

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

Beendigung von Dienstverhältnissen - Fallen bei Kündigung, Entlassung und vorzeitigem Austritt

KOMPAKT AUF EINEN BLICK

Dienstverhältnisse dauern nicht ewig, zeitweise ist deren Beendigung unerlässlich und für alle Beteiligten die einzige Möglichkeit. Die Beendigung von Dienstverhältnissen ist rechtlich ein durchaus komplexes Thema. Die intensive Auseinandersetzung damit ist unbedingt erforderlich, um potentiell kostspielige Streitigkeiten zu vermeiden. Steht die Beendigung eines Dienstverhältnisses bevor, muss oftmals rasch reagiert werden, dennoch müssen unüberlegte Schnellschüsse unterbleiben. Da jede der zur Verfügung stehenden Beendigungsarten sehr unterschiedliche Voraussetzungen und ebenso unterschiedliche Rechtsfolgen aufweist, ist eine exakte Abgrenzung - vor allem zwischen Kündigung und Entlassung - von großer Bedeutung. Aufgrund der stets unterschiedlichen Situation im konkreten Einzelfall kann an dieser Stelle keine pauschale Richtlinie für jeden denkbaren Fall angeboten werden. Die wichtigsten Aspekte und insbesondere zu vermeidenden Fallen bei der Beendigung von Dienstverhältnissen sind aber im Folgenden dargestellt. In der Expert Ausgabe 119 haben wir Ihnen das Wichtigste rund um das Thema „einvernehmliche Beendigung“ zusammengefasst. Der vorliegende Expert legt seinen Fokus nun auf die weiteren äußerst praxisrelevanten Beendigungsformen der Kündigung, Entlassung und des vorzeitigen Austritts.

Auftraggeber: Berufsgruppe der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, Wirtschaftskammer Oberösterreich
Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg BRUCKMÜLLER
Branchenanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, Lektor Donau-Universität Krems

Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen.
Nur für Mitglieder der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser zum internen Gebrauch bestimmt.
Jegliche andere Art der Verbreitung und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Fachverbandes der Gewerblichen Dienstleister zulässig. gewerbliche.dienstleister@wko.at; 05 90900 3260

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

? 1. Arbeitskräfteüberlasser X:

Wo genau liegt der Unterschied zwischen einer Kündigung und einer Entlassung?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Das ist eine ganz entscheidende Frage, die in der Praxis immer wieder zu Schwierigkeiten führt. Das liegt auch daran, dass im Alltag einerseits unjuristische Begriffe wie „rausschmeißen“ oder „feuern“ im Zusammenhang mit der Beendigung von Dienstverhältnissen verwendet werden, andererseits häufig juristische Begriffe wie „entlassen“ gebraucht werden, obwohl es sich in Wahrheit um eine Kündigung (oder umgekehrt) gehandelt hat. Die Voraussetzungen und Rechtsfolgen sind aber völlig unterschiedlich, weshalb die richtige Abgrenzung wichtig ist. Die grundlegende Abgrenzung zwischen Kündigungen und Entlassungen stellt sich wie folgt dar:

- **Kündigung:** Bei der Kündigung erklärt entweder der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber einseitig die Auflösung des Dienstverhältnisses. Ein Grund ist dafür grundsätzlich nicht notwendig! Eine Zustimmung der anderen Partei ist ebenfalls nicht erforderlich. Gesetzliche, kollektivvertragliche und vertragliche Kündigungsfristen und Kündigungstermine sind zu beachten.
- **Vorzeitige Beendigung aus wichtigem Grund:** Wenn entweder dem Dienstnehmer oder dem Dienstgeber die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (und zwar nicht einmal für die Dauer der Kündigungsfrist), dann kann das Dienstverhältnis durch einseitige Erklärung (keine Zustimmung erforderlich!) sofort beendet werden. Es sind keine Fristen oder Termine einzuhalten, es muss jedoch ein wichtiger Grund für die Beendigung vorliegen. Beendet der Dienstgeber das Dienstverhältnis vorzeitig aus wichtigem Grund spricht man von einer Entlassung, geht die Beendigung vom Dienstnehmer aus, spricht man vom vorzeitigen Austritt.

