

Newsletter-Arbeitsrecht II/2017

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die zweite Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2017 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe finden Sie einen Auszug aus der aktuellen Rechtsprechung sowie ein Dossier zum Thema Gesundheit und innere Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr



David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Wann die Pflicht zum betrieblichen Eingliederungsmanagement besteht
2. Illoyales Verhalten führt zur fristlosen Kündigung
3. Kündigung wegen unüberlegter Strafanzeige
4. Zur Versteuerung von Entschädigungszahlungen für Mobbing
5. Zur Kenntnis einer Schwerbehinderung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber
6. Anspruch auf Krankengeld ohne Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung

- **Dossier**

7. Gesundheit und innere Zufriedenheit der Mitarbeiter

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Wann die Pflicht zum betrieblichen Eingliederungsmanagement besteht (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.01.2017, 8 Sa 359/16)

Weil ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber äußerte, dass dieser nichts dazu beitragen könne, die Phasen der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers in Zukunft zu vermeiden, kündigte der Arbeitgeber krankheitsbedingt das Arbeitsverhältnis auf, ohne vorher ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt zu haben.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz stellten in ihrer Entscheidung nun klar, dass im Falle der krankheitsbedingten Kündigung den Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast dahingehend treffe, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nutzlos sei und hierdurch der Arbeitsplatz nicht erhalten werden könne.

Die Richter urteilten, dass im konkreten Fall das Berufen alleine auf die Aussage des Arbeitnehmers, dass dessen Erkrankung schicksalhaft sei, nicht dazu ausreiche, den Arbeitgeber von seiner Darlegungs- und Beweislast zu befreien.

Vielmehr, so die Richter, treffe den Arbeitgeber die Verpflichtung, umfassend und detailliert darzulegen, warum die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im Einzelfall

keinen Einfluss auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Arbeitnehmers habe und keine mildereren Möglichkeiten als eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben waren.

Die Richter stellten klar, dass die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) zwar generell keine Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung sei.

Jedoch sei die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung auf der dritten Stufe der Prüfung einer wirksamen personenbedingten Kündigung heranzuziehen (negative Prognose – erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Abläufe – Verhältnismäßigkeit).

Denn gerade im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung der Kündigung sind die Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gegenüberzustellen.

Eine Kündigung dürfe nur dann ausgesprochen werden, wenn andere Maßnahmen nicht möglich seien.

So habe das betrieblichen Eingliederungsmanagement, ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung das Ziel, wirksame Mittel zu finden, um die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters zu überwinden und so den konkreten Arbeitsplatz zu erhalten.

Aus der Regelung des § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) ergibt sich, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements immer dann anbieten muss, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres mehr als 6 Wochen krankheitsbedingt arbeitsunfähig war, und zwar unbeachtet, ob es sich um eine ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit handelt oder um häufige Kurzerkrankungen.

2. Illoyales Verhalten führt zur fristlosen Kündigung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. Juni 2017, 6 AZR 720/15)

Die Klägerin, angestellte Geschäftsführerin eines als eingetragener Verein handelnden Dachverbandes, hatte Differenzen mit dem Vereinsvorstand.

Aufgrund dieses Konfliktes rief sie die Vereinsmitglieder dazu auf, auf die Einberufung einer außerordentlichen Mitgliederversammlung hinzuwirken mit dem Ziel, die Vereinsspitze abzuwählen.

Aufgrund dieses Verhaltens beschloss der Vorstand des Vereins die fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung der Mitarbeiterin.

Die Mitarbeiterin wendete sich gegen die Kündigung und führte unter anderem an, dass der Beschluss des Vorstandes unwirksam sei, da zuvor ein Mitglied zurückgetreten sei und der Vorstand nicht vollständig besetzt gewesen sei.

Seite drei

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes stellten nun fest, dass durch das illoyale Verhalten das für die weitere Zusammenarbeit erforderliche Vertrauensverhältnis zerstört und der Betriebsfrieden erheblich gestört sei.

Auch habe ein nach der Vereinssatzung wirksamer Beschluss des Vorstandes vorgelegen.

Weil das Bundesarbeitsgericht nicht klären konnte, ob die fristlose Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) innerhalb von zwei Wochen ab Kenntniserlangung der maßgeblichen Tatsachen erklärt worden war, verwies es die Sache zurück an das zuständige Landesarbeitsgericht.

3. Kündigung wegen unüberlegter Strafanzeige (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.12.2016, 2 AZR 42/16)

Weil eine Arbeitnehmerin, selbst Volljuristin, Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber stellte, erhielt sie die Kündigung. Zu Recht, urteilten nun die Richter des Bundesarbeitsgerichtes.

