraussetzungen für den Gründungszuschuss

- ▶ Bei Aufnahme der Tätigkeiten muss noch ein **ALG-Anspruch** von mindestens 90 Tagen bestehen
- ▶ **Tragfähigkeitsbescheinigung** der Existenzgründung durch fachkundige Stelle (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Kreditinstitute, Steuerberater)
- ▶ Nachweis der **Kenntnisse und Fähigkeiten** zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit

Nach unseren Erfahrungen sind die Anforderungen an die Tragfähigkeitsbescheinigung relativ gering. Es empfiehlt sich, das **Konzept von einem Rechtsanwalt begleiten zu lassen**.



# Ist denn heut' schon Weihnachten?

## Unsere Kanzlei macht auch mit!

**Gut gebrüllt, Löwen!** Weltweit hat keine gemeinnützige Club-Organisation mehr Mitglieder: Allein in Deutschland sind es fast 50.000 Menschen. Seit 60 Jahren setzen sie sich für das Gemeinwohl ein und unterstützen dabei auch Hilfsprojekte in unserer Heimatstadt.

TEXT: Sören Riebenstahl, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Jeder verschickt Weihnachtskarten** – warum nicht die vom **LIONS Club** und damit auch noch etwas Gutes tun? Neben den bekannten **LIONS-Adventskalendern** verkaufen die **LIONS** auch **Weihnachtskarten für den guten Zweck**. Der Erlös kommt dieses Jahr **Bergisch Gladbacher Schulen und „Kids & Co“** zugute.

Sicher haben Sie schon davon gehört, dass die **LIONS Clubs** Bergisch-Gladbach-Bensberg und Bensberg-Schloss durch ihre Fördervereine, unter anderem in unserer Heimatstadt, sehr aktiv sind, lokale Hilfsprojekte zu unterstützen. Zu diesen **Fördermaßnahmen gehören die Gladbacher Tafel, Alten-, Kranken- und Pflegeeinrichtungen sowie soziale Ein-**

**richtungen für Kinder**. Dabei legen die **LIONS Clubs** großen Wert darauf, dass diese Maßnahmen **Bedürftigen vor Ort** zugute kommen, und engagieren sich auch bei deren Durchführung in hohem Maße persönlich. Personalkosten entstehen nicht, da alle ehrenamtlich tätig sind. Eine Förderung ist natürlich nur dann spürbar und nachhaltig, wenn **möglichst viele Fördermittel zusammenkommen**.

Eine bisher noch wenig bekannte Aktivität sind die **LIONS-Weihnachtskarten**. Es handelt sich dabei um ansprechend gestaltete Grußkarten, die von **ihren Motiven her sowohl die Nähe zu unserer Stadt** darstellen, als

auch ganz **allgemein weihnachtliche Motive** zeigen.

Zeigen Sie Ihren Geschäftspartnern, Ihrer Kundschaft, Ihren Patienten, Ihren Lieben Ihr Engagement für die Förderung lokaler Hilfsprojekte. Der Erlös der diesjährigen Weihnachtskartenaktion kommt übrigens **„Kids & Co“, dem Suchtpräventionsprogramm der Katholischen Erziehungsberatung e.V.** in Bergisch Gladbach, und **Bergisch Gladbacher Schulen** zugute. Dazu stehen die **LIONS Clubs** derzeit mit den jeweiligen Schulleitungen im Gespräch, welche geeigneten Sachmittel benötigt und angeschafft werden sollen.

**Bitte helfen Sie, die ehrgeizigen Ziele der LIONS Clubs durch zahlreiche Kartenbestellungen zu unterstützen.**

Bitte wählen Sie aus den auf unserem Beileger aufgeführten Motiven aus, tragen die gewünschte Anzahl ein und ergänzen Ihre Anschrift. **Zu jeder Weihnachtskarte gibt es einen C6-Umschlag nassklebend**. Der Preis pro Karte und Umschlag beträgt **1,00 Euro** incl. Mehrwertsteuer zzgl. Versandkosten.