Die gravierendsten Unterschiede betreffen also die Einhaltung von Fristen und Terminen (nur bei der Kündigung) sowie das Erfordernis eines wichtigen Grundes für die Beendigung (nur bei der vorzeitigen Beendigung = Entlassung/vorzeitiger Austritt).

? 2. Arbeitskräfteüberlasser X:

Sie sagen für eine Kündigung braucht es „grundsätzlich“ keinen Grund. Wieso nur grundsätzlich?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Die Kündigung ist an keinen wichtigen Grund gebunden und daher auch ohne einen solchen zunächst wirksam. Eine gewisse Einschränkung erfährt dieser Grundsatz aber durch die betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen über die Kündigungsanfechtung: Der Dienstnehmer kann eine Kündigung vor Gericht anfechten, wenn diese entweder aus einem vom Gesetz ausdrücklich genannten verpönten Motiv erfolgt ist oder wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist.

Verpönte Motive sind etwa der Beitritt des Dienstnehmers zur Gewerkschaft, die Einberufung einer Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer oder dessen Tätigkeit im Betriebsrat. Aus diesen Gründen darf der Dienstnehmer nicht gekündigt werden. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn ein Dienstnehmer bereits zumindest sechs Monate im Betrieb tätig ist und ihn die Kündigung besonders hart trifft - vor allem aufgrund seines fortgeschrittenen Alters. Selbst bei einer sozialen Härte für den Dienstnehmer ist eine Kündigung aber unter gewissen Umständen zulässig.

? 3. Arbeitskräfteüberlasser X:

Was sind die Folgen einer erfolgreichen Kündigungsanfechtung?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Die Kündigung wird vom Gericht für unwirksam erklärt. Das heißt im Ergebnis, dass das Dienstverhältnis durchgehend aufrecht war und der Dienstnehmer für den gesamten Zeitraum seit der Kündigung zu entlohnen ist - auch wenn er tatsächlich nicht gearbeitet hat. Das Dienstverhältnis ist dann fortzusetzen. Um diese für den Dienstgeber äußerst ungünstigen Folgen zu vermeiden, sollte auch bei Kündigungen eine entsprechende Vorsicht eingehalten werden: Vermeiden Sie Kündigungen, die den Anschein eines verpönten Motivs erwecken (z.B. in zeitlicher Nähe zur Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer), auch wenn die-

EXPERT 121

VERSION 01
2018 - Dezember

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

ses nicht der Grund für die Kündigung war. Wenn eine Kündigung potentiell sozial ungerechtfertigt sein könnte (Dienstnehmer im Alter 50+, der langjährig im Unternehmen tätig war) dokumentieren Sie wirtschaftliche und persönliche Gründe für die Kündigung, um den Vorgang gegebenenfalls in einem gerichtlichen Verfahren schlüssig darlegen zu können. Es sollte daher allenfalls vor der Kündigung anwältlicher Rat eingeholt werden.

? 4. Arbeitskräfteüberlasser X:

Welche Kündigungsfristen und -termine muss ich berücksichtigen?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Für Arbeiter sieht der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung derzeit folgende Kündigungsfristen vor:

< 3 Jahre Betriebszugehörigkeit	2 Wochen
3-5 Jahre Betriebszugehörigkeit	3 Wochen
5-10 Jahre Betriebszugehörigkeit	5 Wochen
> 10 Jahre Betriebszugehörigkeit	7 Wochen

Als Kündigungstermin ist das Ende der Arbeitswoche vorgesehen. Beachten Sie, dass Sie einen Dienstnehmer nicht wegen des Endes einer Überlassung kündigen dürfen! Eine Kündigung darf frühestens 5 Tage nach Ende der Überlassung ausgesprochen werden.

