

# Strafanzeige gegen Arbeitgeber nicht zwingend ein wichtiger Kündigungsgrund



**Arbeitnehmer haben ein Recht auf freie Meinungsäußerung! Diesen Grundsatz hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (im Folgenden „EGMR“) in seiner neuen Entscheidung (Urteil vom 21.07.2011, Az. 28274/08) zur Kündigung wegen „Whistleblowing“ erheblich gestärkt. Das Recht auf freie Meinungsäußerung kann auch das Erstellen einer Strafanzeige umfassen.**

Die Beschwerdeführerin, eine Altenpflegerin in einem staatlichen Unternehmen der Altenpflege, machte ihre Arbeitgeberin in den Jahren 2003/2004 mehrfach auf vermeintliche Missstände in der Personalausstattung und bei den Pflegestandards aufmerksam. Zudem

bemängelte sie die unrichtige Dokumentation von Pflegeleistungen. Nachdem die Geschäftsführung des Altenheims die Vorwürfe zurückgewiesen hatte, erstattete die Beschwerdeführerin Strafanzeige gegen ihre Arbeitgeberin. Sie trug vor, dass die Pflegebedürftigen und deren Angehörigen keine angemessene Gegenleistung für die von ihnen getragenen Kosten erhielten, und ihre Arbeitgeberin versuche, die Mängel systematisch zu verschleiern.

Im Januar 2005 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin aufgrund verschiedener krankheitsbedingter Fehlzeiten zum 31. März 2005. Im Folgenden verfasste die Beschwerdeführerin mit einer von ihr organisierten Solidaritätsgruppe ein Flugblatt. Darin bezeichnete sie die Kündigung als Mittel, sie „mundtot zu machen“. Dieses Flugblatt sowie die erstattete Strafanzeige nahm die Arbeitgeberin zum Anlass, der Beschwerdeführerin im Februar 2005 erneut zu kündigen, diesmal fristlos. Kurz darauf wurde das Strafverfahren gegen die Arbeitgeberin eingestellt.

Das Landesarbeitsgericht (im Folgenden „LAG“) Berlin hat die Klage der Beschwerdeführerin gegen die fristlose Kündigung zurückgewiesen und die erstattete Strafanzeige als wichtigen Kündigungsgrund bestätigt (Urteil vom 28.03.2006, Az. 7 Sa 1884/05). Die Nichtzulassungsbeschwerde der Beschwerdeführerin vor dem Bundesarbeitsgericht hatte ebenfalls keinen Erfolg. Die hiergegen erhobene Verfassungsbeschwerde hat das

Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen. Daraufhin hat die Beschwerdeführerin das EGMR angerufen und einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK („Recht auf freie Meinungsäußerung“) gerügt.

Das LAG hat das Erstellen der Strafanzeige durch die Beschwerdeführerin als „Whistleblowing“, also als Offenlegung von Missständen in Unternehmen oder Institutionen durch einen Arbeitnehmer, bewertet, wodurch Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen ein besonderer Schutz zukommen kann. Dennoch sah es die außerordentliche Kündigung der Beschwerdeführerin als wirksam an, da der Strafanzeige keine belegbaren Fakten zugrunde lagen und das Gericht den Vorwurf des Betrugs als leichtfertig einordnete.

Nach Auffassung des EGMR war das Erstellen der Strafanzeige jedoch durch Art. 10 EMRK geschützt. Diese Vorschrift sichert grundsätzlich jeder Person das Recht auf freie Meinungsäußerung zu und korrespondiert mit Art. 5 GG. Das EGMR argumentiert, dass die Informationen – trotz Einstellung des Strafverfahrens – im öffentlichen Interesse erfolgt seien. Von der Beschwerdeführerin könne keine vorzeitige Einschätzung verlangt werden, ob die Ermittlungen zu einer Anklage führen werden. Sie habe im guten Glauben gehandelt, auch wenn die von ihr geäußerten Vorwürfe schädigende Wirkung gehabt hätten. Eine vorzunehmende Interessensabwägung ergebe daher, dass die öffentlichen

Interessen an der Offenlegung von Mängeln in der institutionellen Altenpflege gegenüber den Interessen der Arbeitgeberin überwiegen.

Nach der einschlägigen Rechtsprechung der deutschen Gerichte kann eine Strafanzeige gegen einen Arbeitgeber grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen, wenn sie eine erhebliche Verletzung der Loyalitätspflicht darstellt. Hieran hat sich auch nach diesem EGMR-Urteil nichts geändert. Unbelegte Strafanzeigen muss ein Arbeitgeber auch weiterhin nicht hinnehmen. Entscheidend kommt es jedoch im Einzelfall auf die Abwägung der jeweiligen Interessen der Parteien unter Berücksichtigung des öffentlichen Informationsbedürfnisses an. Anders als vom EGMR festgestellt, dürfte dabei unerheblich sein, ob es sich bei dem Arbeitgeber um ein staatliches Unternehmen handelt, da sich der Betrugsvorwurf gegen die leitenden Personen selbst richtet.

Die Altenpflegerin kann nach Rechtskraft des EGMR-Urteils jedoch lediglich eine Wiederaufnahme des deutschen arbeitsgerichtlichen Verfahrens nach § 578 Absatz 1 i.V.m. § 580 Nr. 8 ZPO erreichen. Es bleibt mithin noch abzuwarten, ob die Arbeitnehmerin – nach langem Umweg – wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren kann.

■ Philip Groth  
Rechtsanwalt

## Inhalt

### Seite 1

- Strafanzeige gegen Arbeitgeber nicht zwingend ein wichtiger Kündigungsgrund

### Seite 2

- Probezeitkündigung wegen HIV-Infektion
- Chinesische Ehefrau als Kündigungsgrund

### Seite 3

- Kündigung wegen Gefährdung des Flugverkehrs

### Seite 4

- Leitende Angestellte aus praktischer Sicht

# Probezeitkündigung wegen HIV-Infektion

**Mit seinem Urteil vom 21.07.2011 entschied das Arbeitsgericht Berlin (17 Ca 1102/11) über eine Kündigung in der Probezeit gegenüber dem Arbeitnehmer wegen dessen HIV-Infektion.**

Der Kläger war bei der Beklagten, einem pharmazeutischen Unternehmen, als Chemisch-Technischer Assistent beschäftigt. Aufgrund der HIV-Infektion des Klägers kündigte die Beklagte gegenüber diesem das Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit.

Dagegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht Berlin, da aus

seiner Sicht die bloße Infektion mit dem HI-Virus nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen könne. Außerdem liege in der Kündigung gleichzeitig eine Diskriminierung wegen einer Behinderung, so dass ihm eine Entschädigungszahlung nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) zustehe, die er gleichzeitig geltend machte. Die Beklagte hingegen meinte, die Kündigung sei zum einen in der Probezeit erfolgt und überdies aus Gründen der Arbeitssicherheit unumgänglich, so dass eine Diskriminierung nicht vorgelegen habe.

Mit seinem Urteil hat das Arbeitsgericht Berlin die Klage

abgewiesen. Zum einen finde das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, da der Kläger noch keine sechs Monate beschäftigt gewesen sei, so dass die Kündigung nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung hin überprüft werden könne. Außerdem sei die Kündigung nicht willkürlich, da die dafür aufgeführten Gründe nachvollziehbar seien. Des Weiteren sei die Beklagte auch nicht zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet, da sie den Kläger nicht wegen einer Behinderung diskriminiert habe. Die HIV-Infektion allein führe nicht zu einer Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit und könne daher keine Be-

hinderung im Rechtssinne darstellen. Gegen das Urteil ist noch das Rechtsmittel der Berufung möglich, so dass es noch nicht rechtskräftig ist.

■ **Daniel Stille, LL.M.**  
Rechtsanwalt

# Chinesische Ehefrau als Kündigungsgrund

**Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) hatte sich in seinem Urteil vom 22.06.2011 (3 Sa 95/11) mit einer Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer während der Probezeit auseinander zu setzen.**

Der Kläger war zunächst seit Mai 2006 als Ingenieur im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses bei der Beklagten tätig. Die Beklagte belieferte auch die Bundeswehr. Seit dem Jahr 2007 reiste der Kläger regelmäßig zu seiner damaligen Freundin und heutigen Ehefrau nach China. Darüber informierte er jedes Mal die Sicherheitsbeauftragte, die zu keinem Zeitpunkt dazu ihre Bedenken äußerte. Die Beklagte vereinbarte dann mit dem Kläger im Dezember 2009, dass des-

sen Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis umgewandelt werden sollte. Aufgrund der anstehenden Hochzeit des Klägers mit seiner Freundin in China einigte man sich auf den Beginn der Festanstellung ab dem 01.02.2010. Allerdings stellte die Beklagte den Kläger dann bereits ab dem 05.03.2010 mit der Begründung frei, dass er durch seine Ehefrau und die familiäre Beziehung zu China zu einem Sicherheitsrisiko geworden sei. Unmittelbar nahm sie, um den Verlust des Klägers auszugleichen, eine Neueinstellung vor. Der Betriebsrat bemühte sich zwar, die Freistellung rückgängig zu machen und eine Kündigung zu verhindern. Jedoch wurde das Arbeitsverhältnis noch fristgerecht seitens der Beklagten im Juni aus be-

triebsbedingten Gründen gekündigt.

Das LAG gab der Kündigungsschutzklage, im Gegensatz zum Arbeitsgericht, statt. Nach weiterer Aufklärung des Sachverhalts begründete das LAG seine Entscheidung damit, dass die Kündigung treu- und sittenwidrig sei. Die Kündigung verstoße gegen Art. 6 Abs. 1 GG, da sie wegen der Eheschließung des Klägers mit einer chinesischen Staatsangehörigen ausgesprochen worden sei. Diese Kündigung halte nicht das notwendige „ethnische Minimum“ ein und sei sittenwidrig, da der Arbeitgeber jahrelang die langjährige Beziehung zu der in China lebenden Chinesin nicht als sicherheitsrelevant eingeordnet habe. Insbesondere sei die Kündigung sittenwidrig, weil der Kläger in

Kenntnis der familiären Bedingungen gezielt abgeworben worden sei und sich in Bezug auf seinen Arbeitsplatz und seine Tätigkeit nach der Eheschließung nichts geändert habe. Der Kläger sei lediglich durch eine andere Arbeitskraft ausgetauscht worden und bereits bei der Freistellung habe der Kündigungsentschluss bestanden, was der Betriebsrat bestätigt habe. Die Kündigung verstoße gegen das „Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden“. Gegen die Zahlung einer Abfindung von sieben Monatsgehältern wurde dann das Arbeitsverhältnis vor dem Landesarbeitsgericht auf Antrag des Klägers aufgelöst.

■ **Daniel Stille, LL.M.**  
Rechtsanwalt

# Kündigung wegen Gefährdung des Flugverkehrs

**Das Hessische LAG hat kürzlich über den geplanten Fluglotsenstreik entschieden. Am 24.11.2010 (Az. 8 Sa 491) befasste es sich hingegen noch mit dem Fall eines Fluglotsen, dem fristlos gekündigt worden war, weil er seine Pausen mehrfach erheblich überschritten und seinen Arbeitsplatznachweis falsch ausgefüllt hatte.**

Mitte Juli 2009 war es auf dem Frankfurter Flughafen zu einer gefährlichen Annäherung zwischen zwei Flugzeugen gekommen. Diese war von der Towerbesetzung nicht bemerkt worden, weil die Arbeitsplätze zeitweise vorschriftswidrig unbesetzt geblieben waren. In der Niederlassung N, in der der Kläger im Tower beschäftigt war, wurden die Mitarbeiter aufgrund dessen am 17.08.2009 nochmals auf die Einhaltung der Dienstvorschriften über die Arbeitsplatzzeiten und die korrekte Dokumentation hingewiesen.

Der Tower N wird an verschiedenen Stellen videoüberwacht. Aufgezeichnet werden, ausgelöst durch einen Bewegungsmelder, jeweils nur die Zeitspannen, in denen im Beobachtungsbereich Bewegungen erkannt werden. Ende August 2009 sah sich ein Wachleiter einen Teil dieser Aufzeichnungen an und stellte fest, dass es zu Abweichungen von der vorgeschriebenen Einsatzplanung im Nachtdienst gekommen war. Der anschließend im Beisein des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden durchgeführte Abgleich mit den von den Lotsen ausgefüllten Arbeitsplatznachweisen ergab, dass fast alle Mitarbeiter zwar die vorgeschriebene Pausenzeit von 2 Stunden angegeben hatten, fast alle aber diese Pausenzeiten überzogen.

Aus den Eintragungen des Klägers ging hervor, dass er in der Zeit vom 29.07. bis 01.09.2009 an sieben Tagen jeweils eine zweistündige Pausenzeit eingetragen hatte. Der Abgleich mit den Videodaten ergab hingegen, dass er jeweils etwa 50 Minuten später an den Arbeitsplatz zurückgekehrt war.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger, der nach dem für ihn geltenden Manteltarifvertrag ordentlich unkündbar war, am 16.09.2009 außerordentlich fristlos, am 18.09.2009 hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslaufrfrist.

Der Kläger klagte hiergegen vor dem Arbeitsgericht, das seiner Klage im Wesentlichen stattgab. Die daraufhin von der Beklagten eingelegte Berufung war erfolgreich: Das LAG entschied, dass die Kündigung vom 16.09.2009 wirksam sei.

Der Verwendung und Verwertung der durch Auswertung der Videoaufzeichnungen gewonnenen Daten stehe nichts entgegen. Ein prozessuales Verwertungsverbot könne sich nicht aus einem Verstoß gegen den Mitbestimmungsstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG oder die Regelung einer Betriebsvereinbarung ergeben, sondern nur aus einem Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht. Vorliegend sei dem Interesse der Beklagten an der Verwertung der Daten der Vorrang zu geben, da diese mit ihren Dienstanweisungen zur Besetzung der Lotsenarbeitsplätze keine wirtschaftlichen, sondern rein öffentliche Interessen – die Sicherung des Flugverkehrs – verfolge.

Es könnte jeweils für sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kün-

digung darstellen, wenn ein Arbeitnehmer Pausenzeiten erheblich überziehe, wenn er am Arbeitsplatz falsch dokumentiere und wenn er seinem Arbeitsplatz fernbliebe, zu Zeiten, zu denen ihm die Besetzung des Arbeitsplatzes vorgeschrieben sei.

Der Kläger habe im höchsten Maße unverantwortlich gehandelt – nur, um seine Pause um fast eine Stunde zu verlängern. Um dies zu verschleiern, habe er seine Arbeitszeitnachweise falsch ausgefüllt, und so das in ihn gesetzte Vertrauen zerstört. Angesichts dieser wiederholten schwerwiegenden Vertragsverletzungen überwiege das Beendigungsinteresse der Beklagten das Bestandsinteresse des Klägers.

Eine Abmahnung sei entbehrlich gewesen. Die Arbeitsplatznachweise dienen nicht in erster Linie der Erfassung von Arbeitszeit, sondern dem Nachweis der Besetzung der Lotsenarbeitsplätze im Sinne des Flugsicherungsauftrages der Beklagten. Für den Kläger sei daher offensichtlich gewesen, dass die Beklagte die Nichtbesetzung des Arbeitsplatzes und die entsprechend falsche Dokumentation nicht hinnehmen werde.

**■ Kathrin Bürger**  
Rechtsanwältin



**Arbeitsrechtliche Praktiker  
SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

---

**Seminare 2011**

- Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Abmahnung, verhaltens- sowie personenbedingte Kündigung
- Kompaktkurs Teilzeit- und Befristungsrecht
- Update Arbeitsrecht 2011

---

Anmeldung & weitere Infos: [www.aps-seminare.de](http://www.aps-seminare.de)

# Leitende Angestellte aus praktischer Sicht



**Führungskräfte bezeichnen sich selbst gerne als leitende Angestellte. Gerade deshalb ist in**

**der Praxis eine inflationäre Verwendung des Begriffs festzustellen. Der betreffende Arbeitnehmer mag dann zwar tatsächlich in einer gehobenen Position beschäftigt sein und eine große Verantwortung gegenüber dem Unternehmen tragen. Zu beurteilen, ob die betreffende Führungskraft aber auch leitender Angestellter im Sinne des Gesetzes ist, fällt in der Praxis häufig nicht leicht. Die stark kasuistisch geprägte Rechtsprechung – aktuelles Beispiel ist die Entscheidung des BAG zu Chefärzten (BAG, Urt. v. 05.05.2010 – 7 ABR 97/08, NZA 2010, 955ff.) – hilft in vielen Fällen nur bedingt weiter, da sie immer den Einzelfall im Blickpunkt hat.**

Der Begriff des leitenden Angestellten wird in verschiedenen Gesetzen verwendet. Von hoher praktischer Relevanz sind dabei das BetrVG, das ArbZG und das KSchG.

