

Das Streikverbot bei der Bahn



Seit Wochen streitet die Lokführergewerkschaft GDL um einen eigenen Tarifvertrag.

Angekündigten Streiks legt die Bahn Steine in Form von einstweiligen Verfügungen in den Weg. Dürfen Gerichte wirklich darüber entscheiden, ob die GDL sich einen Tarifvertrag erstreiken darf?

Art. 9 Abs. 3 GG garantiert den Streik als Mittel des Arbeitskampfes. Ohne das Druckmittel des Streiks könnte die Freiheit der Tarifpartner nicht wirksam werden. Grundsätzlich wird ein Streik als rechtmäßig angesehen, wenn

er von einer Gewerkschaft gegen einen Sozialpartner mit dem Ziel geführt wird, eine kollektive Regelung von Arbeitsbedingungen zu erreichen. Er darf dabei nicht gegen Grundregeln des kollektiven Arbeitsrechts (bspw. Friedenspflichten) verstoßen, das Prinzip der fairen Kampfführung verletzen (keine Gewaltandrohung) und muss das letztmögliche Mittel nach Ausschöpfung aller friedlichen Einigungsmöglichkeiten sein. Ein Gebot der Verhältnismäßigkeit von Streiks lässt sich dem nicht entnehmen. Doch woher kommen die verschiedenen Streikverbote, welche die Bahn zwischenzeitlich erzwirkte?

Das Arbeitsgericht Mainz hatte der GDL per 10. Juli 2007 zunächst untersagt, bundesweite Warnstreiks durchzuführen. Diese Untersagung beruhte auf Fehlern der GDL. Die ausgerufenen Streikziele der GDL verletzen Friedenspflichten aus Tarifverträgen, die teilweise noch ungekündigt fortbestehen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat per 8. August 2007 Streiks bis zum 30. September 2007 verboten. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass die Folgen der Zulassung eines möglicherweise rechtswidrigen Streiks wegen der immensen wirtschaftlichen Schäden der gesamten Volkswirtschaft gegenüber den geringen Folgen eines vorläufigen Streikverbots für die GDL ein vorläufiges Streikverbot rechtfertigen würde. Dem Laien

erscheint diese Verhältnismäßigkeitskontrolle salomonisch. Der Grundfehler dieser Argumentation liegt jedoch darin, dass das Streikrecht im Grundgesetz garantiert ist, ein Streik also keiner gerichtlichen „Zulassung“ bedarf. Gerichte können einen Streik deshalb nur dann verbieten, wenn er tatsächlich rechtswidrig ist, bloße Zweifel an der Rechtmäßigkeit reichen nicht aus. Aber ist der Streik der GDL rechtmäßig?

Das hängt davon ab, ob die Forderung der GDL eine anwendbare kollektive Regelung darstellt. Im Mittelpunkt der juristischen Debatte über die Zulässigkeit/Rechtmäßigkeit dieses Streiks steht daher der sog. **Grundsatz der Tarifeinheit**. In jedem Betrieb soll hiernach nur ein Tarifvertrag Anwendung finden („ein Betrieb, ein Tarifvertrag“). Bei der Deutschen Bahn AG besteht der Tarifvertrag mit einer Tarifgemeinschaft. Der Abschluss eines weiteren Tarifvertrages würde dazu führen, dass für verschiedene Arbeitsverhältnisse desselben Betriebs mehrere Tarifverträge einschlägig wären. Wenn man die Anwendung verschiedener Tarifverträge nebeneinander für zulässig erachtet, dann würde sich die GDL eine anwendbare kollektive Regelung erstreiten wollen. Eine Unrechtmäßigkeit des Streiks wäre dann nicht ersichtlich. Nach dem bislang geltenden Grundsatz der Tarifeinheit dürfte aber nur ein einziger Tarifvertrag im selben Betrieb gelten, nämlich der Sachnä-

here. Dies wäre vorliegend der Tarifvertrag der Tarifgemeinschaft. Dann fordert die GDL aber einen Tarifvertrag, der von vornherein keine Anwendung finden kann. Dies würde zur Unrechtmäßigkeit des Streiks führen.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat per 1. August 2007 ausgeführt, ein Lokführer-Tarifvertrag würde ohnehin von vorrangigen tariflichen Regelungen verdrängt und hätte keine Chance auf Anwendung. Genauso sieht es das Arbeitsgericht Chemnitz in einem Beschluss vom 6. August 2007.

Letztendlich wird die Zulässigkeit des GDL-Streiks also nur dann bejaht werden können, wenn man Ausnahmen vom Grundsatz der Tarifeinheit als zulässig erachtet. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG seine bisherige Rechtsprechung zur Tarifeinheit ändert. In den Fällen, in denen Arbeitgeber durch vertragliche Vereinbarung das Nebeneinander mehrerer Tarifverträge begründen, müsste dieser Grundsatz ausgehebelt werden. Andernfalls würde die Tarifautonomie von Spartengesellschaften vollkommen leer laufen. Neben dem persönlichen Mächte-spiel zwischen Herrn Schell und Herrn Mehdorn deutet sich also eine juristische Entscheidung an, welche die Existenzgrundlage von Spartengewerkschaften dauerhaft beeinflussen wird.

■ Dr. Martin Römermann
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- Das Streikverbot bei der Bahn

Seite 2

- Arbeitnehmereigenschaft von 1-Euro-Jobbern und Mitbestimmung des Betriebsrats
- Befristung eines Arbeitsverhältnisses im Anschluss an eine Ausbildung

Seite 3

- Arbeitsrechtliche Ungleichbehandlung – ein Risiko!

Seite 4

- Wie schützt man Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse?

Arbeitnehmereigenschaft von 1-Euro-Jobbern & Mitbestimmung des Betriebsrats

Das BAG hat sich in zwei Entscheidungen mit Fragen rund um die sog. 1-Euro-Jobber auseinandergesetzt.

Der 5. Senat hatte in seinem Urteil vom 26.09.2007 (5 AZR 857/06) darüber zu entscheiden, ob eine sog. 1-Euro-Jobberin als Arbeitnehmerin anzusehen ist und ihr daher die übliche Bruttovergütung einer vergleichbaren Arbeitnehmerin zusteht. Wie schon die Vorinstanzen hat auch das BAG die Arbeitnehmereigenschaft der 1-Euro-Jobberin abgelehnt und bestätigt, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis begründet worden ist.

Der Senat hat ausgeführt, dass das Rechtsverhältnis zwischen der Hilfebedürftigen und der Leistungserbringerin auf der Basis von § 16 Abs. 3 S. 2 SGB II kein Arbeitsverhältnis darstelle, sondern öffentlich-rechtlicher Natur sei. Auch die Annahme eines konkludenten Vertragsabschlusses mit der beklagten Verbandsgemeinde, bei der die Klägerin zur Unterstützung einer Raumpflegerin eingesetzt war, komme nicht in Betracht. Die 1-Euro-Jobberin sei nicht als reguläre Arbeitskraft, sondern im Rahmen der gesetzlichen Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 S. 2 SGB II beschäftigt worden. Der 1. Senat des BAG hatte sich mit der Frage zu befassen,

ob die Einstellung von 1-Euro-Jobbern der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Nachdem schon das BVerwG ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bereits bejaht hatte, hat sich das BAG mit seinem Beschluss vom 02.10.2007 (1 ABR 60/06) dieser Meinung angeschlossen. Das BAG hat ausgeführt,

dass die Beschäftigung von 1-Euro-Jobbern wegen der Eingliederung in den Betrieb und der Ausübung von weisungsgebundenen Tätigkeiten eine mitbestimmungspflichtige Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG darstelle.

■ Daniel Hartmann
Rechtsanwalt

Beratungstipp

Sofern Arbeitgeber erwerbsfähige Hilfebedürftige aufgrund einer nach § 16 Abs. 3 S. 1 SGB II geschaffenen Arbeitsgelegenheit einsetzen, laufen sie grundsätzlich keine

Gefahr, dass hierdurch ein Arbeitsverhältnis begründet wird. Der Arbeitgeber sollte jedoch immer das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG berücksichtigen.

Befristung eines Arbeitsverhältnisses im Anschluss an eine Ausbildung

In seinem Urteil vom 10.10.2007 (7 AZR 795/06) beschäftigte sich das BAG mit der Wirksamkeit einer Befristung im Anschluss an eine Ausbildung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG.

Die Parteien hatten im Anschluss an die Ausbildung der Klägerin einen befristeten Arbeitsvertrag geschlossen und diesen ausdrücklich mit dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG (Befristung im Anschluss an eine Ausbildung) begründet. Anschließend haben sie diesen befristeten Arbeitsvertrag zwei Mal verlängert und auch die Verlängerungen jeweils auf diesen Sachgrund gestützt.

Das BAG hat – anders als die Vorinstanzen – die Unwirksamkeit der letzten Befristung festgestellt und der Klägerin Recht gegeben. Nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG liegt ein sachlicher Grund vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Nach Auffassung des Senats ermöglicht dieser Sachgrund jedoch nur den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nach dem Ende des Ausbildung. Weitere befristete Arbeitsverträge – hier die beiden Verlängerungen – könnten nicht auf

diesen gesetzlich normierten Sachgrund gestützt werden, so dass die letzte Befristung mangels eines sie rechtferti-

genden Sachgrundes unwirksam war.

■ Daniel Hartmann
Rechtsanwalt

Beratungstipp

Arbeitgeber müssen, wenn sie eine Befristung auf den Sachgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG stützen wollen, von Anfang an berücksichtigen, dass eine Verlängerung der Befristung unter erneuter Heranziehung dieses Sachgrundes nicht möglich ist. In der ersten Befristung muss die angestrebte Höchstdauer vereinbart werden. Hier sollten Arbeitgeber die Möglichkeit der sach-

grundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG beachten, die eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zur Dauer von zwei Jahren vorsieht. Da zumindest ein früheres Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG darstellt, ist eine sachgrundlose Befristung mit der Verlängerungsmöglichkeit bis zur Dauer von zwei Jahren unproblematisch möglich.

Arbeitsrechtliche Ungleichbehandlung – ein Risiko!

In zwei aktuellen Entscheidungen hat das BAG herausgestellt, dass eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern durchaus Risiken in sich trägt, wenn sie entweder nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist oder eine Maßregelung darstellt.

Dem Urteil vom 18.09.2007 (3 AZR 639/06) lag der Fall zugrunde, dass die Arbeitgeberin eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen hatte, die eine flexible Arbeitszeitregelung in allen ihren Einrichtungshäusern vorsah. Diese sollte mit den örtlichen Betriebsräten umgesetzt werden. In den Einrichtungshäusern, in denen die Gesamtbetriebsvereinbarung umgesetzt werde, sollte die Geschäftsleitung eine Gesamtzusage erteilen, durch die die Prämien zur betrieblichen Altersversorgung für die einzelnen Arbeitnehmer erhöht würden.

In einem Kölner Einrichtungshaus der Arbeitgeberin kam es in der Folgezeit zu einer abweichenden Arbeitszeitregelung durch Spruch einer Einigungsstelle. Dieser Spruch verlangte den Arbeitnehmern in Köln ein geringeres Maß an Flexibilität ab, als dies in der Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt war.

Der Kläger verlangte von der Arbeitgeberin die Zahlung der erhöhten Prämien für die betriebliche Altersversorgung. Mit seiner Klage hatte er keinen Erfolg. Das BAG hat festgehalten, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz es dem Arbeitgeber nicht verbiete, den Arbeitnehmern Sonderleistungen zu gewähren, die in Betrieben beschäftigt werden,

in denen die flexiblere Arbeitszeitgestaltung umgesetzt werde. Die von den Arbeitnehmern erwartete höhere Flexibilität sei ein sachlicher Grund für eine Differenzierung. Ein Anspruch auf Zahlung einer höheren Prämie könne sich aber auch für Arbeitnehmer ergeben, die an einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung nicht teilnehmen können, wenn der Ausschluss der Leistung eine Maßregelung darstelle. Eine Maßregelung sei z.B. dann gegeben, wenn die Arbeitszeitbestimmungen nicht umgesetzt werden, weil diese gegen tarifvertragliche Regelungen verstoßen würden.

In solchen Fällen muss der Arbeitgeber aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auch solchen Arbeitnehmern die Sonderleistung gewähren, die an der flexibleren Arbeitszeitgestaltung nicht teilnehmen. Im entschiedenen Fall sah das BAG für eine Maßregelung keine Anhaltspunkte und wies daher die Klage ab.


Dem Urteil vom 26.09.2007 (10 AZR 568/06) lag folgender Fall zugrunde: In einem Automobilzulieferungsbetrieb hatten etwa 400 Arbeitnehmer der Verlängerung ihrer Arbeitszeit ohne Entgeltanpassung zugestimmt, um einen Beitrag zur Sanierung des Unternehmens zu leisten. Etwa 50 Arbeitnehmer hatten die Zustimmung verweigert. Nach dem Wegfall einer Betriebsvereinbarung über zusätzliche Leistungen bot der Arbeitgeber den Mitarbeitern, die zugestimmt hatten, eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag an. Diese sah ein Weihnachtsgeld für das Jahr 2003 und – unter Widerrufsvorbe-

halt – auch für die Folgejahre vor. Mehrere Arbeitnehmer, die ein solches Angebot nicht erhalten hatten, verklagten den Arbeitgeber auf Zahlung des Weihnachtsgeldes.

Die Klagen hatten in allen drei Instanzen Erfolg. Das BAG vertrat die Auffassung, dass ein Arbeitgeber, der zusätzliche Leistungen gewähre, an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden sei. Sofern er eine Gruppe von Arbeitnehmern von einer solchen Leistung ausnehme, müsse dies durch sachliche Kriterien gerechtfertigt sein. Insoweit sei zunächst zu prüfen, welche Zwecke mit der

Leistung verfolgt würden. Wolle der Arbeitgeber durch eine freiwillige Sonderzahlung ein unterschiedliches Lohnniveau ausgleichen, könne dies sachlich gerechtfertigt sein. Im vorliegenden Fall hat das BAG den Kompensationszweck der Leistung aufgrund der in der arbeitsvertraglichen Zusage enthaltenen Voraussetzungen verneint und daher den Gleichbehandlungsgrundsatz als verletzt angesehen. Der Arbeitgeber musste also auch den klagenden Arbeitnehmern Weihnachtsgeld zahlen.

■ Carolin Mirwald
Fachanwältin für Arbeitsrecht



**Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH**
in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2007/2008

- Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
- Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen
- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Die Restrukturierung von Unternehmen aus arbeitsrechtlicher Sicht
 1. Tag: Betriebsübergang nach § 613a BGB
 2. Tag: Interessenausgleich, Sozialplan und Transfergesellschaft
- Abmahnung, verhaltens- sowie personenbedingte Kündigung („Low-Performer“)

Anmeldung & weitere Infos: www.aps-seminare.de

Wieschützt man Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse?



Jedes Unternehmen hat ein besonderes Interesse daran, sein Know-How gegen unbefugte Nutzung durch Wettbewerber zu schützen. Während mit Hilfe von Patentrechten, Gebrauchsmustern, Marken- und Urheberrechten ein guter Schutz gegen Angriffe von Wettbewerbern erreicht werden kann, besteht die Gefahr, dass die eigenen Mitarbeiter Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse (nachfolgend: Geheimnisse) an unbefugte Dritte weitergeben.

Betriebsgeheimnisse sind Tatsachen, die im Zusammenhang mit dem technischen Betrieb des Unternehmens, Geschäftsgeheimnisse solche, die im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehen und die nicht offenkundig, sondern nur einem begrenzten Personenkreis bekannt sind sowie nach dem bekundeten, auf wirtschaftlichen Interessen beruhenden Willen des Betriebsinhabers geheim gehalten werden sollen. Während des laufenden Arbeitsverhältnisses unterliegt der Mitarbeiter der Verpflichtung zur Geheimhaltung solcher Geheimnisse. Dies ergibt sich ebenso wie das Verbot einer Konkurrenztaetigkeit unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag, ohne dass es auf eine ausdrueckliche Regelung ankommt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf die geschaeftlichen Interessen seines

Arbeitgebers Rucksicht zu nehmen und darf daher Geschaefts- und Betriebsgeheimnisse nicht an Dritte weitergeben oder fuer die eigene Konkurrenztaetigkeit nutzen. Eine Klausel im Arbeitsvertrag, nach der saemtliche waehrend der beruflichen Taetigkeit bekannt gewordenen Geschaeftsvorgaenge geheim zu halten sind, waere allerdings unwirksam, da sie eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellt. Eine Verschwiegenheitsvereinbarung ist nur insoweit zulassig, als die Geheimhaltung durch berechnigte betriebliche Interessen des Arbeitgebers gedeckt ist. Will der Arbeitgeber die Verschwiegenheitspflichten des Arbeitnehmers auf Sachverhalte ausdehnen, die nicht schon unter die Definition der Betriebs- und Geschaeftsgeheimnisse fallen, ist zu empfehlen, die geheim zu haltenden Tatsachen konkret zu benennen, um eine Unwirksamkeit der Klausel zu vermeiden.

Auch nach Beendigung des Arbeitsverhaeltnisses hat der Arbeitgeber ein Interesse daran, dass Geheimnisse weiterhin als solche behandelt werden. Aus der nachwirkenden Treuepflicht ergibt sich eine Fortwirkung der Verschwiegenheitspflicht. Dies genuegt aber fuer einen effektiven Geheimnisschutz nicht. Die Rechtsprechung zum Umfang der nachwirkenden Treuepflicht ist divergierend. Waehrend das BAG davon ausgeht, dass ein ausgeschiedener Arbeitnehmer insoweit zu Verschwiegenheit verpflichtet ist, als es ihn nicht in seiner Berufsausuebung unzu-

mutbar einschraenkt, sieht der BGH dies weniger streng. Nach seiner Rechtsprechung ist der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden in der Weitergabe und Verwertung redlich erlangter Kenntnissen grundsätzlich frei. Nur in besonderen Einzelfaellen liegt eine wettbewerbswidrige Handlung vor. Es empfiehlt sich daher eine ausdrueckliche arbeitsvertragliche Vereinbarung fuer den Geheimnisschutz nach Beendigung des Arbeitsverhaeltnisses. Auch hierbei ist Vorsicht geboten. Die Verschwiegenheitsvereinbarung darf nicht so weit gehen, dass sie faktisch ein entschaeDIGungsloses Wettbewerbsverbot darstellt.

Effektiven Schutz vor Konkurrenztaetigkeit bietet die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Hierbei sind die Grenzen der §§ 74 ff HGB streng zu beachten. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nur wirksam, wenn es den berechtigten geschaeftlichen Interessen des Arbeitgebers dient, das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert, nicht fuer eine laengere Zeit als zwei Jahre vereinbart ist und zugleich eine unbedingte Verpflichtung des Arbeitgebers zu Zahlung einer Karenzentschaedigung enthaelt, die mindestens die Haelfte des zuletzt bezogenen Entgelts betragen muss.

Ein gesetzlicher Schutz des Arbeitgebers gegen den Geheimnisverrat ergibt sich aus § 17 Abs. 1 UWG, der den Verrat von Betriebs- und Geschaeftsgeheimnissen unter Strafe stellt. Der Arbeitgeber kann neben

der Erstattung einer Strafanzeige im Wege eines einstweiligen Rechtsschutzverfahrens eine Unterlassungsverfuegung gegen den Arbeitnehmer erwirken. Darueber hinaus kann er Ansprueche auf Schadenersatz geltend machen.

Nach § 17 Abs. 2 Nr.1 UWG wird bestraft, wer sich ein Geschaefts- oder Betriebsgeheimnis unbefugt verschafft oder gesichert hat. Die Vorschrift ist einschlaegig, wenn der Arbeitnehmer geheime Dokumente des Arbeitgebers kopiert, fotografiert, abfilmt oder elektronische Dokumente auf Datenspeicher uebertraegt. Bereits der bloe Versuch stellt eine Straftat dar.

Checkliste

- Klausel im Arbeitsvertrag zum Schutz vor Geheimnisverrat darf nicht zu weit gefasst sein, die Geheimhaltung muss durch berechnigte betriebliche Interessen gedeckt sein
- Fuer die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhaeltnisses empfiehlt sich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gemaeB §§ 74 ff. HGB
- Geheimnisverrat steht nach § 17 UWG unter Strafe und begrueudet Schadenersatzansprueche gemaeB § 823 Abs. 2 BGB

■ Carolin Mirwald
Fachanwaeltin fuer Arbeitsrecht

Seite 4

Impressum

Gürzenichstraße 16 · 50667 Köln
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWAELTE – FACHANWAELTE FÜR ARBEITSRECHT

KÖLN · FRANKFURT/MAIN · BERLIN · STUTTGART

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter www.ra-weber-partner.de

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfaetig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkuerzter Form wieder. Sie koennen eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht uebernommen werden.

Charlottenstr. 79/80 · 10117 Berlin
Tel. 0 30-20 62 98-0 · Fax -20 62 98-10
buero-berlin@ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter www.ra-weber-partner.de

Design & Layout: I-Motion Communication
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0