Für Angestellte gelten die Kündigungsfristen des Angestelltengesetzes bei der Arbeitgeberkündigung:

0-2 Dienstjahre	6 Wochen
2-5 Dienstjahre	2 Monate
5-15 Dienstjahre	3 Monate
15-25 Dienstjahre	4 Monate
Mehr als 25 Dienstjahre	5 Monate

Kündigt der Angestellte selbst, sieht das Gesetz eine Kündigungsfrist von einem Monat vor, die vertraglich

verlängert werden kann, aber niemals länger sein darf als die Frist für den Dienstgeber.

Der Angestellte kann zum Ende eines jeden Monats kündigen, der Dienstgeber jeweils zum Quartalsende. Im Dienstvertrag kann vereinbart werden, dass die Kündigung jeweils zum 15. und Letzten jedes Monats möglich ist.

? 5. Arbeitskräfteüberlasser X:

Was passiert, wenn Kündigungsfristen oder -termine nicht eingehalten werden?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Die Kündigung ist in diesem Fall trotzdem wirksam. Wird der Dienstnehmer fristwidrig gekündigt, hat dieser aber Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung, das heißt er ist so zu stellen, als wäre die Kündigungsfrist eingehalten worden. Das heißt, ihm ist das Entgelt bis zum Ende der Frist weiterzuzahlen, er muss aber nicht mehr arbeiten. Wenn umgekehrt der Dienstnehmer kündigt ohne die Fristen einzuhalten, kann der Dienstgeber Schadenersatz verlangen, wenn er einen konkreten Schaden nachweisen kann.

TIPP: Ein konkreter Schaden ist oft schwierig nachzuweisen, wir empfehlen daher in den Dienstvertrag eine Konventionalstrafe (z.B. ein Monatsentgelt) für den Fall einer fristwidrigen Arbeitnehmerkündigung aufzunehmen.

? 6. Arbeitskräfteüberlasser X:

Was sollte im Fall einer Kündigung mit Zeitguthaben des Dienstnehmers gemacht werden?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Der Dienstnehmer sollte angewiesen werden, das vorhandene Zeitguthaben bis zum Ende des Dienstverhältnisses in Form von Zeitausgleich zu verbrauchen. Der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung bietet dafür einen Spielraum. Besteht

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

zum Ende des Dienstverhältnisses noch Zeitguthaben, ist dieses nämlich mit einem Zuschlag von 25% auszu zahlen.

? 7. Arbeitskräfteüberlasser X:

Was sind wichtige Gründe für eine Entlassung bzw. einen vorzeitigen Austritt?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses (= Entlassung/vorzeitiger Austritt) ist nur aus wichtigem Grund möglich. Dieser Grund muss so schwerwiegend sein, dass einer der Parteien die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zumutbar ist, nicht einmal für die Dauer der Kündigungsfrist. Wenn Sie trotz eines Fehlverhaltens des Dienstnehmers zumindest bereit dazu sind, diesem eine Frist vor Beendigung des Dienstverhältnisses einzuräumen, wird daher in aller Regel kein wichtiger Grund für eine Entlassung vorliegen (sondern eine Kündigung auszusprechen sein).

Eine Aufzählung von wichtigen Gründen findet sich für Angestellte im Angestelltengesetz, für Arbeiter in der Gewerbeordnung 1859. Dazu gehören beispielsweise Vertrauensunwürdigkeit, Arbeitspflichtverletzung oder Tätlichkeiten gegen den Dienstgeber bei Angestellten. Bei Arbeitern zählt das Gesetz etwa das Vorzeigen falscher Zeugnisse bei der Einstellung, strafbare Handlungen die vertrauensunwürdig machen oder Arbeitspflichtverletzungen als wichtige Gründe für eine Entlassung auf.

