

# Recht Aktuell

www.winter-jansen-lamsfuss.de

Ausgabe 02 | 2010



## Auf ein Wort

Sehr geehrte Damen und Herren,

in dieser Ausgabe stellen wir Ihnen neuere Entwicklungen aus den Bereichen Arbeitsrecht, Bau- recht, Verkehrsrecht, Mietrecht und Steuerstrafrecht vor.

Allen Neuerungen gemein sind die eher unangenehmen Auswirkungen auf den Einzelfall. All- gemeingültige Lösungen gehören immer mehr der Vergangenheit an.

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

## Im Streitfall nicht zum alten Eisen

**Jüngste Entscheidung.** Das BAG hat die Rechte von Arbeitnehmern gegen mittel- bare Altersdiskriminierungen konkretisiert TEXT: Frank Neumann, Fachanwalt für Arbeitsrecht



„Die Beschränkung einer internen Stellen- ausschreibung auf Bewerber im ersten oder zweiten Berufungsjahr kann eine **unzulä- sige mittelbare Altersdiskriminierung** sein.“ (BAG, Beschluss vom 18.08.2009, Az.: 1 ABR 47/08)

Im Streitfall machte der Betriebsrat eines Unternehmens einen Unterlassungsan- spruch geltend. Er wendet sich hiermit gegen eine von der Arbeitgeberin verwen- dete Stellenausschreibung, die sich an in- terne Bewerber richtet und die tarifliche Vergütung für Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr vorsieht. Mitarbeiter, die bereits eine längere Berufszugehörigkeit aufwei- sen, schließt die Arbeitgeberin vom Be- werbungsverfahren aus. Nach Ansicht des BAG liegt eine **unzulässige Beschränkung**

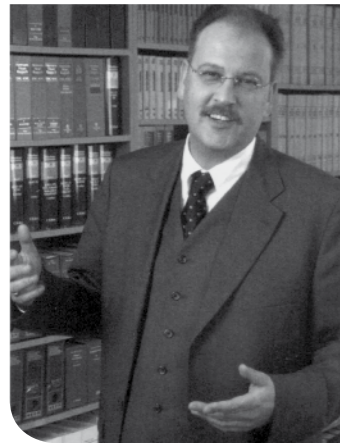
**der Stellenausschreibung auf jüngere Arbeitnehmer** vor. Es handele sich um eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters im Sinne von § 3, 1 AGG.



**RA-Praxistipp:** In der Entschei- dung beschäftigt sich das BAG erstmals mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen eine mittelbare Dis- kriminierung nach § 3 AGG anzuneh- men ist. Bedauerlicherweise hat das BAG offengelassen, inwieweit personalpoli- tische Aspekte wie eine ausgewogene Altersstruktur und der Wunsch nach einer Begrenzung von Personalkosten mittelbare Diskriminierungen zu rechtfertigen vermögen. Es ist daher **Arbeit- gebern** anzuraten, auch hier „neutral“ **intern auszuschreiben**.

# Im Fokus: „Bagatellkündigungen“ – bleibt die Rechtssicherheit auf der Strecke?

**Neue Entscheidungen.** Die Probleme bei den sogenannten „Bagatell-Kündigungen“ stehen seit längerer Zeit im Fokus der medialen Berichterstattung. **Recht Aktuell** nimmt dies zum Anlass, um auf zwei neue Entscheidungen des LAG Baden-Württemberg und des Arbeitsgerichts Reutlingen zu verweisen. TEXT: Frank Neumann, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Frank Neumann,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## » 1. Urteil des LAG Baden-Württemberg

vom 10.02.2010 (13 Sa 59/09): In diesem Fall hat das LAG Baden-Württemberg ein Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim bestätigt. Der Kläger wurde von der Beklagten, einem Abfallentsorgungsunternehmen, **seit über acht Jahren beschäftigt**. Er fand in einem Altpapiercontainer, dessen Inhalt zur Entsorgung anstand, einen Karton, der ein Kinderreisebett enthielt und nahm dieses an sich, ohne die Beklagte zuvor

um Erlaubnis zu fragen. Die Klägerin **kündigte** das Arbeitsverhältnis **außerordentlich fristlos wegen eines Diebstahlvorwurfs**.

