

jetzt kostenlos  
abonnieren unter:  
ar.aktuell@bme-law.de

## Sehr geehrte Damen und Herren

in der arbeitsrechtlichen Praxis erleben wir es immer wieder, dass sich ein Arbeitgeber an uns wendet und sinngemäß äußert, dass „einer seiner Arbeitnehmer seit mehreren Wochen krank sei und wann es denn möglich sei, dem Arbeitnehmer zu kündigen.“ Unser Artikel „Krankheitsbedingte Kündigung“ stellt kurz die Grundzüge einer entsprechenden Kündigung vor.

Der Ausspruch einer Kündigung bereitet einem Arbeitgeber häufig Kopfzerbrechen. Es stellen sich die Fragen, wer wirksam kündigen darf und wie die Kündigung dem Arbeitnehmer rechtssicher zugestellt werden sollte. Unser Beitrag „Wirksame Gestaltung von Kündigungen“ beschäftigt sich mit diesem Thema.

Der Rechtsprechungsteil befasst sich mit Entschädigungsansprüchen nach dem AGG, einer Kündigung wegen eines Bagatelldelikts sowie einer Kündigung wegen exzessiver privater E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Dr. Olaf Lampke (Fachanwalt für Arbeitsrecht)



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

ist z.B. dann der Fall, wenn es sich um ausgeheilte Leiden handelt oder um ein krankheitsbedingtes Fehlen wegen eines Unfalls. Aufgrund des Erfordernisses einer negativen Prognose empfiehlt es sich für den Arbeitgeber, die Krankheitszeiten des Arbeitnehmers genau zu dokumentieren.

Die Fehlzeiten müssen auf der zweiten Stufe zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. Eine Beeinträchtigung ist entweder dann zu bejahen, wenn die wiederholten kurzfristigen Ausfallzeiten aufgrund von Erkrankungen zu Störungen im Produktionsprozess führen oder wenn die Fehlzeiten zu einer erheblichen wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen. Eine erhebliche wirtschaftliche Belastung wird angenommen, wenn der Arbeitgeber in den betreffenden Jahren jeweils mehr als sechs Wochen Lohnfortzahlung an den Arbeitnehmer geleistet hat. Im Rahmen der Interessenabwägung sind schließlich das Alter, etwaige Unterhaltsverpflichtungen des Arbeitnehmers, die Dauer des ungestörten Verlaufs des Arbeitsverhältnisses sowie die Frage, ob die Ursache der Erkrankung (auch) durch betriebliche Umstände mit verursacht worden ist, mit einzubeziehen.

### Lang andauernde Erkrankung

Das BAG lehnt bei der Definition für eine lang andauernde Erkrankung bestimmte Regelfristen grundsätzlich ab, es erachtet allerdings in seiner neueren Recht-

## Krankheitsbedingte Kündigung

Dr. Olaf Lampke, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Bei der Prüfung krankheitsbedingter Kündigungen werden die Fallgruppen der häufigen Kurzerkrankung, der lang andauernden Erkrankung sowie der dauernden Leistungsunfähigkeit unterschieden. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist die Rechtmäßigkeit aller Fallgruppen in drei Stufen zu prüfen:

- Vorliegen einer negativen Gesundheitsprognose (erste Stufe)
- Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen (zweite Stufe)
- Im Rahmen einer Interessenabwägung ist schließlich zu prüfen, ob die Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen zu einer unbilligen Belastung des Arbeitgebers führen (dritte Stufe)

Das Erfordernis des Vorliegens einer negativen Prognose auf der ersten Stufe bei allen

krankheitsbedingten Kündigungen macht deutlich, dass die Kündigung keine Sanktion für Fehlzeiten in der Vergangenheit darstellt, sondern dass diese ausschließlich darauf abzielt, dass der Arbeitgeber in der Zukunft vor unzumutbaren Störungen geschützt werden soll.

### Häufige Kurzerkrankungen

Für eine Bejahung der negativen Prognose müssen zum Zeitpunkt der Kündigung objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis rechtfertigen, dass weiterhin mit überdurchschnittlich hohen krankheitsbedingten Ausfallzeiten zu rechnen ist. Hierbei haben häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit Indizwirkung für ein entsprechendes Krankheitsbild in der Zukunft. Es müssen über einen Minimalzeitraum von zwei bis drei Jahren Fehlzeiten von mindestens 25% - 30% vorliegen.

