

Newsletter-Arbeitsrecht III/2011

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute, kurz vor dem Ende eines interessanten Jahres die neue Ausgabe von *Newsletter Arbeitsrecht* überreichen zu können. Neben der aktuellen Rechtsprechung zum Betriebsübergang finden Sie die neuesten Tendenzen der Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung und wie gewohnt auch weitere neue Urteile sowie Informationen für Betriebsräte.

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 nun eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ich darf Ihnen und Ihren Lieben bereits an dieser Stelle ein schönes Fest und einen guten Start in das Jahr 2012 wünschen.

Ihr 

David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Keine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankungen
2. AU- Bescheinigung ab dem ersten Tag der Krankheit
3. „Frauen vor Männer“ verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bei Parkplatzvergabe
4. „Als sehr interessiert und motiviert kennengelernt“ ist im Arbeitszeugnis zulässig
5. Stellenanzeige mit der Anforderung „sehr gutes Deutsch“ keine Benachteiligung eines Bewerbers
6. Pauschale Überstundenabgeltungsklauseln in Arbeitsverträgen unwirksam
7. Dreimalige vorbehaltlose Weihnachtsgeldzahlung kann nicht einseitig widerrufen werden
8. Fristlose Kündigung, weil Lebensmittel nicht bezahlt wurden
9. Abmahnung wegen Wünschen für ein „beschissenes Wochenende“
10. Private Trunkenheitsfahrt kann Arbeitslohn kosten

- **Betriebsrat**

11. Ungültigkeit von Betriebsratswahlen bei Verstoß gegen Wahlgrundsätze I - Stimmabgabe
12. Ungültigkeit von Betriebsratswahlen bei Verstoß gegen Wahlgrundsätze II - Wahlzeit
13. Betriebsrat darf Verträge schließen

- **Neue Rechtsprechung zum Betriebsübergang**

14. Betriebsübergang in der Rechtsprechung 2011



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. Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung - Keine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen (EuGH, RS. C-214/10, Urteil vom 22.11.2011)

Aufgrund der Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft 2003/88/EG ist in den vergangenen Jahren die Rechtsprechung zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung revidiert worden. Hierzu konnten Sie bereits in den Ausgaben von *Newsletter Arbeitsrecht* lesen.

In einer aktuellen Entscheidung hat der EuGH jetzt seine Rechtsprechung präzisiert.

Auf die Vorlage des LAG Hamm urteilten die Richter, dass eine zeitliche Beschränkung des Urlaubsanspruchs von langjährig erkrankten Mitarbeitern zulässig sein. Die Richter urteilten, dass es der Erholungsfunktion des Urlaubs widerspreche, wenn der Übertragungszeitraum eine gewisse Grenze überschreite. Ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer habe somit kein Recht, Urlaub über Jahre anzusammeln.

Jedoch bleibt anzumerken, dass in der vorliegenden Entscheidung eine tarifvertragliche Ausschlussfrist von 15 Monaten zu Grunde lag. Es dürfte in Zukunft zulässig sein, eine arbeitsvertragliche Regelung zu treffen, und einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten zu vereinbaren. Hier muss die Konkretisierung des Bundesarbeitsgerichtes abgewartet werden.

Ich muss daher empfehlen, die bestehenden Vertragsmuster zu überarbei-

ten. Hier stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

2. AU- Bescheinigung ab dem ersten Tag der Krankheit (LAG Köln, Urteil vom 14.12.2011, 3 Sa 597/11)

§ 5 Absatz 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verpflichtet den Arbeitnehmer, bei einer Erkrankung, die ihn arbeitsunfähig macht, spätestens nach drei Kalendertagen eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei seinem Arbeitgeber vorzulegen. Es war bislang umstritten, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber berechtigt ist, die Vorlage schon früher zu verlangen, § 5 Absatz 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Das LAG Köln hat dies jetzt klargestellt. Nach Auffassung der Richter bedarf das Verlangen des Arbeitgebers, die Bescheinigung bereits ab dem ersten Tag der Krankheit des Arbeitnehmers vorgelegt zu bekommen, keine Begründung. Auch darf dieser Aufforderung durch das Gericht nicht auf billiges Ermessen geprüft werden. Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