Das LAG hat die Kündigung für gerechtfertigt erklärt. Zwar sei der Vorwurf „an sich“ geeignet, eine fristlose Kündigung auszusprechen. Im Rahmen der **Überprüfung durch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** sei jedoch entscheidend, dass das langjährige Arbeitsverhältnis im Wesentlichen störungsfrei verlaufen sei und das Kinderreisebett unmittelbar zur Entsorgung angestanden hätte.

## » 2. Urteil des Arbeitsgerichts Reutlingen

Hier kündigte der Arbeitgeber Erima, weil der Arbeitnehmer, der in seinem Unternehmen einen Millionenetat verwaltet, sich von einem Kollegen eine Essensmarke (Wert: 0,80 €) hatte geben lassen und damit seine Freundin, die nicht bei Erima arbeitete, zum Essen eingeladen.

Gerade an diesem Fall wird die Problematik wieder einmal deutlich: **Vordergründig geht es um eine Essensmarke** im Wert von 0,80 €. **Tatsächlich** geht es um die Frage, ob es **dem Arbeitgeber noch zuzumuten ist**, einen Arbeitnehmer, der derartig handelt, mit der **Verwaltung von Millionenbeträgen** zu beauftragen („Wenn er schon wegen 0,80 € schummelt – wer weiß, ob er sich dann nicht noch mehr auf Kosten des Unternehmens bereichert?“).



**RA-Praxistipp:** Beide Fälle zeigen, dass die **Gerichte** im Regelfall durchaus **eine sehr ausführliche „Einzelbetrachtung“ vornehmen**. Die Gerichte beleuchten durchaus, dass auch Pflichtverstöße dann nicht zu einer Kündigung führen können, wenn das Arbeitsverhältnis im Wesentlichen unbeanstandet verlaufen ist.

Nur: Es bleibt die Befürchtung, dass die Rechtssicherheit sowohl für den Arbeitgeber als auch für den betroffenen Arbeitnehmer auf der Strecke bleibt. Im Rahmen der rechtlichen Beurteilung und Beratung durch die Rechtsanwälte wird ein **erhebliches Unsicherheitspotenzial verbleiben**, was nicht zuletzt durch die Richter „geschürt“ wird, um Vergleiche „durchzuprügeln“.

**Empathie** könnte beiden Seiten helfen, sowohl Bagatelldelikte als auch die darauffolgenden Kündigungen zu vermeiden.



# Vom Bau in den Bau

**Bauforderungssicherungsgesetz.** Der richtige Umgang mit Baugeld nach dem Bauforderungssicherungsgesetz TEXT: Andreas Schüller, Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht



Ein Jahr ist seit der Novellierung des Gesetzes über die Sicherung von Bauforderungen (GSB) vergangen. Seitdem hat dieses Gesetz nicht nur einen neuen Namen, nämlich Bauforderungssicherungsgesetz (BauFordSiG), sondern es ist in seiner **Bedeutung für die Baupraxis** auch **erheblich gestiegen**. **Verstöße** gegen die Vorschriften des BauFordSiG **ziehen** nicht unerhebliche **Konsequenzen nach sich**, nicht zuletzt in strafrechtlicher Hinsicht.

Das BauFordSiG verpflichtet die Empfänger von Baugeld, dieses Geld zur Zahlung an die Baubeteiligten zu verwenden, die an der Herstellung des Baues aufgrund eines Werk-, Dienst- oder Lieferungsvertrages beteiligt sind. **Ein Verstoß** hiergegen **löst** nicht nur **Schadensersatzansprüche** aus, gemäß § 2 BauFordSiG sind solche Verstöße mit **bis zu fünf Jahren Gefängnis** oder Geldstrafe bedroht. Um mit dem Gesetz umgehen zu können, ist also zunächst Kenntnis dessen nötig, was Baugeld ist und wer Baugeldempfänger ist:

**Als Baugeld gelten** sämtliche Geldmittel, die ein Werkunternehmer vom Bauherrn oder Dritten (etwa Banken) für die Erstellung eines Bauwerkes erhält, wenn an dieser Leistung auch andere Unternehmer auf Grundlage eines Werk-, Dienst- oder Liefere-

ungsvertrages beteiligt waren. **Als Baugeldempfänger gilt** nicht nur der Bauherr selbst, der zweckgebunden von der finanzierenden Bank Gelder zur Herstellung des Baus erhält. Hierzu zählen neben dem Bauherrn auch Generalunternehmer, Bauträger sowie Nachunternehmer, wenn diese ihrerseits Nachunternehmer beschäftigen.