Die Definition des leitenden Angestellten im Sinne des BetrVG enthält § 5 Abs. 3 BetrVG. Systematisch ist die Vorschrift folgendermaßen zu lesen: Zunächst ist unter Berücksichtigung des Arbeitsvertrags und der Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen zu prüfen, ob einer der in § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 – 3 BetrVG genannten Tatbestände vorliegt. Allgemein zusammengefasst bedarf es für den Status eines leitenden An-

gestellten einer selbständigen Einstellungs- und Entlassungsbefugnis oder einer Generalvollmacht oder Prokura, die auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist.

Den Auffangtatbestand enthält die Nr. 3. Danach ist leitender Angestellter wer regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Der Arbeitnehmer muss demnach mit anderen Worten sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen, die ihn sozusagen zum Gegenspieler des Betriebsrates machen. Eine nur gelegentliche Wahrnehmung solcher Aufgaben genügt noch nicht. Wichtig ist nochmals zu betonen, dass alleine die vertragliche Aufgabenübertragung nicht ausreicht, sondern der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben auch tatsächlich wahrnehmen muss.

Der erforderliche Einfluss kann darin liegen, dass der Arbeitnehmer selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft oder er auf Grund seiner Schlüsselposition Voraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensleitung schlechterdings nicht vorbeigehen kann.

Kann rechtlich nicht zweifelsfrei festgestellt werden, ob einer der Tatbestände in Nr. 1 – 3 vorliegt, so gilt die Zweifelsregelung des Abs. 4. Zu diesen Tatbeständen

gehört auch die Zuordnung zu den leitenden Angestellten im Rahmen der letzten Betriebsratswahl. Entgegen einem vielfach in der Praxis anzutreffenden Missverständnis hat damit diese Einordnung keine konstitutive Wirkung. Ist eine eindeutige Beurteilung des Status anhand der Kriterien des Abs. 3 S. 2 möglich, so kommt es auf die Zuordnung

zu den leitenden Angestellten im Rahmen von Betriebsratswahlen nicht mehr an.

**■ Dr. Christian Velten  
Rechtsanwalt**

## Praxistipp

Zumeist fällt auf, dass die Arbeitsvertragsparteien sich nur wenig Gedanken über diese Frage machen und mehr oder weniger stillschweigend vom Status eines leitenden Angestellten ausgehen. Dies kann sich später – jedenfalls in einer Vielzahl von Konfliktfällen – rächen. Die Überraschung, wenn ein Gericht einen Arbeitnehmer, der über Jahre hinweg als leitender Angestellter behandelt worden ist, diesen Status nicht zuerkennt, ist dann zumeist sehr groß. Es lässt sich damit festhalten, dass die Einordnung eines Arbeitnehmers als leitend oder nicht leitend, regelmäßig eine umfassende Prüfung der Situation des Arbeitnehmers erfordert. Dies gilt auch dann, wenn der Anstellungsvertrag eine Klausel enthält, nach der der Arbeitnehmer leitender Angestellter sein soll. Eine solche Klausel vermag für sich genommen den Arbeitnehmer noch nicht zum leitenden Angestellten zu machen. Sie ist daher praktisch überflüssig und ggf. sogar irreführend.

Für die Praxis von erheblicher Bedeutung ist die Unterscheidung zwischen dem Begriff des leitenden Angestellten im Sinne des § 14 KSchG und demjenigen des BetrVG. § 14 KSchG setzt nicht kumulativ Einstellungs- und Entlassungsbefugnis voraus, sondern lässt Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis ausreichen. Von Bedeutung ist der Begriff des leitenden Angestellten im Sinne des KSchG für den Auflösungsantrag nach § 9 KSchG. Dieser muss vom Arbeitgeber, sofern es sich um einen leitenden Angestellten handelt, nicht begründet werden.

Prozessual kann die Frage, ob es sich bei einem Arbeitnehmer um einen leitenden Angestellten handelt, in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geklärt werden.

Zudem kann sie in einem Kündigungsschutzverfahren oder einem Versetzungsrechtsstreit erheblich werden, wenn um die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats gestritten wird.

## 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**

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT  
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter [www.ra-weber-partner.de](http://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 sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

## Seite 4

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

Neuer Wall 43 · 20354 Hamburg  
Tel. 040 - 22 63 179-0 · Fax -22 63 179-10  
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

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