3. „Frauen vor Männer“ verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bei Parkplatzvergabe (LAG Mainz, Urteil vom 29.09.2011, 10 Sa 314/11)

Bei der Vergabe von Mitarbeiterparkplätzen vergab der Arbeitgeber diese nach Abstimmung mit dem Betriebsrat

nach den folgenden Kriterien: Dienstbeginn bzw. Dienstende, Frauen vor Männern, Beschäftigungsdauer, Alter.

Ein nicht berücksichtigter Arbeitnehmer erhob Klage und vertrat dabei die Ansicht, dass Vergabekriterium „Frauen vor Männer“ verstoße gegen Art. 3 Grundgesetz (GG).

Die urteilende Kammer nahm an, dass für die Benachteiligung ein sachlicher Grund vorliege. Frauen seien häufig Opfer gewaltsamer Übergriffe. Dieser Sachgrund habe somit ein hinreichendes, die Bevorzugung bei der Zuweisung rechtfertigendes Gewicht.

Dies belege auch die Regelung des § 20 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In dieser Vorschrift seien Rechtfertigungsgründe geregelt, bei denen Differenzierungen aufgrund des Geschlechtes erlaubt seien.

4. „Als sehr interessiert und motiviert kennengelernt“ ist im Arbeitszeugnis zulässig (BAG, Urteil vom 15.11.2011, 9 AZR 386/10)

Der Arbeitnehmer hat gemäß § 109 Absatz 1 Gewerbeordnung (GewO) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das nach § 109 Absatz 2 Satz 2 Gewerbeordnung (GewO) keine Formulierungen enthalten darf, die den Zweck haben, eine gegen die äußere Form oder den Wortlaut ersichtlicher Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen, Grundsatz der Zeugnisklarheit.

Die Richter urteilten, dass eine im Zeugnis enthaltene Formulierung „als sehr interessierten und hoch motivierten Mitarbeiter kennen gelernt“ aus der



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 drei

Sicht eines objektiven Empfängerhorizontes nicht einen Eindruck erwecke, dass der Mitarbeiter in Wahrheit desinteressiert und nicht motiviert sei.

5. Stellenanzeige mit der Anforderung „sehr gutes Deutsch“ keine Benachteiligung eines Bewerbers (Urteil des LAG Nürnberg vom 05.10.2011, 2 Sa 171/11)

Die Anforderung „Muttersprache Deutsch“ in einer Stellenanzeige kann eine mittelbare Benachteiligung bei der Einstellung indizieren. Dies ist weithin bekannt. Das LAG Nürnberg hatte nun zu entscheiden, ob die Formulierung „sehr gutes Deutsch“ in einer Stellenanzeige eine Benachteiligung des Stellbewerbers darstelle.

Die Richter entschieden, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz hat. Die Beklagte hat nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. So stelle das Kriterium im Anforderungsprofil nicht auf die ethnische Herkunft ab, sondern ausschließlich auf den Grad der Beherrschung einer Sprache, der unabhängig von der ethnischen Herkunft erworben werden kann.

Auch sei eine mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft nicht gegeben, denn bei der Beurteilung sei die Stellenanzeige als Ganzes heranzuziehen. Da der Einsatz des Bewerbers in einer kommunikationsstarken Umgebung stattfinden sollte, sei es ein rechtmäßiges Ziel, an den Arbeitnehmer bestimmte Anforderungen in der Sprachbeherrschung zu stellen.

6. Pauschale Überstundenabgeltungsklauseln in Arbeitsverträgen unwirksam (BAG, Urteil vom 17.08.2011, 5 AZR 406/10)

Die Bundesrichter urteilten, dass Klauseln in Arbeitsverträgen, nach denen Überstunden mit dem Bruttogehalt abgegolten sein sollen, gegen das Transparenzgebot verstoßen und unwirksam sind, 307 Absatz eins Satz zwei BGB. Der Arbeitnehmer müsse bereits bei Vertragsschluss erkennen können, welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. So müsste der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was auf ihn zukommt und welche Leistungen er maximal zu erbringen hat. Eine die pauschale Vergütung von Überstunden regelnde Klausel sei nur dann klar und verständlich, wenn sich bereits aus dem Arbeitsvertrag ergebe, welche Arbeitsleistung in welchem zeitlichen Umfang hiervon erfasst werden soll.

