

## Fragen zu Abmahnung, Probezeit, Kündigung und Zeugnis

**Frage:** Kann der Arbeitgeber per Telefax kündigen?

**Michael W. Felser:** Nein, seit dem 1.5.2001 geht das nicht mehr. Vorher konnte auch per Telefax gekündigt werden (vgl. LAG Baden-Württemberg vom 15.3.1994 – 7 Sa 109/93). Die Kündigung galt dann als innerhalb der normalen Geschäftszeiten zugegangen, selbst wenn das Papierfach leer ist. Dies galt selbst dann, wenn arbeitsvertraglich die Schriftform der Kündigung vereinbart wurde (§ 127 BGB, vgl. LAG Baden-Württemberg vom 22.4.97 – 16 Sa 64/96). Eine Ausnahme bestand und besteht aber bei tarifvertraglich vorgesehener Schriftform für die Kündigung, da hierauf die für die gesetzliche Schriftform geltenden Vorschriften Anwendung finden (§ 126 BGB). Besteht ein tarifvertragliches Schriftformerfordernis, ist eine Übermittlung der Kündigung per Telefax nicht ausreichend, da das tarifliche Schriftformerfordernis dem gesetzlichen gleichsteht (BAG vom 26.4.1990 – 2 AZR 170/89). Durch die gesetzliche Neuregelung, nach der die Kündigung gesetzlich schriftlich zu erfolgen hat, genügt die Telefaxkündigung nicht mehr den gesetzlichen Vorgaben. Im Wohnraummietrecht ist eine Kündigung per Telefax übrigens auch nicht möglich, weil das Gesetz hierfür die Schriftform (§ 564 a BGB) vorsieht.

Auch bei der Geltendmachung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis reicht die Geltendmachung per Fax nicht aus, wenn der Tarifvertrag die schriftliche Geltendmachung vorschreibt (§ 126 BGB, vgl. LAG Hamm vom 22.5.1997 – 8 Sa 1189/96)). Hier liegt einer der besonders bösen Fallstricke im Arbeitsrecht.

**Frage:** Kann der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer telefonisch kündigen?

**Michael W. Felser:** Nein, auch das geht wegen des Schriftformerfordernisses nicht mehr. Früher galt, daß selbst per Telefon gekündigt werden kann, wenn tarifvertraglich keine Schriftform besteht (LAG Hamm vom 18.11.82 – 11 Sa 118/82).

**Frage:** Muß die Kündigung schriftlich begründet werden?

**Michael W. Felser:** Entgegen einem verbreiteten Irrglauben bei Arbeitnehmern müssen die Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben nicht genannt werden. Der Arbeitgeber braucht die Gründe erst im Prozeß anzugeben, wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Von dieser Regel gibt es dann eine Ausnahme, wenn der Tarifvertrag die schriftliche Begründung der Kündigung vorschreibt (z.B. § 54 BMTG II, § 57 BAT) oder ein Gesetz (z.B. § 15 BbiG im Ausbildungsverhältnis). In diesen Fällen reicht die Bezugnahme auf ein vorangegangenes Gespräch, in dem die Kündigungsgründe erläutert wurden, zur Wahrung der Schriftform nicht aus (LAG Berlin vom 32.1.98 – 6 Sa 107/97).

**Frage:** Kann mir der Arbeitgeber in der Probezeit ohne Grund kündigen?

**Michael W. Felser:** Ja und nein. Die Probezeit hat mit der Frage, ob grundlos gekündigt werden kann, eigentlich nichts zu tun. Die Probezeit spielt lediglich für die Dauer der Kündigungsfristen eine Rolle. Sowohl Tarifverträge als auch das BGB (§ 622 BGB) lassen für die Probezeit verkürzte Kündigungsfristen zu. Daß meistens während der Probezeit ohne Grund gekündigt werden kann, hängt damit zusammen, daß im ersten halben Jahr eines Arbeitsverhältnisses noch kein Kündigungsschutz nach dem KSchG besteht. Da die Probezeit regelmäßig auch von drei bis zu sechs Monaten beträgt, fällt sie mit dem kündigungsschutzlosen Zeitraum zusammen. Dauert die Probezeit, was in extremem Ausnahmefällen zulässig sein kann (z.B. bei hochspezialisierten Facharbeitern oder einer langen Einarbeitungsdauer), dagegen neun Monate, besteht nach Ablauf des sechsten Monats gleichwohl Kündigungsschutz, so daß die Kündigung auch begründet werden muß.

**Frage:** In meinem Arbeitsvertrag steht, daß das Probearbeitsverhältnis nach sechs Monaten endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Ist das erlaubt? Kann mir in den sechs Monaten normal gekündigt werden?