Umgekehrt sieht das Gesetz auch Gründe für den vorzeitigen Austritt durch den Dienstnehmer vor: Gefährdung der Gesundheit des Dienstnehmers, Vorenthalten des Entgelts, Verletzung sonstiger wesentlicher Bestimmungen des Dienstvertrages, etc.

Ob tatsächlich ein ausreichender Grund für eine Entlassung bzw. einen vorzeitigen Austritt vorliegt, kann nur im jeweiligen Einzelfall beurteilt werden.

Ihre derzeit in Verwendung stehenden Verträge sollten Sie überprüfen und allenfalls notwendige Anpassungen vornehmen. Die Abgrenzung ist im Einzelfall zu prüfen.

Erfreulich ist, dass Payrolling von der Rechtsprechung als zulässige Form der Arbeitskräfteüberlassung anerkannt wurde.

? 8. Arbeitskräfteüberlasser X:

Wie lange habe ich Zeit die Entlassung auszusprechen, wenn ein Dienstnehmer einen Entlassungsgrund setzt?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Hier gilt es möglichst schnell zu handeln! Die Entlassung muss unverzüglich, das heißt ohne unnötigen Aufschub ausgesprochen werden. Sie haben eine angemessene Überlegungsfrist und können sich z.B. mit einem Anwalt beraten. Wenn zu lange zugewartet wird, ist eine Entlassung aber nicht mehr möglich. Wie lange die Frist genau ist, hängt vom Einzelfall ab. Je nach Schwere des Verstoßes und Komplexität des Sachverhalts kann eine Überlegungsfrist von wenigen Tagen gerechtfertigt sein. Eine Woche wird in fast jedem Fall bereits zu lange sein. Wenn Sie der Ansicht sind, dass ein Entlassungsgrund vorliegt, handeln Sie daher schnell. Wenn Sie sich selbst ganz sicher sind, dass der Grund ausreichend ist, sprechen Sie die Entlassung sofort aus. In unklaren Fällen informieren Sie sich sobald wie möglich und handeln Sie sofort im Anschluss.

? 9. Arbeitskräfteüberlasser X:

Was passiert, wenn ich einen Dienstnehmer entlasse, obwohl kein wichtiger Grund vorliegt? Läuft das Dienstverhältnis dann weiter?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Nein! Wenn sich herausstellt, dass kein wichtiger Grund vorgelegen ist oder mit der Entlassung zulange zugewartet wurde, ist die Entlassung zwar ungerechtfertigt, aber dennoch wirksam. Das heißt das Dienstverhältnis wird aufgelöst, der Dienstnehmer hat aber Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung. Außerdem ist der Dienstnehmer in diesem Fall an eine Konkurrenzklausele nicht gebunden und auch die vereinbarte Rückzahlung von Ausbildungskosten kann vom Dienstgeber nicht verlangt werden.

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

? 10. Arbeitskräfteüberlasser X:

Ein Dienstnehmer ist gestern unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen. Ist er dadurch vorzeitig aus dem Dienstverhältnis ausgetreten?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

In einer solchen Situation sollten keine voreiligen Schlüsse gezogen werden. Wenn ein Dienstnehmer plötzlich ohne ersichtlichen Grund nicht mehr zur Arbeit erscheint, kann er damit zum Ausdruck bringen, dass er das Dienstverhältnis vorzeitig beenden möchte. Das ist aber nur eine von vielen Möglichkeiten für sein Fernbleiben. Ein einmaliges unentschuldigtes Fernbleiben darf keinesfalls sofort als vorzeitiger Austritt verstanden werden. Nur wenn bei Betrachtung der Gesamtumstände kein Zweifel besteht, dass der Dienstnehmer das Dienstverhältnis beenden wollte, kann ein vorzeitiger Austritt vorliegen. Das wird nur selten der Fall sein, etwa wenn der Dienstnehmer vorab bereits ankündigt, nicht mehr beim Dienstnehmer arbeiten zu wollen und daraufhin nicht mehr erscheint.