Nicht mit in die Prognose einzubeziehen sind jedoch Krankheiten, mit deren Wiederholung nicht zu rechnen ist. Dies

sprechung eine acht Monate anhaltende Erkrankung in der Vergangenheit für ausreichend. Für das Vorliegen einer negativen Prognose ist erforderlich, dass mit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist. Als absehbare Zeit sieht das BAG einen Zeitraum von 24 Monaten an. Bei dem Vorliegen einer negativen Prognose geht die Rechtsprechung in der Regel ohne weiteres von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen aus.

### Dauernde Leistungsunfähigkeit

Hier liegt eine negative Prognose vor, da feststeht, dass der Arbeitnehmer die vertragliche geschuldete Arbeitsleistung

überhaupt nicht mehr erbringen kann. Auch wird regelmäßig von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen ausgegangen; ein Festhalten am Arbeitsverhältnis ist dem Arbeitgeber weiterhin im Rahmen der Interessenabwägung unzumutbar.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Dem Arbeitgeber ist vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung zu empfehlen, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX hat bei Zustimmung des Arbeitnehmers der Arbeitgeber mit dem Betriebsarzt, dem Betriebsrat und im Falle eines Schwerbehinderten mit der Schwer-

behindertenvertretung zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen man eine erneute Arbeitsunfähigkeit verhindern kann. Zwar ist die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach der Rechtsprechung des BAG keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung wegen Krankheit, jedoch führt der Verzicht auf die Durchführung zu einer Umkehr der Darlegungs- und Beweislast. D.h., der Arbeitgeber muss vor Gericht darlegen und beweisen, aus welchen Gründen der Arbeitnehmer auch unter Berücksichtigung von ergänzenden Maßnahmen nicht in der Lage ist, auf dem gleichen oder einem anderen Arbeitsplatz weiter beschäftigt zu werden.

## Wirksame Gestaltung von Kündigungen

Rechtsanwalt Lars Wenzel

Das Arbeitsverhältnis ist ein so genanntes Dauerschuldverhältnis, welches einseitig nur durch die wirksame Erklärung einer Kündigung beendet werden kann. Abgesehen von dem Fehlen eines Kündigungsgrundes kann die Wirksamkeit einer Kündigung bereits daran scheitern, dass bestimmte formelle Anforderungen nicht eingehalten werden. Im Folgenden soll daher ein kurzer Überblick über diejenigen Punkte gegeben werden, die von dem Arbeitgeber bei der Gestaltung einer Kündigungserklärung zwingend beachtet und eingehalten werden sollten.

Mit Inkrafttreten des § 623 BGB zum 1. Mai 2000 bedürfen Kündigungen zu ihrer Wirksamkeit zwingend der Schriftform. Zur Erfüllung dieses Schriftformerfordernisses muss die Kündigungserklärung schriftlich abgefasst sein und die Unterzeichnung der Kündigung eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens erfolgen (§ 126 Abs. 1 BGB). Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist die Kündigung bereits aus diesem Grunde unwirksam.

Ferner muss die Kündigung von dem (Dienst-) Berechtigten, also von dem Arbeitgeber, erklärt werden. Das Kündigungsrecht ist grundsätzlich nicht übertragbar. Der Arbeitgeber kann sich jedoch beim Ausspruch der Kündigung vertreten lassen. Wird eine Kündigung nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch einen Vertreter ausgesprochen, sollte dem Arbeitnehmer eine Vollmachtsurkunde im Original vorgelegt werden, da dieser im Falle des Fehlens dieser Vollmachtsur-

kunde die Möglichkeit hat, die Kündigung unverzüglich zurückzuweisen (§ 174 Satz 1 BGB). Die Kündigung ist dann unheilbar unwirksam und müsste erneut ausgesprochen werden. Der erneute Ausspruch kann unter Umständen jedoch dazu führen, dass die Kündigungsfristen nicht mehr eingehalten werden und das Arbeitsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt beendet wird. Die Beifügung einer Vollmachtsurkunde ist grundsätzlich entbehrlich, wenn die Kündigung durch den Geschäftsführer, dem Prokuristen oder dem Leiter der Personalabteilung erklärt wird oder aber der Arbeitgeber den Empfänger der Kündigung von der Bevollmächtigung ausdrücklich in Kenntnis gesetzt hatte oder der Arbeitnehmer auf andere Weise von der Bevollmächtigung Kenntnis erlangt hat.