**Michael W. Felser:** Die Vereinbarung eines selbständigen befristeten Probearbeitsverhältnisses ist zulässig. Anders als bei der normalen Probezeit, die in den ersten Monaten eines ansonsten unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine Kündigung mit kürzerer Kündigungsfrist zuläßt, endet das Probearbeitsverhältnis nach Ablauf der vorgesehenen Dauer automatisch, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird übereinstimmend verlängert. Dies kann auch stillschweigend, also durch Weiterarbeiten des Arbeitnehmers und Entgegennahme der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber geschehen. So mancher Arbeitgeber hat diesen Zeitpunkt verschlafen! Normalerweise ist während des befristeten Probearbeitsverhältnisses (anders als in der Probezeit!) die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund dagegen kann jederzeit erklärt werden. Im befristeten Probearbeitsvertrag kann aber, was zulässig ist, geregelt werden, daß eine ordentliche Kündigung während der Laufzeit möglich ist. Nach der Rechtsprechung muß diese Regelung nur eindeutig sein.

**Frage:** Kann ein Arbeitnehmer erst nach zwei Abmahnungen gekündigt werden?

**Michael W. Felser:** Nein, dieses Gerücht hört man immer wieder. Je nach Vorfall kann auch ohne Abmahnung gekündigt werden (z.B. Diebstahl, manche Arbeitnehmer haben mehr als fünf Abmahnungen erhalten, ohne daß Ihnen gekündigt werden könnte).

**Frage:** Wann muß man denn mit einer Kündigung rechnen, wenn man abgemahnt wurde?

**Michael W. Felser:** Ein Arbeitnehmer muß nur dann eine Kündigung befürchten, wenn sich gerade der abgemahnte Vorfall (z.B. eine erhebliche Verspätung bei Dienstantritt) oder ein gleichartiger Vorfall (z.B. verspätete Rückkehr aus dem Urlaub) wiederholt. Zur Kündigung führt daher, daß der Arbeitnehmer trotz vorheriger Warnung (Abmahnung) ein weiteres Mal gegen seine Pflichten verstoßen hat.

**Frage:** Muß eine Abmahnung nach zwei Jahren aus der Personalakte entfernt werden?

**Michael W. Felser:** Nein, eine Frist wie beim Punktekonto in Flensburg gibt es leider für Abmahnungen nicht. Allerdings verlieren Abmahnungen mit der Zeit an Gewicht.

**Frage:** Muß eine Abmahnung schriftlich erfolgen?

**Michael W. Felser:** Im Regelfall reicht die mündliche Abmahnung aus. Nur wenn der Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung die Schriftform vorschreibt, muß die Abmahnung schriftlich erfolgen. Aus Beweisgründen wird eine Abmahnung aber immer schriftlich erfolgen.

**Frage:** Kann einem Arbeitnehmer gekündigt werden, wenn er Essensreste von der Arbeit mit nach Hause nimmt?

**Michael W. Felser:** Ja, sogar fristlos und in der Regel auch ohne Abmahnung. Die Rechtsprechung ist bei Diebstahl im Arbeitsverhältnis recht rigoros. Das Bundesarbeitsgericht hält die Mitnahme von drei Kiwis im Wert von 2,97 DM für ausreichend, um eine Kündigung zu rechtfertigen. Das LAG Köln hält die Mitnahme zweier vom Mittagessen übriggebliebener Schollenfilets im Wert von 10 DM durch eine Küchenhelferin für eine ordentliche Kündigung für ausreichend. Der Diebstahl eines halben Brötchens wurde für nicht ausreichend zur Kündigung befunden. Ebenso lehnte ein zweitinstanzliches Gericht die Kündigung wegen Diebstahls von 3 - 5 Zigaretten ab. Beim Diebstahl einer Flasche Weinbrand hat das LAG Köln zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt, wie lange das Arbeitsverhältnis störungsfrei verlief (LAG Köln vom 11.8.98 - 3 Sa 100/98)

**Frage:** In wirtschaftlich schwierigen Zeiten würden Arbeitgeber gerne die Gehälter senken. Kann der Arbeitgeber dies durch eine Änderungskündigung erreichen?

**Michael W. Felser:** Ja. Wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebes so schlecht ist, daß sie ein dringendes betriebliches Bedürfnis für eine Änderungskündigung abgibt, kann das Entgelt gekürzt werden. Ist die schlechte Wirtschaftslage aber nur vorübergehender Natur, so müssen auch die Arbeitnehmer keine Kündigung auf Dauer hinnehmen (BAG vom 20.8.98 - 2 AZR 84/98).