Auch wenn in diesem Verhalten regelmäßig kein Austritt des Dienstnehmers zu sehen sein wird, kann es aber dennoch zur Beendigung des Dienstverhältnisses führen: Jedenfalls stellt das wiederholte unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit den Entlassungsgrund der erheblichen Arbeitspflichtverletzung dar. Beim ersten Mal sollten Sie den Dienstnehmer ermahnen und auffordern die Arbeit wieder aufzunehmen. Bleibt er der Arbeit dennoch fern, sprechen Sie eine Entlassung aus.

? 11. Arbeitskräfteüberlasser X:

Ein Dienstnehmer hat sich krankgemeldet, ich weiß aber, dass er nicht krank ist. Kann ich ihn entlassen?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Auch hier ist Vorsicht geboten. Fordern Sie im Fall eines Krankenstandes den Dienstnehmer jedenfalls dazu auf, eine ärztliche Bestätigung zu übermitteln. Tut der Dienstnehmer dies nicht, verliert er für die Zeit bis zur Nachlieferung der Bestätigung seinen Anspruch auf Entgelt! Wenn der Dienstnehmer eine ärztliche Bestätigung vorweisen kann, müssen Sie im Zweifel auf

deren Richtigkeit vertrauen. Im Fall einer Streitigkeit wird das Gericht einer ärztlichen Bestätigung meistens Glauben schenken. Nur wenn Sie ganz konkrete Anhaltspunkte oder sogar Beweise dafür haben, dass die ärztliche Bestätigung falsch ist, kann eine Entlassung in Frage kommen.

Ein Entlassungsgrund kann weiters vorliegen, wenn der Dienstnehmer z.B. aufgrund einer Weisung androht in den Krankenstand zu gehen.

? 12. Arbeitskräfteüberlasser X:

Es kommt manchmal zu Beschwerden der Dienstnehmer, dass sie vom Beschäftiger „schikaniert“ werden. Können Dienstnehmer vorzeitig austreten, wenn der Beschäftiger sie „schlecht“ behandelt?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Wenn der Dienstnehmer bei seinem derzeitigen Beschäftiger nicht zufrieden ist, muss er sich jedenfalls vorab an Sie als Dienstgeber wenden. Das Verhalten des Beschäftigers allein rechtfertigt einen vorzeitigen Austritt noch nicht. Sie sollten derartige Beschwerden der Dienstnehmer aber ernst nehmen: Als Dienstgeber haben Sie eine Fürsorgepflicht Ihren Mitarbeitern gegenüber. Wenn die Beschwerden des Dienstnehmers berechtigt sind, müssen Sie aktiv werden. Nehmen Sie Kontakt zum Beschäftiger auf und versuchen Sie die Situation zu lösen. Sollte das nicht möglich sein, ziehen Sie den Dienstnehmer vom Beschäftiger ab und suchen Sie einen neuen Beschäftiger für ihn. Ein vorzeitiger Austritt des Dienstnehmers wird dann nicht in Betracht kommen.

Wenn Sie hingegen die Beschwerden des Dienstnehmers ignorieren oder nicht angemessen darauf reagieren, kann ein vorzeitiger Austritt des Dienstnehmers wegen Verletzung der Fürsorgepflicht in Frage kommen.

? 13. Arbeitskräfteüberlasser X:

Laut Kollektivvertrag muss die Auszahlung des Entgelts spätestens am 15. des Folgemonats erfolgen. Reicht es am 15. die Überweisung durchzuführen oder muss das

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

Geld dann bereits am Konto sein? Und was passiert, wenn die Zahlung einmal ein paar Tage verspätet durchgeführt wird?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Die Durchführung der Überweisung am 15. des Monats ist ausreichend. Um versehentlich verspätete Auszahlungen zu vermeiden, kann es aber sinnvoll sein, ein paar Tage Spielraum einzuplanen, um etwaige Probleme bei der Auszahlung noch rechtzeitig beheben zu können.