Der Kreis der sogenannten Baugeldempfänger ist erheblich erweitert worden. Es kommt nun wesentlich darauf an, ob zwischen dem ersten Baugeldempfänger und dem jeweiligen Unternehmer eine ununterbrochene Kette wirksamer Verträge – in der Regel Werkverträge – vorliegt. Ist dies der Fall, so wird jeder Beteiligte zum Baugeldempfänger, **wenn er sich** seinerseits **fremder Hilfe bei der Erstellung des Bauwerkes bedient**. Das bedeutet, dass seit der Novellierung des Bauforderungssicherungsgesetzes **jeder Nachunternehmer** seinerseits **Baugeldempfänger** im Sinne dieses Gesetzes **ist**, sobald er selbst wieder Nachunternehmer beschäftigt!

Eine Skizze soll dies verdeutlichen, wobei unterstellt wird, dass der Bauherr selbst Baugeld von seiner kreditgebenden Bank erhalten hat: Hier sind bis auf den letzten Subunternehmer alle Beteiligten Baugeldempfänger.

## Pflichten für Baugeldempfänger

### Welche Pflichten treffen nun den Baugeldempfänger?

Der Baugeldempfänger ist zunächst verpflichtet, erhaltenes Baugeld nur zur Befriedigung solcher Personen oder Unternehmen zu verwenden, die für die Herstellung des Bauwerkes in seinem Auftrag tätig geworden sind. Der Bundesgerichtshof hatte noch zum alten Recht darauf hingewiesen, dass das Baugeld auf einem Treuhandkonto zu separieren und die Bank über die Baugeldeigenschaft zu informieren ist, so das Baugeld nicht ohnehin sofort an Dritte ausgekehrt wird. Baugeld darf der Empfänger in angemessener Höhe behalten, soweit er selbst Leistungen erbracht hat und diese Leistungen einen entsprechenden Gegenwert darstellen.

### Welche Folgen haben Verstöße gegen diese Verpflichtung?

Verstöße zeitigen in zweierlei Hinsicht Konsequenzen: Ist das Baugeld – beispielsweise wegen Insolvenz des Baugeldempfängers – verloren, so haftet der verantwortliche Baugeldempfänger persönlich auf Schadensersatz. In obiger Skizze würde der Geschäftsführer der Rohbauunternehmer GmbH persönlich für den Verlust des Baugeldes haften, da er für die Einhaltung der Vorschriften aus dem BauFordSiG verantwortlich ist. Neben dieser Problematik besteht die strafrechtliche Verantwortlichkeit. Wie eingangs erwähnt, wird ein Verstoß gegen das BauFordSiG mit einer Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren oder mit Geldstrafe geahndet.

# Das sollten sich Vermieter nicht nur hinter die Ohren schreiben

**OLG Rostock:** Schließen Heilungsklauseln in Gewerberaummietverträgen eine Kündigung unter Berufung auf Schriftformmängel grundsätzlich aus?

TEXT: Carsten Krug, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

## » Der Hintergrund:

Ein Mietvertrag über Wohn- oder Geschäftsräume, der für eine längere Zeit als 1 Jahr geschlossen wird, bedarf gemäß den §§ 550, 578 BGB der Schriftform.

**Wird die Schriftform nicht eingehalten, gilt der Mietvertrag als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen** und kann von jeder Partei **frühestens zum Ablauf eines Jahres** nach Überlassung des Mietobjektes unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen (spätestens am 3. Werktag eines Kalendervierteljahres zum Ablauf des nächsten Kalendervierteljahres) **gekündigt werden**.

So einfach und klar die gesetzliche Regelung an sich auch ist, führt sie doch in der Praxis zu einer Vielzahl von Problemen. Der Gesetzgeber hat den Mietvertragsparteien **keine klaren Anleitungen zur Wahrung der Schriftform** an die Hand gegeben. Die Rechtsprechung hat zur Schriftform von langfristigen Mietverträgen eine Vielzahl von Entscheidungen getroffen, die die Wahrung der Schriftform zunehmend verkompliziert haben.

Mögen die Parteien bei Abschluss des Mietvertrages noch peinlichst genau auf die Wahrung der Schriftform geachtet

haben, so werden sie beim Abschluss von zeitlich folgenden Nachträgen oftmals nachlässig. Hier gilt jedoch der Grundsatz, dass **auch Nachträge zum Mietvertrag der Schriftform entsprechen müssen**, wenn das Mietverhältnis weiterhin als für eine feste Laufzeit abgeschlossen gelten soll.

Aufgrund der beschriebenen Risiken und Unsicherheiten sind insbesondere Vermieter seit Längerem dazu übergegangen, beim Abschluss langjähriger Mietverträge auf **die Vereinbarung von Klauseln zur Heilung etwaiger Schriftformmängel** zu drängen.



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

Eine übliche Nachholungsklausel hat beispielsweise folgenden Wortlaut: „Die Mietparteien verpflichten sich hiermit, auf jederzeitiges Verlangen einer Partei, alle Handlungen vorzunehmen und Erklärungen abzugeben, die erforderlich sind, um den **gesetzlichen Schriftformerfordernissen Genüge zu tun**.“

Das Oberlandesgericht Rostock hat nunmehr jedoch durch Urteil vom 10. Juli 2008 **eine Kündigung** unter Berufung auf die **fehlende Schriftform** trotz Nachholungsklausel **für wirksam erachtet**.

Es hat sich damit explizit gegen die Rechtsprechung des OLG Köln ausgesprochen; dem OLG Köln genügte die Vereinbarung einer Nachholungsklausel, um eine vorzeitige Kündigung eines langfristigen Mietvertrages unter Berufung auf einen Schriftformmangel als treuwidrig bzw. unzulässige Rechtsausübung anzusehen. Das OLG Rostock hat seine Rechtsauffassung damit begründet, dass die Regelung in § 550 BGB **zur Einhaltung der Schriftform zwingendes Recht darstelle, welches nicht zur Disposition der Parteien steht**.

Da sich das OLG Rostock damit in Widerspruch zur Rechtsprechung des OLG Köln gesetzt hat, wurde durch das OLG Rostock die Revision zum Bundesgerichtshof zugelassen. Die Revision ist jedoch nicht eingelegt worden: nach Auskunft des Richters Both am OLG Rostock haben sich die Parteien außergerichtlich verglichen, sodass auf die Durchführung des Revisionsverfahrens verzichtet werden konnte.

» **Das Fazit:** Solange der Bundesgerichtshof nicht abschließend die hier vorgestellte Rechtsproblematik entschieden hat, wird es für die jeweiligen Mietvertragsparteien darauf ankommen, in welchem Oberlandesgerichtsbezirk sich das Mietobjekt befindet.

Für den **hiesigen Gerichtsbezirk ist** zunächst weiterhin die **Rechtsprechung des Oberlandesgerichts Köln maßgeblich**, wonach eine Nachholungsklausel die vorzeitige Kündigung eines Mietvertrages wegen Nichtbeachtung der Schriftform verhindert. In der Praxis ist den Parteien **zu raten**, eine **Nachholungsklausel** zwingend im Mietvertrag **zu verwenden** und dies mit einer sogenannten **Vorsorgeklausel zu verbinden**.

Der entsprechende **Vertragspassus sollte dann lauten:** „Die Mietparteien verpflichten sich hiermit, auf jederzeitiges Verlangen einer Partei, alle Handlungen vorzunehmen und Erklärungen abzugeben, die erforderlich sind, um den gesetzlichen Schriftformerfordernissen Genüge zu tun und den Mietvertrag nicht unter Berufung auf die Nichteinhaltung der gesetzlichen Schriftform vorzeitig zu kündigen.“

**Wird die Schriftform** nicht eingehalten, gilt der Mietvertrag als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

## » Übernahme von Call-Center-Mitarbeitern

TEXT: Frank Neumann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**BAG:** Alleine die Übernahme des wesentlichen Teils der Mitarbeiter kann bei einem Call-Center einen Betriebsübergang auslösen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 25.06.2009 (8 AZR 258/08) geurteilt, dass dann, wenn ein neu gegründetes Call-Center einen wesentlichen Teil der in einem Call-Center beschäftigten Mitarbeiter übernimmt, in der Regel auch ein Betriebsübergang vorliegt.

Unerheblich sei auch, dass der neue Betreiber das Serviceangebot erweitert und deshalb eine Fortbildung der übernommenen Mitarbeiter notwendig sei.

### RA-Praxis-Tipp:

Der § 613a BGB hat erhebliche Auswirkungen bei der Übernahme von Arbeitnehmern des übernommenen Betriebes. Gerade in den Dienstleistungsbranchen, in denen man eine Tätigkeit eines anderen Unternehmens übernimmt („Outsourcing“), besteht immer

die Gefahr, dass sich die übrigen, nicht übernommenen Mitarbeiter versuchen einzuklagen.