**Frage:** Stimmt es, wie man verschiedentlich liest, daß bei der Sozialauswahl im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung nur noch das Lebensalter, die Betriebszugehörigkeit und die Unterhaltungspflichten zu berücksichtigen sind?

**Michael W. Felser:** Nein, dies galt nur bis zum 31.12.98. Seit dem 1.1.99 ist die alte Rechtslage vielmehr wieder hergestellt, nach der auch andere als die drei genannten Kriterien berücksichtigt werden müssen.

**Frage:** Ist der Arbeitnehmer denn bei der Betriebsübernahme in jedem Fall gegen Kündigungen geschützt?

**Michael W. Felser:** Ja und Nein. Der Arbeitnehmer ist nur gegen Kündigungen „wegen“ der Betriebsübernahme geschützt. § 613 a BGB schützt aber nicht vor Kündigungen aus anderen Gründen. Das kann auch eine betriebsbedingte Kündigung wegen eines neuen unternehmerischen Konzepts sein.

**Frage:** Im Zusammenhang mit der Wiedereinführung der 100%igen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden die Krankenkassen in Betrieben und Dienststellen wieder diskutiert. Kann man wegen Krankheit eigentlich gekündigt werden?

**Michael W. Felser:** Grundsätzlich kann das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden, weil Arbeitnehmer wegen Krankheit der Arbeit fernbleiben. Übersteigt das Maß der Fehlzeiten aber ein bestimmtes Maß, kommt auch eine sogenannte krankheitsbedingte Kündigung in Betracht. Das Bundesarbeitsgericht lehnt es ab, bestimmte Quoten festzulegen, sondern prüft immer den Einzelfall. So muß ein Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer mit langer und störungsfreier Betriebszugehörigkeit längere Fehlzeiten hinnehmen als bei einem Arbeitnehmer mit kurzer Betriebszugehörigkeit. Fehlzeiten mit einer Krankheitsquote unter 14 % der Jahresarbeitszeit sind aber im allgemeinen nicht kündigungsrelevant. In der Regel greift die Rechtsprechung für die Beurteilung der Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung auf die Krankheitszeiten der letzten drei Jahre zurück. Entscheidend ist aber alleine, ob auch zukünftig mit erheblichen Fehlzeiten wegen Krankheit zu rechnen ist. Beurteilen die Ärzte im Kündigungsschutzprozeß die weitere gesundheitliche Prognose negativ, ist eine Kündigung wegen Krankheit ausnahmsweise rechtmäßig. Grund für die dem Arbeitgeber eingeräumte Kündigungsmöglichkeit sind letztlich die hohen Kosten für Entgeltfortzahlung, jedenfalls bei häufigen Kurzerkrankungen.

**Frage:** Arbeitnehmer sind häufig der Ansicht, während einer Krankheit könne das Arbeitsverhältnis nicht rechtswirksam gekündigt werden. Ist das richtig?

**Michael W. Felser:** Nein, hier handelt es sich um ein verbreitetes, aber unzutreffendes Gerücht. Krankheit schützt vor Kündigung nicht. Auch bei einem Krankenhausaufenthalt muß man daher Sorge dafür tragen, daß zu Hause eintreffende Briefe des Arbeitgebers weitergeleitet werden, damit im Falle einer Kündigung rechtzeitig, also innerhalb der Dreiwochenfrist nach § 4 KSchG, Klage erhoben werden kann.

**Frage:** Kann man aus anderen Gründen im Zusammenhang mit Krankheit, z.B. wegen „Krankfeiern“ entlassen werden?

**Michael W. Felser:** Blaumachen, also wenn die Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht wurde, ist ein Grund zur Kündigung. Die Ausübung einer Nebentätigkeit während einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit ist aber nicht grundsätzlich verboten. Unter Umständen kann dadurch aber die Glaubwürdigkeit (der Beweiswert) des Attestes erschüttert werden. Grund zur Kündigung kann auch die Androhung, krank zu werden, sein. Verbreitet sind auch Kündigungen wegen Verletzungen der Anzeigepflichten bei Arbeitsunfähigkeit. So müssen Arbeitnehmer das Fernbleiben dem Arbeitgeber frühestmöglich melden, damit dieser sich darauf einrichten und ggf. für Ersatz sorgen kann. Die „gelben Scheine“ müssen ebenfalls immer rechtzeitig beim Arbeitgeber eingereicht werden. Ein Attest ist übrigens nur ein verbreitetes Beweismittel dafür, daß Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Theoretisch kann diese aber durch jedes andere zulässige Beweismittel, also auch z.B. Zeugenaussagen, bewiesen werden.