Des Weiteren muss die Kündigung deutlich und zweifelsfrei erfolgen. Zwar ist die Verwendung des Wortes „Kündigung“ nicht zwingend erforderlich, es muss sich aber zumindest aus dem Gesamtzusammenhang ergeben, dass die unbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewollt ist. Etwaige Unklarheiten gehen zulasten des Kündigenden. Eine Begründung, d. h. die Darlegung der Kündigungsgründe, ist hingegen grundsätzlich nicht erforderlich. Ausnahmen von diesem Grundsatz bestehen bei der Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung sowie bei der Kündigung von Auszubildenden nach der Probezeit. Auch kann sich eine Begründungspflicht aus einem Tarifvertrag ergeben. Die Kündigungsgründe sind bereits in der Kündigung selbst anzuge-



Lars Wenzel ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Arbeitsrecht, Vertragsrecht sowie Recht der Erneuerbaren Energien tätig.

ben. Werden diese Formvorschriften nicht eingehalten, ist die Kündigung nichtig. Schließlich sind einem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen die Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen, wenn diesem außerordentlich gekündigt wurde. In diesem Fall müssen die Gründe jedoch nicht in der Kündigung selbst angegeben werden. Sie sind nachträglich mitzuteilen, sofern der Arbeitnehmer dies verlangt.

Da die Kündigung erst wirksam wird, wenn sie dem Arbeitnehmer zugeht und der Arbeitgeber für den Zugang der Kündigung die Beweislast trägt, sollte sichergestellt werden, dass die Kündigung dem Gekündigten auch zugeht. Im Idealfall sollte der Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter die Kündigung dem Arbeitnehmer persönlich übergeben und sich den Empfang der Kündigung von diesem schriftlich bestätigen lassen. Kommt eine persönliche

Übergabe nicht in Betracht, sollte die Kündigung mittels Boten zugestellt werden, wobei der Bote die Kündigung zuvor lesen sollte. Denn dann steht der Bote in einem späteren Kündigungsschutzverfahren als Zeuge sowohl für den Inhalt als auch für den Zugang der Kündigung zur Verfügung. Als Bote kommt grundsätzlich jede Person in Betracht. Daher kann die Kündigung insbesondere auch von einem Mitarbeiter übermittelt werden. Ist eine

Übermittlung durch einen Boten aus tatsächlichen Gründen nicht möglich, sollte die Kündigung mittels Übergabe- und Einwurfeinschreiben versendet werden. Beide Einschreibenarten sind an sich jedoch nicht geeignet, den Zugang der Kündigung zu beweisen. Lediglich das Einschreiben gegen Rückschein liefert einen so genannten Anscheinsbeweis für den Zugang der Kündigung, wenn der Rückschein auch tatsächlich von dem Empfänger zurück ge-

sendet wird. Da jedoch bei dem Übergabe-einschreiben die Gefahr besteht, dass der Empfänger von dem Briefträger nicht angetroffen wird und der Arbeitnehmer das Einschreiben erst nach einigen Tagen oder gar nicht bei der Post abholt, empfiehlt es sich, die Kündigung sowohl mittels Übergabe- als auch mittels Einwurfeinschreiben zu versenden.

## Aktuelle Rechtsprechung

### Entschädigungsanspruch wegen Altersdiskriminierung

*Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 23. August 2010 - 9 Sa 384/10*

#### Sachverhalt/Entscheidung:

Die Beklagte hat mittels einer Anzeige „eine/n kfm. Mitarbeiter/in zwischen 35 und 45 Jahren“ gesucht. Auf diese Anzeige hat sich die zum damaligen Zeitpunkt 46 Jahre alte Klägerin beworben. Die Bewerbung der Klägerin blieb unberücksichtigt, stattdessen hat die Beklagte einen 29 Jahre alten Bewerber eingestellt. Die Klägerin hat von der Beklagten die Zahlung einer Entschädigung aufgrund einer Altersdiskriminierung nach dem AGG verlangt. Das erstinstanzliche Gericht hat die Klage als unbegründet angesehen. Zwar beinhalte die Formulierung der Stellenanzeige einen Verstoß gegen das Verbot benachteiligender Ausschreibung, jedoch löse eine benachteiligende Ausscheidung für sich genommen keine Entschädigungsansprüche nach dem AGG aus, sondern begründe lediglich eine Vermutung für einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot. Das erstinstanzliche Gericht hat es jedoch als erwiesen angesehen, dass die Nichtberücksichtigung der Klägerin nicht aufgrund ihres Alters erfolgt ist, da die Beklagte durch die Einstellung eines 29 jährigen Bewerbers gezeigt habe, dass es ihr eben nicht darauf ankomme, dass der Bewerber zwischen 35 und 45 Jahren alt sei. Das LAG Niedersachsen hat sich dieser Sichtweise nicht angeschlossen und verurteilte die Beklagte zu der Zahlung einer Entschädigung in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes. Die Beklagte habe durch die Einstellung eines 29 jährigen zwar bewiesen, dass sie jüngere als 35 jährige Bewerber nicht benachteilige, jedoch könne die Beklagte durch die Einstellung eines jüngeren Mitarbeiters als in der Stellenanzeige angegeben, nicht nachweisen, dass

die Klägerin nicht wegen ihres höheren Alters unberücksichtigt geblieben sei.