Hier müsste auch die Begrenzung auf die Höchstarbeitszeit gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu entnehmen sein. Klargestellt haben die Richter jedoch, dass es keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz gibt, dass jede Mehrarbeitszeit oder jede dienstliche Anwesenheit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten sei. Ein solcher Grundsatz existiere insbesondere bei Diensten höherer Art nicht.

7. Dreimalige vorbehaltlose Weihnachtsgeldzahlung kann nicht einseitig widerrufen werden (LAG Mainz, Urteil vom 07.04.2011, 5 Sa 604/10)

Nachdem der Arbeitgeber zumindest 40 Jahren an den Arbeitnehmer vorbehaltslos Weihnachtsgeld zahlte, fügte er der Gehaltsabrechnung, die die Weihnachtsgeldzahlung beinhaltete, in den letzten fünf Jahren ein Schreiben bei, in dem die Freiwilligkeit der Leistung betont wurde.

Nachdem der Arbeitgeber nunmehr aus wirtschaftlichen Gründen kein Weihnachtsgeld zahlte und die Belegschaft darüber mit Mitteilung am schwarzen Brett informierte, klagte der Mitarbeiter auf Zahlung des Weihnachtsgeldes.

Die Richter urteilten, dass dem Arbeitnehmer das Weihnachtsgeld zustehe. Aufgrund einer zumindest vorbehaltlos über 40 Jahre gezahlten Weihnachtsgatifikation sei eine betriebliche Übung entstanden. Diese könne nicht durch die Zahlung unter Vorbehalt beendet werden.

Die Annahme, dass eine dreimalige widerspruchslose Entgegennahme einer unter Vorbehalt gezahlten Gratifikation die Verpflichtung zur Zahlung beende, sei mit dem Klauselverbot für fingierte Erklärung in § 308 Nummer 5 BGB nicht zu vereinbaren.

Eine so genannte negative betriebliche Übung existiert somit nicht.

8. Fristlose Kündigung, weil Lebensmittel nicht bezahlt wurden (ArbG Neunkirchen, Urteil vom 12.10.2011, 2 Ca 856/11)

Das Arbeitsgericht Neunkirchen hat eine fristlose Kündigung bestätigt. Eine Arbeitnehmerin hatte sich ein Omelette zubereitet und dies gegessen sowie ein belegtes Brötchen nach der Arbeit mitgenommen, ohne diese Lebensmittel zu



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 vier

zahlen, so wie es die Betriebsordnung vorsah. Nach intensiver Auseinandersetzung mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes im „Fall Emmely“ kamen die Richter zu dem Ergebnis, dass das Verhalten der Mitarbeiterin ein wichtiger Grund sei, der die Arbeitgeberin zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigte.

9. Abmahnung wegen Wünschen für ein „beschissenes Wochenende“ (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23.08.2011, 3 Sa 150/11)

Wünsche für ein beschissenes Wochenende stellen unangemessene und respektlose Äußerungen gegenüber einem Vorgesetzten dar, die nicht zu akzeptieren sind, so urteilte das LAG Rheinland-Pfalz. Durch eine solche Äußerung hat der Mitarbeiter gegen die ihm aus Paragraph 241 Absatz zwei BGB obliegenden Rücksichtnahmepflichten verstoßen. Diese beinhalten insbesondere, dass sich jeder Mitarbeiter gegenüber seinen Arbeitskollegen und insbesondere seinen Vorgesetzten mit einem Mindestmaß an Respekt verhält. Hingegen komme es auf eine strafrechtliche Bewertung des Verhaltens nicht an, so die Richter, ebenso wenig auch auf die angespannte Situation des Mitarbeiters, denn eine solche Äußerung sei unter keinem denkbaren Gesichtspunkt berechtigt.