Auf Anforderung können, ab einer Auflagenhöhe von **100 Karten**, auch **individuell bedruckte Einleger** bestellt werden. Gern erstellen wir Ihnen hierzu auf Anfrage unser Angebot. ■



**Vor Ihrer Haustüre.** Einer der schönsten Weihnachtsmärkte in unserer Heimat ziert eine der Postkarten.



**E-Mail:**

[kontakt@winter-jansen-lamsfuss.de](mailto:kontakt@winter-jansen-lamsfuss.de)

# Mehr Raum für noch mehr Service

**Modernisierung.** Wir haben unsere Kanzlei im Stammhaus in Bergisch Gladbach für eine erfolgreiche und diskrete Mandatsbetreuung für Sie neu gestaltet. Kommen Sie vorbei!

TEXT: Sören Riebenstahl, Fachanwalt für Arbeitsrecht



**Eingangs- und Empfangsbereich.** Moderner Look und noch mehr Service für unsere Mandanten

Der im März 2011 begonnene Umbau im Stammhaus der Kanzlei Winter Jansen Lamsfuß ist abgeschlossen. Während des laufenden Geschäftsbetriebs sind die Arbeiten nahezu störungsfrei verlaufen und die **hellen und modern gestalteten neuen Räumlichkeiten** schaffen nun ein hervorragendes Klima für eine weiterhin erfolgreiche und diskrete Mandatsbetreuung.

Der neue großzügige Eingangs- und Empfangsbereich bedient nun auch die Mandanten der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer Servos Winter & Partner und bietet einen **barrierefreien Zugang**, eine **Wartelounge** mit Flachbildfernsehern sowie eine **Café-Bar**. Neue, beson-



ders **schallgeschützte Besprechungs- und Seminarräume** mit maßgefertigter Audio-technik bieten ausreichend Platz und Equipment für Fortbildungen und Workshops mit Mandanten.

**Weitere Parkplätze unmittelbar vor dem Eingangsbereich** runden die Modernisierung und den Raumgewinn ab.

**Die Eröffnungsfeier steht unmittelbar bevor.** Hierzu konnten wir den **Bergisch Gladbacher Künstler und Fotografen Helmut Simak** gewinnen, der in unseren Räumlichkeiten eine regionale Auswahl von Landschaftsaufnahmen aus dem Zyklus „DER HIMMELAUFRERDEN“ ausstellt. ■

## Randnotiz

### Kein Pfändungsschutz für die Direktversicherung

TEXT: Dr. Reinhard Göbel, Rechtsanwalt



Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf **Auszahlung der Versicherungssumme** aus einer **betrieblichen Direktversicherung** ist bereits vor Eintritt des Versicherungsfalles **als künftige Forderung pfändbar**. Das hat der BGH entschieden. Danach könne der Gläubiger auf den Betrag (im entschiedenen Fall eine Einmalzahlung von rund 14.200,00 Euro) zugreifen ... und sich daher auch schon im Vorfeld den Zugriff durch Pfändungs- und Überweisungsbeschluss sichern. *BGH Az. VII ZB 87/09.*



**RA-Praxistipp:** Auch im Falle einer aktuell ergebnislosen Pfändung sollten Sie als Gläubiger in Erwägung ziehen, Rentenansprüche aus einer privaten Rentenversicherung oder aus der gesetzlichen Rentenversicherung pfänden zu lassen. Da das **Zwangsvollstreckungsrecht vom Prioritätsgrundsatz** beherrscht ist, empfiehlt sich, dies **schnellstmöglich zu veranlassen**. ■

# Service schreiben wir groß!

Was wir unter Service und Dienstleistung verstehen, ist ganz eindeutig zu definieren: kompetente Beratung durch unsere Fachanwaltschaften mit Spezialkompetenz.

Unsere Rechtsanwälte und Mitarbeiter sind für Sie erreichbar:

**Montag bis Donnerstag:  
7.30 bis 19.00 Uhr,  
Freitag: 7.30 bis 17.30 Uhr.**

Wir gewährleisten, dass Sie Ihren Rechtsanwalt auch vor oder nach Ihrem Arbeitstag noch sprechen und wichtige und eilige Informationen mitteilen können.

Sollte Ihr Anwalt einmal nicht zur Verfügung stehen, können Sie unseren Mitarbeiterinnen am Empfang jederzeit eine

Nachricht hinterlassen. Ihre Information gelangt auf dem schnellsten Weg zu Ihrem Rechtsanwalt.