Die Lehtëtigkeit der Volljuristin wurde aufgrund einer Evaluationsordnung bewertet und die Ergebnisse an die zuständigen Mitarbeiter weitergeleitet. Weil die Volljuristin der Ansicht war, dass der zuständige Evaluationsbeauftragte nicht ordnungsgemäß bestellt worden sei, stellte sie Strafantrag gegen Unbekannt wegen eines Verstoßes gegen Datenschutzrechtliche Regelungen.

Der Arbeitgeber, eine Hochschule, kündigte das Arbeitsverhältnis nach vorheriger Beteiligung des zuständigen Personalrats.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes bestätigten nun die Rechtsauffassung der Hochschule.

Zwar stelle die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte in der Regel keine eine Kündigung rechtfertigende Pflichtverletzung dar, sofern nicht wissentlich oder leichtfertig unwahre oder falsche Angaben gemacht werden.

Anders müsse die Beurteilung jedoch ausfallen, wenn sich die Strafanzeige als leichtfertig und unangemessen erweist, stellten die Richter klar.

Auch decke generell das Grundrecht aus Art. 5 Abs. 1 Satz 1 Grundgesetz (GG) Werturteile, die mit der Strafanzeige zum Ausdruck gebracht wurden, hier sei aber der Schrankenvorbehalt der allgemeinen Gesetze zu beachten.

So seien gemäß § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) die schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen, so die Richter.

Und gerade mit der Stellung des Strafantrags habe die Volljuristin ihre Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen ihres Arbeitgebers nach § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) erheblich verletzt.

Sie hätte andere wirksame Mittel ausloten müssen, etwa gegenüber Vorgesetzten oder anderen zuständigen Stellen

oder Einrichtungen auf den aus ihrer Sicht vorliegenden Missstand hinweisen müssen, um so Abhilfe zu schaffen.

Da sie aufgrund ihrer Ausbildung die Haltlosigkeit des Vorwurfs erkennen musste – insbesondere sei eine Schädigungsabsicht im Sinne des § 44 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) abwegig gewesen - kann ihr die Verletzung der Pflicht zur Rücksichtnahme auch vorgeworfen werden, stellten die Richter klar, und sprachen von einer gänzlich unangemessene Reaktion der Arbeitnehmerin.

So haben die Vorinstanzen auch rechtsfehlerfrei angenommen, dass eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung wegen der Pflichtverletzung der Arbeitnehmerin zukünftig nicht mehr zu erwarten sei.

Das Verhalten der Arbeitnehmerin sei auch ohne eine vorherige – einschlägige – Abmahnung geeignet, das Vertrauen des Arbeitgebers in eine ordnungsgemäße Vertragserfüllung in Form der gebotenen Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers auf Dauer zu beeinträchtigen, stellten die Richter fest, und bestätigten damit die Wirksamkeit der Kündigung.

4. Zur Versteuerung von Entschädigungszahlungen für Mobbing (Finanzgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.03.2017, 5 K 1594/14)

Die Richter des Finanzgerichts Rheinland-Pfalz haben nunmehr klargestellt, dass Entschädigungen, die der Arbeit-

Seite vier

geber einem Arbeitnehmer wegen Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung zahlt, steuerfrei sind, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber die Benachteiligung nicht anerkannt hat, sondern nur aufgrund eines Vergleichs zahlt.

Die Arbeitnehmerin klagte gegen eine personenbedingte Kündigung, ausgesprochen von ihrem Arbeitgeber.

Kurze Zeit vor Ausspruch der Kündigung hatte das zuständige Versorgungsamt bei der Arbeitnehmerin einen Grad der Behinderung von 30 festgestellt.

Vor dem Arbeitsgericht schlossen die Parteien dann einen Vergleich, in dem sie neben der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 10.000,00 Euro nach § 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vereinbarten.

Das zuständige Finanzamt war der Auffassung, dass die gezahlte Entschädigung steuerpflichtiger Arbeitslohn sei.

Gegen diese Entscheidung wendete sich die Arbeitnehmerin – mit Erfolg.

Entgegen der Auffassung des zuständigen Finanzamtes urteilten die Richter, dass dem Vergleich eben nicht zu entnehmen sei, dass die Summe als Ersatz für entstandene materielle Schäden im Sinne des § 15 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), also etwa für entgangenen Arbeitslohn gezahlt werden sollte, sondern eben als Ausgleich immaterieller Schäden im Sin-

ne des § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen einer Diskriminierung der Arbeitnehmerin als Behinderte.

Unbeachtlich sei dabei auch, so die Richter, dass der Arbeitgeber die Benachteiligung bestritten habe.

Schließlich sei er jedoch im Wege des Vergleichs bereit gewesen, eine Entschädigung wegen der Diskriminierung zu zahlen.