10. Private Trunkenheitsfahrt kann Arbeitsolatz kosten (Hessisches LAG, Urteil vom 01.07.2011, 10 Sa 245/11)

Eine private Trunkenheitsfahrt mit 1,36

Promille hat einen Kraftfahrer den Arbeitsplatz gekostet. Wer als Kraftfahrer seine Fahrerlaubnis verliere, so die Richter des hessischen Landesarbeitsgerichtes, müsste sogar mit der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen. Denn die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung sei unmöglich geworden.

Insbesondere, so die Richter, hätte der Kraftfahrer die tatsächlichen und rechtlichen Risiken des Alkoholkonsums im Straßenverkehr kennen müssen. Bei der Kündigung komme es weder auf die Entstehung eines Schadens an, noch auf die Tatsache, dass der Kläger wieder im Besitz einer Fahrerlaubnis sei. Abzustellen sei hier auf den Zeitpunkt der Kündigungserklärung, zudem nicht klar gewesen sei, ob und wann der Kläger seiner Fahrerlaubnis zurück erhalte. Zumindest hätte das Arbeitsverhältnis wegen der Sperre in dieser Zeit nicht durchgeführt werden können.

Betriebsrat

11. Ungültigkeit von Betriebsratswahlen bei Verstoß gegen Wahlgrundsätze I - Stimmabgabe (Beschluss des LAG Nürnberg vom 29.11.2011, 6 TaBV 9/11)

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hatte über die Gültigkeit einer Betriebsratswahl in einem bundesweit tätigen Filialunternehmen zu entscheiden. Die Richter entschieden, dass die Handhabung der Stimmabgaben in den Filialen gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens verstoßen habe. Die Wahl sei bereits deswegen unwirk-

sam, weil der Wahlvorstand für die Wahl in einigen Filialen eine Mischform aus persönlicher Wahl und Briefwahl vorgesehen hatte, die vom Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und der Wahlordnung in dieser Form nicht gedeckt sei. Neben weiterer formaler Mängel habe letztlich in den Filialen eine schriftliche Stimmabgabe stattgefunden, ohne dass der Wahlvorstand die obligatorische schriftliche Stimmabgabe nach § 24 Absatz 3 der Wahlordnung (WO) beschlossen habe.

Aufgrund der Vielzahl der Verstöße könne nicht ausgeschlossen werden, dass sich diese auf das Stimmergebnis ausgewirkt haben.

12. Ungültigkeit von Betriebsratswahlen bei Verstoß gegen Wahlgrundsätze II - Wahlzeit (Beschluss des LAG Schleswig-Holstein vom 07.12.2011, 2 TaBV 41/10)

Die Ausübung des Wahlrechts wird dann unzulässig erschwert, so die Richter des Landesarbeitsgerichtes Schleswig Holstein, wenn die Wahlhelfer nicht während des gesamten angegebenen Zeitraums anwesend waren und in diesem Zeitraum nicht die Stimme abgegeben werden konnte. Für die Wahlberechtigten müsse abschätzbar und planbar sein, wann sie tatsächlich ihre Stimme abgeben können. Werde eine angegebene Wahlzeit nicht eingehalten, führe dies zur Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl. Der Wahlvorstand muss also die Zeit der möglichen Stimmabgabe für eine Betriebsratswahl konkret festlegen und bekannt geben.



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 fünf

13. Betriebsrat darf Verträge schließen (OLG Frankfurt, Urteil vom 21.09.2011, 1 U 184/10)

Die Frankfurter Richter urteilten in ihrer Entscheidung, dass der Betriebsrat im Rahmen der ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) obliegenden Aufgaben teilrechtsfähig sei. Er sei berechtigt, Geschäfte abzuschließen, die seine Aufgaben betreffen. Der Betriebsrat hatte aufgrund anstehender Umstrukturierungsmaßnahmen, die unter anderem zum Abbau und zur Verlegung zahlreicher Arbeitsplätze ins Ausland führen sollten, beschlossen, sich im Verfahren über einen Interessensausgleich von Beratungsunternehmen betriebswirtschaftlich beraten zu lassen. Dies sei rechtmäßig, denn die Beratung sollte der Erfüllung der im Interesse der Belegschaft wahrzunehmenden Aufgaben des Betriebsrates zugute kommen. Der Anspruch sei jedoch gegen den Betriebsrat nicht durchsetzbar, da dieser qua Gesetz vermögenslos sei, § 40 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Neue Rechtsprechung zum Betriebsübergang

14. Betriebsübergang in der Rechtsprechung 2011

Bei einem Wechsel des Inhabers eines Betriebes oder Betriebsteils kann es zu Unwegsamkeiten auf Seiten der Arbeitnehmer und auf Seiten der Arbeitgeber kommen. Im Folgenden möchte ich Informationen zur aktuellen Rechtsprechung rund um den Betriebsübergang

geben.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 24.08.2011 (26 Sa 913/11) klargestellt, dass ein Betriebsübergang die Fortführung des Betriebs durch einen anderen Inhaber voraussetzt. Ein Wechsel in der Person des Inhabers liege nicht vor, so die Richter, wenn der bisherige Betriebsinhaber diesen als Treuhänder fortführt. Allein der Umstand, dass dieser ab einem bestimmten Zeitpunkt für fremde Rechnung tätig werde, bewirke keinen Betriebsübergang.

Die Richter argumentierten, dass nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 26.05.2005 - Rs.C-478/03) Art. 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen dahin auszulegen sei, dass der Zeitpunkt des Übergangs im Sinne dieser Bestimmung dem Zeitpunkt entspreche, zu dem die Inhaberschaft, mit der die Verantwortung für den Betrieb verbunden sei, auf den Erwerber übergehe. Die Inhaberschaft gehe zumindest dann über, wenn der neue Inhaber die wirtschaftliche Einheit nutze und fortführe.

Das Bundesarbeitsgericht entschied in seinem Urteil vom 22.06.2011 (8 AZR 752/09), dass zu langes Abwarten das Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang verwirken kann. Die Verwirkung als Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung muss immer sowohl ein Zeit-

als auch ein Umstandsmoment erfüllen. So sahen die Richter das Zeitmoment erfüllt, weil der Arbeitnehmer erst drei Jahre nach der ungenügenden Anzeige des Betriebsübergangs diesem widersprach. Auch sei das Umstandsmoment erfüllt, denn die wirtschaftliche Situation des Betriebes sei dem Kläger bekannt gewesen, und dieser habe nicht zeitnah nach Kenntnis reagiert. Hierdurch sei der Eindruck verstärkt, dass der Kläger den Übergang des Arbeitsverhältnisses nicht widersprechen werde. Auch setze der Verwirkungseinwand nicht voraus, dass eine konkrete Vermögensdisposition im Vertrauen auf den Nichtwiderspruch getroffen wurde.

Bei Widerspruch gegen den Betriebsübergang ist der Betriebsrat des übergegangenen Betriebes nicht anzuhören, wenn gegenüber dem Arbeitnehmer eine Kündigung ausgesprochen wird, so das Landesarbeitsgericht Nürnberg in seinem Urteil vom 9.8.2011 (6 Sa 230/10). Die Richter führten aus, dass der Widerspruch „ex tunc“ wirke, also rückwirkend, so dass das Arbeitsverhältnis ausschließlich mit dem Übergeber des Betriebes bestand. Die Zuständigkeit des Betriebsrates des übergegangenen Betriebes ergeben sich nicht dem Gesichtspunkt eines Restmandates nach § 21b Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Diese Vorschrift setzte bereits nach dem Wortlaut voraus, dass der Betrieb untergegangen sei, was vorliegend nicht der Fall sei. Eine analoge Anwendung komme nicht in Betracht.



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 sechs

**Besinnliche Weihnachtsfeiertage und alle guten Wünsche für ein
gesundes und erfolgreiches Jahr 2012.**



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 © 2011 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>