#### Fazit:

Die Entscheidung ist bedenklich. Nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers löst eine benachteiligende Ausschreibung keine Entschädigungsansprüche nach dem AGG aus, sie begründet lediglich eine widerlegliche Vermutung für einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot. Wie kann man eindrucksvoller diese Vermutung widerlegen als durch die Einstellung eines Bewerbers außerhalb des angegebenen Alterskorridors? Der Logik des LAG Niedersachsen zufolge hätte die Beklagte einen unter 35 Jahre und einen über 45 Jahre alten Bewerber einstellen müssen, um die Vermutung der Diskriminierung zu widerlegen. Da die Beklagte aber nur eine Stelle zu vergeben hatte, ist dies ein sehr praxisferne Argumentation. Das Urteil zeigt deutlich, dass Unternehmen bei der Formulierung von Anzeigen sehr sorgfältig vorgehen müssen, um nicht in die „AGG-Falle“ zu tappen. Ein Verstoß gegen das Verbot benachteiligender Ausschreibung ist kaum zu widerlegen, eine zu zahlende Entschädigung die (vermeidbare) Folge.

### Kündigung wegen privater E-Mails am Arbeitsplatz

*Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 31. Mai 2010 - 12 Sa 875/09*

#### Sachverhalt/Entscheidung:

Der Kläger war bei der Beklagten seit mehr als 30 Jahren beschäftigt, zuletzt als stellvertretender Leiter des Bauamtes. Zwar gab es keine ausdrücklichen Regelungen zur privaten Nutzung der E-Mail-Funktion, jedoch wurde es in der Vergangenheit geduldet, dass das E-Mail-System - zumindest in der Pause - auch für private Kommunikation genutzt wird. Dem Kläger wurde vorgeworfen, seinen Dienstrechner in exzessiver Weise zum

Austausch mit diversen Gesprächspartnerinnen genutzt zu haben, die er über eine Internetseite für „Chat- und Partnersuche“ kennengelernt hatte. An einigen Tagen soll der Kläger zwischen 110 und 180 Nachrichten erhalten und versendet haben, was eine Überprüfung des Dienstrechners ergeben habe. Anschließend sprach die Arbeitgeberin eine außerordentliche Kündigung aus. Das LAG Niedersachsen hielt die Kündigung für wirksam. Das Gericht hatte errechnet, dass aufgrund des privaten Nachrichtenaustausches an mindestens drei Tagen keine Zeit mehr zur Erledigung seiner Dienstaufgaben geblieben sein konnte. Damit war ohne Weiteres ein Grund gegeben, der ohne vorherige Abmahnung zur Rechtfertigung einer (außerordentlichen) Kündigung geeignet war.

#### Fazit:

Eine derart exzessive private Nutzung des dienstlichen Internetanschlusses muss von einem Arbeitgeber nicht hingenommen werden und rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Jedem Arbeitnehmer muss klar sein, dass er seine Arbeitszeit nicht größtenteils - teilweise sogar ausschließlich - dazu nutzen darf, um über das dienstliche E-Mail-System private Kontakte anzubahnen und zu pflegen, sondern hierdurch seine arbeitsvertraglichen Pflichten in erheblichem Maße verletzt. Mit Ausnahme von solchen extremen Einzelfällen, bei denen das vertragswidrige Verhalten für jeden Arbeitnehmer offensichtlich ist, bleibt die Rechtslage aber im Hinblick auf den gestatteten Umfang privater E-Mail-Nutzung ohne eindeutige Regelungen für alle Beteiligten unsicher. Es empfiehlt sich daher, die private E-Mail- und Internetnutzung unmissverständlich zu regeln. Diese Regeln können entweder unmittelbar im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder, abhängig von der jeweiligen betrieblichen Situation, auch mittels Weisung festgelegt werden.