Nutzen Sie diesen besonderen Service unserer Kanzlei in eilbedürftigen Fällen, wenn Fristabläufe drohen oder sonst schnelle anwaltliche Hilfe vonnöten ist.

**Telefon: 0 22 02 / 9330-0**

**E-Mail:**

[kontakt@winter-jansen-lamsfuss.de](mailto:kontakt@winter-jansen-lamsfuss.de)



**Internet:**

[www.winter-jansen-lamsfuss.de](http://www.winter-jansen-lamsfuss.de)

## Impressum

**Recht Aktuell** – Newsletter der Rechtsanwaltskanzlei Winter Jansen Lamsfuß  
Odenthaler Str. 213–215 51467 Berg, Gladbach  
**Herausgeber:** Winter Jansen Lamsfuß  
**Chefredaktion:** Christiane Jansen  
**Autoren:** Dr. Reinhard Göbel, Christiane Jansen, Horst Hermann Jansen, Carsten Krug, Frank Neumann, Sören Riebenstahl  
**Lektorat:** Lydia M. Behnke, [www.lektorat-behnke.de](http://www.lektorat-behnke.de)  
**Art Direktion, Bildredaktion, Layout:** Monika Schmitt, [www.fachwerkdesign.de](http://www.fachwerkdesign.de)  
**Druck:** dp Druckpartner Moser Druck + Verlag GmbH, 53359 Rheinbach  
**Auflage:** 3.000  
**Bildnachweis:** Fotolia (s. S. 1, 2, 3, 4, 5, 7), Evamarie Werner (s. S. 6), iStockphoto (s. S. 2) TOM-FOTO Studios GmbH



## Unsere Rechtsanwälte

**Falko Winter** im Ruhestand  
Rechtsanwalt a. D.

**Horst Hermann Jansen**  
Fachanwalt Steuerrecht und  
vereidigter Buchprüfer

**Elmar Ernst Lamsfuß** bis 02/2010

**Wolfgang Bosbach**

**Frank Neumann**  
Fachanwalt Arbeitsrecht

**Dirk Torsten Keller**  
Fachanwalt Verkehrsrecht und  
Versicherungsrecht

**Sören Riebenstahl**  
Fachanwalt Arbeitsrecht

**Oliver Titze**  
Fachanwalt Steuerrecht und  
Verkehrsrecht

**Astrid Conrads-Schneider**  
Fachanwältin Familienrecht

**Carsten Krug**  
Fachanwalt Miet- und  
Wohnungseigentumsrecht

**Dr. Andreas Künne**  
Fachanwalt Familienrecht

**Mario Jorberg** Fachanwalt für  
Bau- und Architektenrecht

**Dr. Hans-Joachim Franke**  
Stadtdirektor a. D.

**Konrad Heimes**  
Bürgermeister a. D.

**Michael Heckmann**  
Bürgermeister a. D.

**Dr. Reinhard Göbel**  
**Diethelm Schroeder**

Vors. Richter am Landes-  
arbeitsgericht a. D.

**Carsten Schwettmann**  
Oberbürgermeister a. D.,  
Richter am Verwaltungsgericht a. D.

**Christiane Jansen**  
**Refik I. Kakmaci** Rechtsanwalt  
in Bürogemeinschaft mit  
Winter Jansen Lamsfuß



**51467 Bergisch Gladbach**

Odenthaler Straße 213 – 215

Telefon 0 22 02 / 9330-0

Telefax 0 22 02 / 9330-20

**Auch in Overath, Rösrath, Köln und Berlin  
beraten wir Sie gerne!**

**51491 Overath**

Hauptstraße 58

Telefon 0 22 06 / 29 28

Telefax 0 22 06 / 8 29 75

**51503 Rösrath**

Hauptstraße 23 – 25

Telefon 0 22 05 / 90 87 10

Telefax 0 22 05 / 90 87 11

**50931 Köln**

Stadtwaldgürtel 10

Telefon 0 22 34/40 31-0

Telefax 0 22 34/40 31-20

**10405 Berlin**

Prenzlauer Allee 36

Telefon 030 / 44 01 53-15

Telefax 030 / 44 01 53-20