**In diesen Fällen ist es ratsam, vor Übernahme eines Teils der Belegschaft, Vermeidungsstrategien zu entwickeln.**



# Wenn die Steuerfahndung an der Tür klingelt

**Steuerstrafrecht.** Im Steuerstrafrecht verbinden sich die Unannehmlichkeiten des Steuerrechtes mit den Härten eines Strafverfahrens zu einer höchst brisanten Konzentration staatlicher Machtentfaltung.

TEXT: Horst Hermann Jansen, Fachanwalt für Steuerrecht und vereidigter Buchprüfer



Wenn die Steuerfahndung klingelt: Bewahren Sie Ruhe und ziehen Sie Ihren Anwalt zurate.

Hier ist es unverzichtbar, rechtzeitig kompetente und fachlich fundierte Beratung einzuholen.

Befindet sich ein **Gewerbetreibender** oder **Freiberufler** im Fadenkreuz der Steuerfahndung, führt dies oftmals nicht nur zur **Existenzgefährdung für das Unternehmen** bzw. die Praxis, sondern auch zur Vernichtung der wirtschaftlichen Lebensgrundlage des Unternehmens- bzw. Praxisinhabers und seiner Familie. Steuerstrafrechtliche Fallkonstellationen ziehen häufig **insolvenzrechtliche Probleme** und Fragen der Entrichtung von Sozialabgaben **nach sich**.

Wir empfehlen Ihnen folgende **Verhaltensregeln** zu beachten, bis zum Eintreffen Ihres Verteidigers:

## 1. Anwalt hinzuziehen

Sie haben das Recht, als Beschuldigter in einem Strafverfahren (in dieser Position befinden Sie sich, wenn die Steuerfahnder bei Ihnen erscheinen) einen Verteidiger hinzuzuziehen.

Bitten Sie die **Steuerfahndung um einige Minuten Geduld**, bis sich einer unserer Rechtsanwälte um die Sache kümmert.

## 2. Schweigen

Bis dahin schweigen Sie eisern. Bitten Sie Ihre **Familienangehörigen** und Mitarbeiter, von ihrem **Zeugnisverweigerungsrecht** Gebrauch zu machen.

Auch vermeintlich belanglose Gespräche können sich im Nachhinein als verhängnisvoll erweisen. **Auf keinen**

**Fall** sollten Sie jetzt noch versuchen, **etwas zu vertuschen**. Generell sollten Sie von eigenmächtigem Tun absehen, bis Ihr Anwalt erschienen ist.

## 3. Ruhe bewahren

Auch wenn die Situation für Sie, Ihre Familienangehörigen und/oder Mitarbeiter belastend ist, bewahren Sie Ruhe und bleiben Sie **höflich**. Es ist nicht in Ihrem Interesse, wenn sich die Lage weiter zuspitzt.

## Randnotiz

**Wir bieten Ihnen eine kompetente und fachlich fundierte Beratung durch unsere Fachanwälte mit Spezialkompetenz:**

Rechtsanwalt **Horst Hermann Jansen**, zugleich Fachanwalt für Steuerrecht und vereidigter Buchprüfer

Rechtsanwalt **Oliver Titze**, zugleich Fachanwalt für Steuerrecht und Fachanwalt für Verkehrsrecht

Rechtsanwalt **Dirk Torsten Keller**, zugleich Fachanwalt für Verkehrsrecht und Fachanwalt für Versicherungsrecht

**Falls die Steuerfahndung zur Durchsichtung von Betrieb oder Wohnung bei Ihnen erscheint, rufen Sie ab 7.30 Uhr an unter 02202-93300.**

# Schwangere sind nicht behindert!

TEXT: Dirk Torsten Keller, Fachanwalt für Verkehrsrecht und Versicherungsrecht

Eine Schwangerschaft rechtfertigt nicht **das Parken auf einem Behindertenparkplatz**, wie der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in München in seinem Beschluss vom 22. Juni 2009 – 10 ZB 09.1052 festlegte. Eine hochschwangere Frau hatte auf einem Behindertenparkplatz geparkt. Sie hatte in unmittelbarer Nähe der Arztpraxis, die sie aufsuchen wollte, keine Parkmöglichkeit gefunden und ihren **Mutterpass im**



**Auto ausgelegt**. Die Polizei **ließ das Auto abschleppen**. Die Betroffene wollte die Abschleppkosten jedoch nicht zahlen. Zu diesem Zeitpunkt habe aufgrund ihres hochschwangeren Zustands nachweislich eine Gehbehinderung vorgelegen.

Anders der Verwaltungsgerichtshof: Für das Parken auf einem Behindertenparkplatz sei in jedem Fall ein entsprechender Behindertenausweis erforderlich. Man könne auch nicht behaupten, dass das Abschleppen des Autos der Klägerin gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoße, da sie sich in einer ähnlich einschränkenden Situation befunden habe: Nach der Definition handele es sich bei behinderten Menschen um Personen, deren Beeinträchtigungen vergleichsweise schwer und vor allem langfristig seien. Dies sei bei einer Schwangerschaft nicht der Fall.

# Unfall mit dem Dienstwagen

TEXT: Dirk Torsten Keller, Fachanwalt für Verkehrsrecht und Versicherungsrecht

In zahlreichen Verträgen für die Überlassung von Dienstwagen ist geregelt, dass der Arbeitnehmer **bei einem von ihm verschuldeten Unfall eine Selbstbeteiligung zahlen muss**. Der **Arbeitgeber trägt** in der Regel die Kosten für eine **Vollkaskoversicherung** und ggf. die Kosten der Höherstufung in der Versicherung. Diese Aufteilung ist nicht zu beanstanden, entschied das Arbeitsgericht Hamburg am 22. April 2008 – AZ: 20 Ca 174/07.

Ein Angestellter verursachte einen Unfall mit seinem Dienstwagen. Im Dienstwagen-Überlassungsvertrag war geregelt, dass in solchen Fällen der Arbeitnehmer 500 Euro Selbstbeteiligung zahlen muss. **Gegen diese Mithaftung wehrte sich der Angestellte** im Rahmen einer Klage vor dem Arbeitsgericht Hamburg. Das Gericht hielt es jedoch für angemessen, den Kläger in diesem Umfang zu beteiligen. Schließlich trage der Arbeitgeber die Kosten für



den übrigen vollen Schutz. Mit der Vollkaskoversicherung habe der Arbeitgeber eine angemessene Vorsichtsmaßnahme zum Ersatz bzw. zur Reduzierung etwaiger Unfallschäden getroffen. Ohne eine solche Vollversicherung müsse die Verantwortlichkeit erst mühsam geklärt werden. Zudem wäre dann das Risiko wesentlich höher, dass der Arbeitgeber mehr zahlen müsse.

## Randnotiz

**Achtung: Approbation gefährdet!**

Die Steuerhinterziehung eines Arztes, der über 10 Jahre einen Steuerrückstand von beinahe 900.000 € angesammelt hat, berechtigt nach einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen zum Widerruf der Approbation. Begründung: Es fehle am notwendigen Vertrauen in die vorrangig am Wohl der Patienten und nicht an der eigenen finanziellen Lage orientierte Berufsausübung (Az: 8 LA 197/09).

**RA-Praxistipp:** Diese Entscheidung ist nicht nur für Ärzte, sondern für alle freien Berufe und auch für gewerbliche Tätigkeiten von Bedeutung. Denn auch die Ausübung einer handwerklichen Tätigkeit hat stets zur Voraussetzung, dass der Handwerker „zuverlässig“ im Sinne des Gesetzes ist. Diese Eignung kann durch strafbare Handlungen wie Steuerhinterziehungen nachträglich wegfallen.

# 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:** Horst Hermann Jansen,

Dirk Torsten Keller, Carsten Krug,

Frank Neumann, Andreas Schüller.

**Art Direktion, Bildredaktion, Layout:**

Monika Schmitt, [www.fachwerkdesign.de](http://www.fachwerkdesign.de)

**Druck:** GHS Druck GmbH, 51149 Köln

**Auflage:** 3.000

**Bildnachweis:** Fotolia (s. S. 1, 2, 5 u. 7),

Photocase (s. S. 4 u. 6), Photodisc (s. S. 3)

TOM-FOTO Studios GmbH



## Unsere Rechtsanwälte

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

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

**Elmar Ernst Lamsfuß †**  
Fachanwalt Bau- und  
Architektenrecht und Arbeitsrecht

**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

**Andreas Schüller**  
Fachanwalt 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.

**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

**50859 Köln**

Aachener Straße 1212

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