### **Kündigungsfristen – wie lang ist meine Kündigungsfrist?**

Nach dem BGB kann das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

**Achtung:** Längere tarifliche oder einzelvertragliche Kündigungsfristen gehen vor.

**Frage:** Ist bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht auch Streit um das Arbeitszeugnis programmiert?

**Michael W. Felser:** Das könnte man annehmen. Die weitaus meisten Arbeitgeber reagieren aber auch nach tatsächlich oder vermeintlich berechtigten verhaltenbedingten Kündigungen gelassen. Nur in Einzelfällen kommt es zum „Nachkarten“. Ein Viertel der Zeugnisklagen wird nicht um die Berichtigung, sondern darum geführt, daß überhaupt ein Zeugnis ausgestellt wird. Dies ist aber für Arbeitnehmer, Auszubildende und Handlungsgehilfen gesetzlich geregelt.

**Frage:** Was ist der Unterschied zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Arbeitszeugnis?

**Michael W. Felser:** Das einfache Zeugnis, die sogenannte Arbeitsbescheinigung, enthält nur Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung. Das qualifizierte Zeugnis dagegen enthält auch Aussagen über die Führung und Leistung des Arbeitnehmers. Das qualifizierte Zeugnis soll den Arbeitnehmer beurteilen und bewerten, und zwar nach den Kriterien Leistung, Qualität der Arbeit, Arbeitsbereitschaft, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern und dem Führungsverhalten

**Frage:** Viele Arbeitnehmer befürchten Schwierigkeiten, wenn Sie ein Zwischenzeugnis verlangen. Zu Recht?

**Michael W. Felser:** Diese Befürchtungen sind nicht ganz von der Hand zu weisen. Viele Arbeitgeber gehen in diesem Fall davon aus, daß der Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen will. Eine Gesetzesvorschrift, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Zwischenzeugnis regelt, existiert anders als beim Schlußzeugnis nicht. Ein solcher Anspruch ergibt sich jedoch häufig aus Tarifverträgen. So ist z.B. § 61 Absatz 2 BAT geregelt, daß "aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses" ein Zeugnis verlangt werden kann. Solche triftigen Gründen sind z.B. der Wechsel des Vorgesetzten, der Ablauf der Probezeit, Erziehungsurlaub, der Besuch von Fortbildungskursen, ein Betriebsüber-

gang oder die Versetzung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens. Wenn solche Gründe vorliegen, wird ein verständiger Arbeitgeber ein Zwischenzeugnis auch dann erteilen, wenn der einschlägige Tarifvertrag dies nicht regelt. Ein Zwischenzeugnis kann sehr wichtig werden, denn der Arbeitgeber ist an die Bewertung beim Abschluszeugnis gebunden, wenn nicht allzuviel Zeit zwischen beiden Zeugnissen liegt.

**Frage:** Worauf muß beim Zeugnis geachtet werden?

**Michael W. Felser:** Das Zeugnis muß schriftlich und auf dem besten Briefpapier, das der Arbeitgeber verwendet, ausgestellt werden. Das Zeugnis darf nicht geknickt sein und muß ordentlich aussehen. Zeugnisse mit Kaffeeflecken, Radierungen und Durchstreichungen kann der Arbeitnehmer zurückweisen.

**Frage:** Gibt es bei Zeugnissen einen Geheimcode?

**Michael W. Felser:** Sicher gibt es Formulierungen, die auf Probleme hinweisen. Auch Schreibfehler oder Tintenkleckse können geheime Informationen transportieren. Nach meiner persönlichen Erfahrung herrscht in der Praxis aber auf beiden Seiten verbreitete Unkenntnis vor. Vermeintliche Geheimcodes sind häufig gar nicht so gemeint und werden bei einer Beschwerde umgehend geändert. Andererseits kommt es auch vor, daß positiv formulierte Boshaftigkeiten, obwohl sie so gemeint sind, vom nächsten Arbeitgeber gar nicht als solche verstanden werden. So meinen manche Arbeitgeber, ihm Zeugnis sollte immer erwähnt werden, daß der Arbeitnehmer ehrlich war. Ein solcher Hinweis ist jedoch nur bei Vertrauensstellungen (Kassierer etc.) angemessen. Bei anderen Beschäftigten macht die ausdrückliche Erwähnung eher stutzig. Die Pünktlichkeit sollte dagegen nie erwähnt werden. Sie ist nämlich selbstverständlich.