## Aktuelle Rechtsprechung

### Kündigung wegen Stromdiebstahls unwirksam

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 2. September 2010 - 16 Sa 260/10

#### Sachverhalt/Entscheidung:

Der Kläger war bei der Beklagten seit 19 Jahren beschäftigt, zuletzt als Netzwerkadministrator. Eines Tages schloss der Kläger seinen Elektroroller im Vorraum zum Rechenzentrum der Beklagten an eine Steckdose an, um den Akku aufzuladen. Hierdurch sind Stromkosten im Umfang von etwa 1,8 Cent entstanden. Die Beklagte warf dem Kläger vor, ein Vermögensdelikt zu ihrem Nachteil begangen zu haben, weil er heimlich auf ihre Kosten seinen privaten Elektroroller am Stromnetz aufgeladen hat. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos sowie hilfsweise ordentlich fristgerecht. Die gegen diese Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage war erfolgreich. Das Landesarbeitsgericht hat im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung eine Interessenabwägung vorgenommen, die zu Lasten der Beklagten ausging. Berücksichtigt hat das Gericht dabei den geringen Schaden von 1,8 Cent, die 19-jährige Betriebszugehörigkeit des Klägers und nicht zuletzt den Umstand, dass im Betrieb Handys aufgeladen und elektronische Bilderrahmen betrieben wurden, die Beklagte aber nicht eingegriffen hätte. Daher hätte das verlorengegangene Vertrauen durch eine Abmahnung wieder hergestellt werden können.

#### Fazit:

Mit seiner Entscheidung befindet sich das Landesarbeitsgericht Hamm im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dieses hat nunmehr im „Fall Emmely“ (vgl. Rundbrief zum Arbeitsrecht Ausgabe 04/April 2009) die Kündigung einer Kassiererin wegen der Unterschlagung von Leergutbons im Wert von Euro 1,30 als unwirksam erachtet. Zwar könne ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten eine fristlose Kündigung auch dann rechtfertigen, wenn der damit einhergehende wirtschaftliche Schaden gering ist. Umgekehrt sei nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflichtverletzung ohne Weiteres ein Kündigungsgrund. Da das Gesetz keine „absoluten Kündigungsgründe“ kenne, müsse vielmehr nach dem Gesetz unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile beurteilt werden, ob ein wichtiger Grund vorliegt.

Auch wenn das BAG - anders als die Vorinstanzen - im „Fall Emily“ die Kündigung der Kassiererin als unwirksam erachtet hat und auch das LAG Hamm die fristlose Kündigung wegen Entziehung elektrischer Energie im Wert von unter 2 Cent als unwirksam erachtet hat, bedeutet dies nicht, dass Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers, die lediglich einen geringen wirtschaftlichen Schaden anrichten, grundsätzlich ungeeignet sind, eine außerordentliche fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung zu rechtfertigen. Auch weiterhin stellen Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers einen schwerwiegenden Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, die das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen nachhaltig zerstören.

Ist jedoch lediglich ein verhältnismäßig geringer wirtschaftlicher Schaden entstanden, sollte insbesondere dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits seit vielen Jahren beanstandungslos bestanden hat, vor Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung sorgfältig geprüft werden, ob im Einzelfall lediglich der Ausspruch einer Abmahnung gerechtfertigt ist.

## Ihre kompetenten Partner im Arbeitsrecht

Wir beraten Unternehmen im gesamten Bereich des betrieblichen Arbeitsrechts einschließlich des Tarifvertragsrechts, der arbeitsrechtlichen Umstrukturierungen und der Begleitung bei Verhandlungen mit Betriebsräten. Im Auftrag unserer Klienten fertigen wir auch Arbeitsverträge und führen arbeitsrechtliche Verfahren vor den Arbeitsgerichten durch. Wir beraten unsere Mandanten bei Interessenausgleich und Sozialplan und begleiten sie bei Einigungsstellen- und Beschlussverfahren. Zudem führen wir für unsere Mandanten speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Mitarbeiter-Schulungen durch.

Bei Blanke Meier Evers arbeiten zurzeit 25 Rechtsanwälte, von denen sich drei schwerpunktmäßig mit dem Arbeitsrecht befassen.

- Dr. Olaf Lampke
- Lars Wenzel
- Dr. Thomas Heineke

Verlag und  
Herausgeber: Blanke Meier Evers  
Rechtsanwälte in Partnerschaft  
Kurfürstenallee 23  
28211 Bremen

Tel: 0421 - 94 94 6 - 0  
Fax: 0421 - 94 94 6 - 66  
Internet: www.bme-law.de  
E-Mail: info@bme-law.de

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke  
(Verantwortlicher)

Druck: Schintz Druck, Bremen

Layout und DTP: Stefanie Schürle