Die ungerechtfertigte Schmälerung oder das Vorenthalten des Entgelts (darunter ist auch die verspätete Auszahlung zu verstehen) ist sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter ein wichtiger Grund zum vorzeitigen Austritt. Der Grund für die Verspätung ist dabei irrelevant, das Entgelt muss nicht absichtlich vorenthalten werden, auch ein diesbezügliches Versehen berechtigt in der Regel zum Austritt. Der Dienstnehmer muss den Dienstgeber auch nicht zur Zahlung des Entgelts auffordern, sondern kann sofort den Austritt erklären! Anderes gilt nur, wenn eine Stundung vereinbart worden ist. Im Regelfall wird der Dienstnehmer zwar zur Zahlung auffordern, weil er das Dienstverhältnis fortsetzen möchte, verpflichtet ist er dazu aber nicht! Ein vorzeitiger Austritt ist dann nicht gerechtfertigt, wenn ein Teil des Entgelts deshalb nicht ausbezahlt wird, weil der Dienstgeber aufgrund einer vertretbaren Rechtsansicht der Meinung ist, dass der Dienstnehmer keinen Anspruch darauf hat. In diesem Fall steht kein Austrittsrecht zu, der Dienstnehmer kann die Ansprüche aber gerichtlich geltend machen. Tritt der Dienstnehmer dennoch aus, wird erst das anschließende Verfahren klären, ob der Austritt berechtigt war oder nicht.

? 14. Arbeitskräfteüberlasser X:

Müssen Kündigungen oder Entlassungen schriftlich gemacht werden?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Grundsätzlich nein. Das Gesetz sieht - abgesehen von wenigen Ausnahmen - keine bestimmte Form für Kündigungen oder vorzeitige Beendigungen vor, diese können daher schriftlich, mündlich oder sogar stillschweigend

(z.B. Dienstnehmer kommt wochenlang nicht mehr zur Arbeit) erfolgen.

TIPP: Aus Beweisgründen sollten Sie dennoch Beendigungen von Dienstverhältnissen unbedingt immer schriftlich festhalten und nach Möglichkeit vom Dienstnehmer unterfertigen lassen. Alternativ können bei einer mündlichen Kündigung/Entlassung auch Zeugen beigezogen werden. In einem allfälligen Verfahren sind schriftliche Aufzeichnungen von großer Bedeutung.

? 15. Arbeitskräfteüberlasser X:

Ich habe gehört, dass es 2018 eine Vielzahl von Neuerungen im Arbeitsrecht gegeben hat. Betrifft das auch Kündigungen und vorzeitige Beendigungen?

! Dr. BRUCKMÜLLER:

Sie haben recht, es sind eine ganze Reihe von Änderungen beschlossen worden. Einige sind bereits mit 1.7.2018 in Kraft getreten, z.B. eine Reihe von Angleichungen zwischen Arbeitern und Angestellten. Hinsichtlich der Beendigung von Dienstverhältnissen durch Kündigung kommen wichtige Änderungen erst zu späteren Zeitpunkten:

Ab 1.1.2020 entfällt die Auflösungsabgabe ersatzlos. Ab 1.1.2021 werden die Kündigungsfristen und -termine der Arbeiter an jene der Angestellten angeglichen (siehe dazu oben). Die Bestimmungen im Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung betreffend Kündigungsfristen treten daher mit 31.12.2020 außer Kraft.

Bitte beachten Sie, dass angesichts des weitreichenden Umfangs des Themas der Beendigung von Dienstverhältnissen dieses Merkblatt keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben kann. Sollten Sie noch Fragen zu dieser Thematik haben oder Beratung im Hinblick auf einen konkreten Einzelfall benötigen, stehen wir Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung.