

Einfache Differenzierungsklauseln - Lichtblick für Gewerkschaften?



Seit Jahren wird in Rechtsprechung & Literatur darüber diskutiert, inwieweit Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen zulässig sind. Dies sind Regelungen, die nur Gewerkschaftsmitgliedern, nicht aber nichtorganisierten Arbeitnehmern bestimmte Vorteile einräumen sollen. Solche Vereinbarungen sind unter anderem als Reaktion der Gewerkschaften darauf zu verstehen, dass die meisten Arbeitsverträge Bezugnahmeklauseln auf Tarifverträge vorsehen, wodurch nichtorganisierte Arbeitnehmer mit Gewerkschaftsmitgliedern

gleichgestellt werden, letzteren mithin kaum noch Vorteile aus ihrer Mitgliedschaft erwachsen.

Hinsichtlich des Inhalts von Differenzierungsklauseln kann im wesentlichen zwischen qualifizierten und einfachen Differenzierungsklauseln unterschieden werden. Qualifizierte Differenzierungsklauseln sind solche, die auf verschiedene Weise sicherzustellen versuchen, dass im Ergebnis dem gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter in jedem Falle mehr zusteht als demjenigen, der nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist (Ausschlussklauseln). Einfache Differenzierungsklauseln sind solche, welche die Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers zwar zur Voraussetzung für einen bestimmten materiellen Anspruch machen, die aber keine rechtlichen Schranken dafür aufstellen, dass der Arbeitgeber auf individualvertraglicher Ebene die tariflich vorgesehene Ungleichbehandlung beseitigt.

Nach der bisherigen Rechtsprechung und der herrschenden arbeitsrechtlichen Literatur waren Differenzierungsklauseln stets unzulässig. Durch Differenzierungsklauseln würde auf die Nichtorganisierten ein Druck zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeübt und damit die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte negative Koalitionsfreiheit verletzt. Im übrigen läge ein unzulässiger Eingriff in die Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien vor. Schließlich sei es für den Arbeitgeber unzumutbar, durch die Gewährung von Sondervorteilen für Gewerkschaftsmitglieder seinen sozialen Gegenspieler

organisationspolitisch zu stärken. Nunmehr scheint sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Differenzierungsklauseln grundsätzlich zu wandeln. Hatte das Bundesarbeitsgericht im Jahre 2007 zumindest schon angezweifelt, ob der bisherigen Auffassung von der grundsätzlichen Unzulässigkeit von Differenzierungsklauseln uneingeschränkt zu folgen sei oder ob und ggf. in welchem Umfang und mit welcher Regelungstechnik zusätzliche Leistungen nur für Gewerkschaftsmitglieder bestimmt werden können, so erklärte es in einem aktuellen Urteil vom 18.03.2009 (4 AZR 64/08) zumindest einfache Differenzierungsklauseln nunmehr für grundsätzlich zulässig.

Der Fall: Der einschlägige Tarifvertrag hatte vorgesehen, dass ver.di-Mitglieder jedes Jahr eine Sonderzahlung von 535 EUR erhalten. Eine Arbeitnehmerin, die kein Gewerkschaftsmitglied war, deren Arbeitsvertrag aber auf den Tarifvertrag verwies, forderte die Sonderzahlung ebenfalls. Der Arbeitgeber lehnte die Zahlung ab, denn die tariflichen Regelungen wären nur dann zu Gunsten der Klägerin anzuwenden, wenn diese deren Voraussetzungen erfüllt. Das sei im Falle des Anspruchs auf die sog. Ersatzleistung wegen der fehlenden Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht der Fall.

Zu Recht, wie das Bundesarbeitsgericht befand. Die tarifliche Klausel, wonach nur ver.di-Mitglieder die Sonderzahlung erhalten sollten, sei wirksam. Insofern müsse die Regelung nicht auf die Arbeitnehmer angewendet werden,

deren Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag verweist, die aber selbst keine Gewerkschaftsmitglieder seien. In der Bestimmung, die strukturell nicht weiter geht als die tarifvertragliche Wirkung, die das Gesetz in § 4 TVG festlegt, liege jedenfalls im vorliegenden Fall kein unzulässiger Druck auf Nichtorganisierte, auf ihr Recht zu verzichten, einer Koalition fernzubleiben. Sie überschreite auch nicht die Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien.