Alleine darauf komme es an.

Diese Entschädigung sei nicht als Arbeitslohn zu qualifizieren und somit steuerfrei.

Diese wichtige Entscheidung stellt klar, dass zwischen der Entschädigung aufgrund des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nach § 15 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Entschädigung für Schäden, die eben nicht Vermögensschäden sind, also immaterielle Schäden nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein steuerrechtlicher Unterschied besteht.

Handelt es sich im ersten Fall um steuerpflichtige Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit, die zu versteuern sind, so haben Zahlungen im zweiten Fall keinen Lohncharakter und sind deshalb steuerfrei.

5. Zur Kenntnis einer Schwerbehinderung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Ur-

teil vom 12.01.2017, 5 Sa 361/16)

Gemäß § 85 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) haben Arbeitnehmer, deren Schwerbehinderteneigenschaft nach § 2 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) feststeht, einen besonderen Kündigungsschutz.

Nach § 2 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist eine Schwerbehinderung gegeben, wenn einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vorliegt. Bei einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber wenigstens 30 kann das Versorgungsamt, das in beiden Fällen zur Feststellung des Grades der Behinderung (GdB) berufen ist, eine Gleichstellung aussprechen.

Liegt ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vor oder ist eine Gleichstellung ausgesprochen, ist eine wirksame Kündigung eines Mitarbeiters nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes möglich.

Ist durch das Versorgungsamt noch nicht entschieden, kann dem Arbeitnehmer gleichwohl ein besonderer Kündigungsschutz zustehen, wenn er beim zuständigen Versorgungsamt rechtzeitig die Feststellung der Schwerbehinderung oder Gleichstellung beantragt hat.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 29.11.2007 (2 AZR 613/06) festgelegt, dass der Antrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt worden sein muss, die volle Beweislast hierfür trifft den Arbeitnehmer.

Seite fünf

Von diesen Regeln gibt es allerdings eine wichtige Ausnahme.

Der Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft auf Seiten des Arbeitnehmers ist entbehrlich, wenn die Schwerbehinderung für den Arbeitgeber offenkundig war.

Musste es dem Arbeitgeber auch ohne medizinische Vorkenntnisse ohne weiteres auffallen, dass der Arbeitnehmer gesundheitliche Beeinträchtigungen erheblicher Art in seiner Person aufweist, und musste es dem Arbeitgeber darüber hinaus offensichtlich sein, dass das Versorgungsamt im Falle eines Antrages durch den Arbeitnehmer einen Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 feststellen würde, kann von einer Kenntnis des Arbeitgebers ausgegangen werden (vergleiche auch die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 13.11.2011, 8 AZR 608/10 und vom 24.11.2005, 2 AZR 514/04).

Will sich der Arbeitnehmer allerdings auf diese Offenkundigkeit berufen, so trägt er hierzu die volle Beweislast, entschieden die Richter.

Im vorliegenden Fall gelang dieser Nachweis leider nicht. Da der Arbeitnehmer den Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung zu spät gestellt hatte, hatten die Richter über die Frage der Offenkundigkeit der Schwerbehinderung zu entscheiden. Die Richter des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz wiesen die Klage des Arbeitnehmers zurück.

6. Anspruch auf Krankengeld ohne Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung (Sozialgericht Leipzig, Urteil vom 03.05.2017, S 22 KR 75/16)

Die Richter des Sozialgerichts Leipzig haben entschieden, dass der Anspruch auf Krankengeld im Einzelfall nicht zwingend voraussetzt, dass die Arbeitsunfähigkeit förmlich bescheinigt worden ist. Ausreichend ist vielmehr eine Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der auch nicht zwingend als Vertragsarzt im Rahmen der kassenärztlichen Versorgung zugelassen sein muss, so die Richter.

Krankengeld als Entgeltersatzleistung der gesetzlichen Krankenversicherung wird längstens für 78 Wochen jedenfalls dann gezahlt, wenn der Versicherungsnehmer infolge einer länger als sechs Wochen andauernden Krankheit arbeitsunfähig war und weiterhin ist.

Dabei beträgt das (Brutto-) Krankengeld 70 % des regelmäßigen beitragspflichtigen (Brutto-) Arbeitsentgelts, jedoch höchstens 90 % des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts.

In dem zu entscheidenden Fall war nach Ablauf der Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung ein sofortiger Arztbesuch nicht möglich gewesen.

Weil die Klägerin an einem Freitag aus der sogenannten stationären Anschlussheilbehandlung entlassen worden war, und aufgrund ungünstiger Sprechzeiten des Hausarztes einen Untersuchungstermin erst am darauffolgenden Dienstag erhielt, bescheinigte der Hausarzt

rückwirkend ab der Entlassung die Arbeitsunfähigkeit. Gegenüber der Krankenkasse hatte ein Klinikarzt bereits während der sogenannten stationären Anschlussheilbehandlung mitgeteilt, dass die Klägerin voraussichtlich für die kommenden fünf Monate arbeitsunfähig sein werde.

Die zuständige Krankenkasse verweigert eine Krankengeldzahlung unter Berufung auf § 46 Satz 2 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V), in dem geregelt ist, dass „der Anspruch auf Krankengeld zwar von dem Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit an entsteht, jedoch jeweils bis zu dem Tag bestehen bleibt, an dem die weitere Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit ärztlich festgestellt wird, wenn diese ärztliche Feststellung spätestens am nächsten Werktag nach dem zuletzt bescheinigten Ende der Arbeitsunfähigkeit erfolgt; Samstage gelten insoweit nicht als Werktage“.

Sie ist der Auffassung, bei dieser ärztlichen Feststellung sei die Klägerin bereits nicht mehr krankengeldberechtigt gewesen, so dass ihr die rückwirkende Bescheinigung auch keinen Krankengeldanspruch mehr habe verschaffen können.

Da sich die Krankenkasse somit auf die Argumentation beruft, dass die einen Tag verspätete ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch den Hausarzt den Verlust des Krankengeldanspruchs insgesamt herbeiführt, streiten die Parteien nicht nur über das Krankengeld für die Zeit bis zur erneuten Feststellung der Arbeitsunfähigkeit ,

Seite sechs

sondern für die gesamte Zeit seit Ende der stationären Behandlung, mithin für die kommenden 74 Wochen.

Die Richter des Sozialgerichts Leipzig folgten der Argumentation der Krankenkasse nicht. Sie entschieden, dass der Anspruch auf Krankengeld im Einzelfall nicht zwingend voraussetzt, dass die Arbeitsunfähigkeit förmlich bescheinigt war.

Ausreichend, so die Richter, müsse vielmehr eine Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt sein. Und dieser Arzt müsse auch nicht zwingend als Vertragsarzt im Rahmen der kassenärztlichen Versorgung zugelassen sein.

Eine besondere Form für die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit verlange der Gesetzgeber nicht.

Daher sie es auch ohne Belang, dass durch den Klinikarzt, dem im Übrigen auch eine Kassenzulassung fehle, keine förmliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit auf einem Krankenschein erfolgt sei.

Die durch den Klinikarzt getroffene Feststellung der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin wirke vielmehr fort, so die Richter.

Dossier

7. Gesundheit und innere Zufriedenheit der Mitarbeiter

Wie wichtig die Gesundheit und inne-

re Zufriedenheit der Mitarbeiter ist, das haben Unternehmer lange Zeit unterschätzt.

Gesunde und zufriedene Mitarbeiter tragen zum Erfolg des Unternehmens bei.

Und dass die Personalfuktuation abnimmt, je zufriedener Mitarbeiter sind, versteht sich.

So werden Ressourcen im Unternehmen gehalten und das KnowHow gesichert.

In Zeiten, in denen der Leistungsdruck enorm gestiegen ist, drohen den Mitarbeitern Überforderung am Arbeitsplatz, und das ist keine Seltenheit mehr.

Stress ist eines der größten Probleme am Arbeitsplatz.

Und dem mit dem Angebot von gezielten Gesundheitsprogrammen – Sport, Ernährung, Entspannung – entgegenzuwirken, das ist denkbar einfach und effektiv.

Neben den positiven Grundeffekten des Programms wird auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter gesteigert, sie merken, dass das Unternehmen sich um sie kümmert.

Und das wiederum motiviert und trägt enorm zur Identifikation mit dem Arbeitgeber bei.

Aber wie gelingt nun ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement?

Wichtig ist, dass Unternehmen hier ganzheitlich denken und gut beraten sind.

Oft können schon mit kleinen Änderungen große Effekte erzielt werden.

Ob es nun die Möglichkeit ist, im täglichen Büroalltag etwas mehr Bewegung zu bekommen, oder im gewerblichen Bereich durch gezielte Sportprogramme die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern, es gibt wohl unendlich viele Möglichkeiten, den Mitarbeitern Unterstützung zu geben.

Dabei muss dies nicht immer hohe Kosten auslösen.

Etwa bereits die Organisation von Sportprogrammen oder das Zuverfügung stellen von Informationen kann bereits positive Effekte bringen.

Sprechen Sie mich an, ich berate Sie gerne und nenne Ihnen weitere kompetente Partner im Gesundheitsmanagement.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2017 David Pitzer. All rights reserved.

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>