**Frage:** Ist es Arbeitnehmern zu empfehlen, das Zeugnis selbst zu schreiben, wenn der Arbeitgeber dies anbietet.

**Michael W. Felser:** In der Tat kommt es vor, daß Arbeitnehmer das Zeugnis selbst schreiben dürfen. Fachleute erkennen dies jedoch recht einfach. Die Zeugnisse sind meist länger und um Vollständigkeit bemüht. Arbeitnehmer sollten solche Zeugnisse nur von Fachleuten schreiben oder wenigstens überprüfen lassen.

**Frage:** Können Sie unseren Lesern ein paar Kodierungen entschlüsseln?

**Michael W. Felser:** Natürlich. Wenn in einem Zeugnis steht: "Er war tüchtig und wußte sich gut zu verkaufen.", so heißt dies, daß der Mitarbeiter ein unangenehmer und rechthaberischer

Wichtigtuert ist. Ein Mitarbeiter mit Alkoholproblemen bekommen „gerne bestätigt“, daß er „durch seine Geselligkeit zur Verbesserung des Betriebsklimas beitrug“. Schürzenjäger bekommen attestiert: "Er zeigte gutes Einfühlungsvermögen für die Belange der Belegschaft."

**Frage:** Ist es wichtig, daß das Zeugnis mit einer Dankes- oder Bedauernsformel endet?

**Michael W. Felser:** Grundsätzlich ja. Besonders wenn es heißt: "Für seinen weiteren Berufsweg wünschen wir ihm viel Erfolg und danken ihm für die jahrelange erfolgreiche Zusammenarbeit." Das ist eine ausgesprochen positive Bemerkung. Dagegen macht ein "Lei-

der sehen wir uns nicht mehr in der Lage, ihn weiterzubeschäftigen und kündigen das Arbeitsverhältnis zum ..." oder gar "Wir wünschen ihm für die Zukunft das Allerbeste." mißtrauisch.

**Frage:** Was kann ein Arbeitnehmer gegen ein unrichtiges Zeugnis unternehmen?

**Michael W. Felser:** Da das Zeugnis wohlwollend und wahr sein muß, können Betroffene einen Berichtigungsanspruch geltend machen. Häufig reicht ein anwaltliches Schreiben aus. Selbst wenn geklagt werden muß: Nur ein kleiner Teil der Zeugnisklage endet mit einem Urteil.

© by Michael W. Felser, Rechtsanwälte Felser, <http://www.felser.de>, Kurfürstenstraße 14, 50321 Brühl



**Felser/ Roos, Rechte des Betriebsrats: Mehr zu diesem Ratgeber (Kritiken, Leseproben, Verlagsankündigung) erfahren Sie unter**

[http://www.felser.de/felser/buecher/buch\\_1.htm](http://www.felser.de/felser/buecher/buch_1.htm)

**Hier können Sie das Buch bestellen (einfach anklicken):**

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3766328492/juracity/302-9653824-8457643>

Weitere Informationen zu Kündigung und Kündigungsschutz finden Sie in unserem im Bund-Verlag erschienenen Ratgeber:



Seidel/Felser  
Kündigung – Was tun?  
Bund Verlag  
2. Auflage 2001

**TIPP:** Schließen Sie eine *Rechtsschutzversicherung* ab, wenn Sie noch keine haben. Wenn Sie zur Miete wohnen, ein Auto oder Motorrad haben und angestellt arbeiten, lohnt sich eine Rechtsschutzversicherung, die mit Vollrechtsschutz (Privat- und Familienrechtsschutz) zwischen 200 und 400 DM kostet, eigentlich immer. Ein Kündigungsschutzverfahren kann leicht in erster Instanz 3000 bis 4000 DM kosten, in zweiter Instanz können die Kosten sogar fünfstellig werden. Sie können daher errechnen, wie schnell sich eine Rechtsschutzversicherung „amortisiert“. Testergebnisse über Rechtsschutzversicherungen aus den Verbraucherzeitschriften Capital, Finanztest und Stiftung Warentest erhalten Sie im Internet, u.a. unter <http://www.felser.de>

Mehr zum Buch (u.a. Leseprobe) unter [http://www.felser.de/felser/buecher/buch\\_2.htm](http://www.felser.de/felser/buecher/buch_2.htm)

**Hier können Sie das Buch bestellen (einfach anklicken):**

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3766332309/juracity/302-9653824-8457643>

Bitte besuchen Sie auch die folgenden Internetseiten:

<http://www.kuendigung.de>

<http://www.betriebsverfassung.de>

<http://www.abmahnungsrechtsstreit.de>

© by Michael W. Felser, Rechtsanwälte Felser, <http://www.felser.de>, Kurfürstenstraße 14, 50321 Brühl

<http://www.arbeitsvertrag.de>