Fazit: Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Differenzierungsklauseln lockert sich. Zumindest in dem hier vorliegenden Rahmen wird es Gewerkschaften zukünftig möglich sein, rechtswirksam Vorteile zu vereinbaren, die primär ihren Mitgliedern zum Vorteil gereichen sollen. Eine typische Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag eines nichtorganisierten Arbeitnehmers führt bei einer solchen Tarifvertragsbestimmung nicht mehr zu einer vollständigen Gleichstellung mit einem Gewerkschaftsmitglied, da dieser die speziell vereinbarte Voraussetzung der Gewerkschaftsmitgliedschaft im Tarifvertrag nicht erfüllt. Ob das Bundesarbeitsgericht auch seine Rechtsprechung zu qualifizierten Differenzierungsklauseln kippen und damit die Macht der Gewerkschaften und die Attraktivität einer Gewerkschaftsmitgliedschaft erhöhen wird, bleibt abzuwarten. Ob die neue Tendenz der Rechtsprechung zu begrüßen ist, sei an dieser Stelle dahingestellt. Ein Lichtblick für die Gewerkschaften ist sie allemal.

■ **Thomas Schelp**
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- Einfache Differenzierungsklauseln - Lichtblick für Gewerkschaften?

Seite 2

- Wichtige Rechtsprechungsänd. des BAG: Anspruch auf Urlaubsabgeltung auch bei Dauererkrankung
- Sittenwidriger Stundenlohn

Seite 3

- Annahme einer Eintrittskarte für ein Fußballspiel kann Kündigung rechtfertigen
- Kündigung bei Verstoß gegen betriebliches Rauchverbot

Seite 4

- Kurzarbeit als Antwort auf die Wirtschaftskrise

Wichtige Rechtsprechungsänderung des BAG: Anspruch auf Urlaubsabgeltung auch bei Dauererkrankung

Die Entscheidung wurde bereits im letzten Newsletter angedeutet. Auf der Grundlage der Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009 – Az. C 350/06 und 520/06 – hat das BAG am 24. März 2009 – 9 AZR 983/07 – seine bisherige Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung bei Krankheit aufgegeben. Auf Arbeitgeber kommen neue Zahlungsansprüche zu.

Die Klägerin war seit August 2005 als Erzieherin für den beklagten Verein tätig. Sie erlitt im Juni 2006 einen Schlaganfall und war vom 02. Juni 2006 über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zumindest bis August 2007 durchgehend arbeits-

unfähig. Sie verlangte mit ihrer Klage u. a. Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 und 2006.

Bislang hatte der Senat § 7 Abs. 4 BUrlG in ständiger Rechtsprechung dahingehend ausgelegt, dass Urlaubsabgeltungsansprüche erlöschen, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des sog. Übertragungszeitraumes nicht erfüllt werden kann.

Nach der zitierten EuGH-Entscheidung wurde diese Rechtsprechung verworfen, denn das deutsche Gesetz müsse nunmehr richtlinienkonform

entsprechend Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) ausgelegt werden. Hiernach darf ein bezahlter Mindesturlaub von vier Wochen, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG ist im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern nach diesen Vorgaben rechtlich fortzubilden. Damit ist nunmehr ein Abgeltungsanspruch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit auch über den sog. Übertragungszeitraum möglich.

Die Entscheidung des BAG betrifft aber – soweit ersichtlich – nur den gesetzlichen

Anspruch auf Mindesturlaub von vier Wochen im Jahr und nicht einen darüber hinausgehenden tariflichen oder einzelvertraglich vereinbarten Mehrurlaub.

Praxistipp

Soweit tarifvertraglich keine Ausschlussfristen bestehen, kann das Risiko eventueller Abgeltungsansprüche ggf. durch einzelvertraglich zu vereinbarende Ausschlussfristen minimiert werden.

■ Dr. Martin Römermann
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Sittenwidriger Stundenlohn

Die Fälle angeblich sittenwidriger Löhne häufen sich. Am 18. März 2009 – Az. 6 Sa 1284/08 – entschied das LAG Hamm, dass ein Stundenlohn in Höhe von EUR 5,20 für geringfügig Beschäftigte im Einzelhandel wegen eines auffälligen Missverhältnisses zwischen Lohnhöhe und Arbeitsleistung sittenwidrig ist. Angemessen sei vielmehr ein Stundenlohn in Höhe von rund EUR 8,00. Dies ergebe sich aus einem Vergleich mit branchenüblichen Tariflöhnen.

Die Klägerinnen waren seit Ende 2001 beim beklagten Textildiscounter Kik als ge-

ringfügig Beschäftigte zu einem Stundenlohn von EUR 5,20 pro Stunde inkl. Weihnachts-, Urlaubsgeld, Urlaubsentgelt und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beschäftigt. Ihre Klage stützten sie auf die Auffassung, sie seien überwiegend mit den Aufgaben einer klassischen Verkäuferin betraut worden. Die Beklagte hätte ihnen daher zumindest zwei Drittel des tariflich normalen Stundenlohns von rund EUR 12,00 zahlen müssen.

Das LAG Hamm stufte die gezahlte Vergütung als sittenwidrig ein und sprach den Klägerinnen den Anspruch auf Zahlung der deutlich höheren Vergütung von rund EUR 8,00

zu. Es sah ein auffälliges Missverhältnis zwischen Lohnhöhe und Arbeitsleistung im Sinne von § 138 Abs. 2 BGB als gegeben an. Dies habe sich aus einem Vergleich mit einschlägigen Tariflöhnen ergeben. Branchenüblich waren ausgeübte allgemeinverbindliche Tarifverträge mit einem Stundensatz von ca. EUR 12,00. Bemerkenswert ist, dass die Ansprüche der Klägerinnen auch nach den einschlägigen Vorschriften des Manteltarifvertrages nicht verfallen waren, da das LAG Hamm die tatbestandlichen Voraussetzungen des Lohnwuchers gemäß § 291 Abs. 1 StGB als erfüllt ansah.

Derartige gerichtliche Entscheidungen zu sittenwidrigen Löhnen häufen sich. Unter dem 17. Juni 2008 – 1 Sa 29/08 – erachtete das LAG Bremen den Stundenlohn von EUR 5,00 für Auspackhilfen im Supermarkt für sittenwidrig. Unter dem 08. Februar 2008 wurde durch das LAG Baden-Württemberg – 5 Sa 45/07 – eine Praktikantenvergütung von EUR 375,00 für sittenwidrig erachtet. Es bleibt abzuwarten, ob weitere Beispiele folgen.

■ Dr. Martin Römermann
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Annahme einer Eintrittskarte für ein Fußballspiel kann Kündigung rechtfertigen

Das LAG Rheinland-Pfalz hat in seinem Urteil vom 16.01.2009 (9 Sa 572/08) entschieden, dass die Entgegennahme einer Eintrittskarte für den VIP-Bereich eines Fußballspiels von einem Vertragspartner des Arbeitgebers eine ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigen kann.

Der klagende Arbeitnehmer war bei dem Arbeitgeber seit 1991 als Personalleiter beschäftigt und hatte von einem Vertragspartner des Arbeitgebers – ohne Zustimmung oder Information des Arbeitgebers – eine Eintrittskarte für den VIP-Bereich

eines Fußballspiels mit einem Wert von mehr als EUR 200,00 erhalten. Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erlangte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich wegen des Verdachts der Bestechlichkeit.

Das LAG gab dem Arbeitgeber Recht und kam in dem Berufungsurteil zu dem Ergebnis, dass zumindest die ordentliche Kündigung gerechtfertigt sei und das Arbeitsverhältnis beendete. Es sah in der Entgegennahme der VIP-Eintrittskarte eine gravierende Pflichtverletzung des Klägers, insbesondere vor dem Hintergrund, dass

diese Karte einen nicht unerheblichen Wert hatte. Der Arbeitnehmer verstoße durch dieses Verhalten gegen das sog. Schmiergeldverbot. Allein der bloße Schein, dass der Kläger als Führungskraft bei seinen Entscheidungen nicht allein die Interessen der Beklagten vertrete, sei für diese nicht hinnehmbar und nicht akzeptabel. Durch die Annahme habe der Kläger das für die dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört. Es komme, da es sich um ein Geschenk von bedeutendem Wert handele, nicht darauf an, dass der Kläger sich wirklich habe

beeinflussen lassen.

Hinweis

Arbeitnehmer sollten in der betrieblichen Praxis bei der Annahme von Geschenken durch Geschäftspartner des Arbeitgebers Vorsicht walten lassen und diese grds. ablehnen. Ansonsten drohen ihnen – wie das Urteil des LAG Rheinland-Pfalz zeigt – gravierende arbeitsrechtliche Konsequenzen.

■ Daniel Hartmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kündigung bei Verstoß gegen betriebliches Rauchverbot

Verstößt ein langjährig beschäftigter Mitarbeiter mehrfach gegen ein für einen bestimmten Arbeitsbereich bestehendes betriebliches Rauchverbot, kann dies nach einem Urteil des LAG Köln vom 01.08.2008 (4 Sa 590/08) eine ordentliche Kündigung rechtfertigen.

Der Kläger war langjährig als Lagermitarbeiter in einem Betrieb beschäftigt, der Lebensmittel herstellt. In diesem Lager galt zum Schutz der Lebensmittel und aus Brandschutzgründen ein Rauchverbot. Der Kläger erhielt im April 2006 eine Abmahnung, nachdem er rauchend im Lager angetroffen wurde. Weniger als drei Monate nach diesem Vorfall rauchte er erneut im Lager, so dass die Beklagte eine fristgerechte Kündigung zum 31.03.2007 aussprach. Wegen der langjährigen Beschäftigungszeiten und des Alters des Klägers kamen die Geschäftsleitung und der Betriebsrat überein, dass die Kündigung zurückgenommen werden sollte, wenn der Kläger innerhalb der Kündigungsfrist nicht mehr gegen das betrieb-

liche Rauchverbot verstößt. Der Kläger hielt sich zunächst an diese Vereinbarung, so dass das Arbeitsverhältnis über den 31.03.2007 hinaus fortgesetzt wurde. Im August 2007 rauchte er jedoch erneut im Lager, so dass er eine zweite fristgerechte Kündigung erhielt. Er setzte sich hiergegen zur Wehr und erhob Kündigungsschutzklage, die keinen Erfolg hatte.

Das LAG Köln kam zu dem Ergebnis, dass der mehrfache Verstoß gegen ein betriebliches Rauchverbot die ordentliche Kündigung rechtfertigen könne. Dies gelte insbesondere vor dem Hintergrund, dass bereits eine ordentliche Kündigung erfolgt war und diese nur mit Rücksicht auf eine lange Betriebszugehörigkeit unter dem Vorbehalt einer Bewährung des Klägers gestellt wurde. Deutlicher als durch dieses Vorgehen könne der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer den drohenden Arbeitsplatzverlust nicht vor Augen führen, so dass der erneute Verstoß die Kündigung rechtfertige.

■ Daniel Hartmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2009

- Arbeitsrecht in der Krise - Personalkosten senken ohne Kündigung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung ("Low-Performer")
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Die richtige Bewerberauswahl - Juristische und psychologische Aspekte
- Der Betriebsübergang nach § 613a BGB
- Arbeitszeugnisse - Rechtssicher formulieren und analysieren

Anmeldung & weitere Infos:

www.aps-seminare.de

Kurzarbeit als Antwort auf die Wirtschaftskrise



Die Einführung von Kurzarbeit bietet sich in Zeiten der Krise zur kurz- und mittelfristigen Überbrückung des auftretenden Arbeitsmangels an. Unternehmen können so vermeiden, qualifizierte und eingearbeitete Arbeitnehmer durch betriebsbedingte Kündigungen entlassen zu müssen. Laut jüngsten Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ist die Zahl der zur Kurzarbeit angemeldeten Beschäftigten deutlich angestiegen. Während im Februar 2009 insgesamt knapp 16.900 Betriebe Kurzarbeit für 700.000 Beschäftigte angezeigt haben, waren es im Vorjahresmonat lediglich 1.200 Betriebe für 15.200 Beschäftigte.

Kurzarbeit bedeutet eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit aufgrund Arbeitsausfalls. Sie kann in einer nur anteiligen Reduzierung der Arbeitszeit bestehen oder zu einer vorübergehenden vollständigen Einstellung der Arbeit führen und ist regelmäßig mit einer Reduzierung des Arbeitsentgelts verbunden. Durch Zahlung des Kurzarbeitergeldes („Kug“) sollen entstehende Entgeltverluste der Arbeitnehmer kompensiert, betriebsbedingte Kündigungen vermieden und der

in die Krise geratene Betrieb wieder stabilisiert werden. Um Kurzarbeit einzuführen, kann sich der Arbeitgeber nicht auf sein Direktionsrecht berufen. Es bedarf einer besonderen Rechtsgrundlage aus Gesetz (§ 19 KSchG), Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag. Ist keine dieser Ermächtigungsgrundlagen einschlägig, bleibt dem Arbeitgeber allenfalls noch die eher theoretische Möglichkeit des Ausspruchs einer Änderungskündigung. Im Anwendungsbereich des KSchG dürfte dies jedoch kaum Erfolg versprechend sein. Unabhängig von der Art der Rechtsgrundlage muss in Betrieben mit einem Betriebsrat dessen Mitbestimmung bei der vorübergehenden Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) beachtet werden.

Auch während der Kurzarbeit ist der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen grundsätzlich möglich. Die Einführung von Kurzarbeit lässt jedoch einen nur vorübergehenden Arbeitsmangel erwarten. Eine betriebsbedingte Kündigung dürfte daher regelmäßig nicht sozial gerechtfertigt sein. Dem Arbeitgeber obliegt es dann, konkret darzulegen, dass zu den für die Legitimation der Kurzarbeit angeführten Gründen noch weitere Umstände hinzukommen, die die Beschäftigungsmöglichkeit für den betroffenen Arbeitnehmer auf Dauer entfallen lassen.

Ordnet der Arbeitgeber Kurzarbeit an, so ist er verpflichtet, rechtzeitig eine für die Gewährung von Kug erforderliche Anzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten. Durch ein Unterlassen macht sich der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern schadenersatzpflichtig. Antragsberechtigt ist auch der Betriebsrat. Die weiteren Bezugsvoraussetzungen (erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, betriebliche und persönliche Erfordernisse) sind in den §§ 169 ff. SGB III geregelt. Nachdem bereits die Bezugsfrist von Kug ab dem 01.01.2009 auf 18 Monate verlängert worden war, wurden im Rahmen des „Konjunkturpakets II“ rückwirkend ab dem 01.02.2009 befristet bis zum 31.12.2010 folgende wesentliche Verbesserungen beschlossen:

- Einführung hälftiger Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber; volle Beitrags-erstattung für Kurzarbeiter, die sich weiterbilden.
- Aussetzung der Voraussetzung, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft betroffen sein muss: Anspruch auf Kug haben alle Arbeitnehmer mit einem Arbeitsausfall von mehr als 10 %.
- Arbeitsausfälle müssen nicht vorrangig durch Bildung negativer Arbeitszeitkonten (Minusstunden) vermieden werden.

Das Kug beträgt 60 % bzw. bei Arbeitnehmern mit mindestens einem Kind 67 % der Nettoentgeltdifferenz. Etwai-ge Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers werden hierauf nicht angerechnet und mindern das Kug nicht.

Beratungstipp

Ist die Einführung von Kurzarbeit nicht bereits umfassend durch Tarif-oder Arbeitsvertrag geregelt, ist der Betriebsrat frühzeitig zu beteiligen. Anderenfalls ist die An-ordnung verkürzter Arbeitszeit unwirksam mit der Folge, dass der Arbeitgeber gemäß § 615 BGB in Annahmeverzug gerät und zur vollen Entgeltzahlung verpflichtet bleibt. Hierzu bedarf es wegen der unmittelbar normativen und zwin-genden Wirkung einer förmlichen Betriebsver-einbarung, in der neben der Dauer der Kurzarbeit und der Lage und Verteilung der Arbeitszeit ins-besondere eine Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitneh-mer oder Abteilungen enthalten sein muss (vgl. Hess. LAG Urteil vom 14.03.1997 – 17/13 Sa 162/96).

■ Kathrin Bürger
Fachanwältin für 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

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE 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 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.

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