

Rechtssicherer Umgang mit Stellenausschreibung und Bewerbung

Die Einstellung neuer Mitarbeiter bietet eine Menge an potenziellen Stolpersteinen. Diese sind auch mit gesundem Menschenverstand nicht immer klar zu erkennen. Aber urteilen Sie doch einfach selbst: Wie würden Sie entscheiden?

Steht demjenigen ein Entschädigungsanspruch zu, dem als erfolglosen Bewerber sein Lebenslauf zurückgeschickt wird, auf dem durch eine Mitarbeiterin des Unternehmens der Vermerk „Ossi“ mit einem daneben eingekreisten Minuszeichen angebracht und im Übrigen zu Tätigkeitszeiten vor 1988 an zwei Stellen „DDR“ vermerkt worden ist?

Wie verhält es sich mit dem in der Elfenbeinküste geborenen Anwärter mit französischer Muttersprache, der sich als Briefzusteller auf eine Anzeige hin bewarb, in der unter anderem darauf hingewiesen wurde, dass Bewerber die deutsche Sprache in Wort und Schrift beherrschen sollten, wenn ihm trotz guter Deutschkenntnisse eröffnet wird, dass seine undeutliche Aussprache beim telefonischen Erstkontakt, der im Wesentlichen die Frage der Fähigkeit zum Fahrradfahren beinhaltete, für die Ablehnung seiner Bewerbung ausschlaggebend gewesen sei?

Ist ein Diplom-Soziologe in Schadenersatz begründender Weise diskriminiert, der nicht als „Chefsekretärin/Assistentin für den Geschäftsführer eines renommierten, international tätigen mittelständigen Berliner Industrieunternehmens“ berücksichtigt wurde? In der zugrundeliegenden Stellenanzeige waren als Kompetenzen u.a. „Erfahrung in der Führung und Organisation des Chefsekretariats“ und „sehr gute Englisch- und Französischkenntnisse in Wort und Schrift“ verlangt worden. Beides lag nicht oder nur zum Teil vor. Die mitgeteilte Gehaltsvorstellung des Aspiranten belief sich auf € 52.000,- pro Jahr bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden. Geschah ihm Unrecht? Wir werden sehen.

1. Stellenausschreibungen und -anzeigen

Ein erster Stolperstein besteht bezüglich gegebenenfalls einzubeziehender Stellen.

Unbedingt erforderlich ist zunächst die rechtzeitige Beteiligung eines bestehenden Betriebsrates. Diesem steht nach § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes (nachfolgend: BetrVG) ein umfangreiches Unterrichts- und Beratungsrecht bezüglich der Personalplanung zu. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über diese, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen anhand von Unterlagen (Stellenausschreibungen, Anforderungsprofile etc.) rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, damit dieser sich einbringen kann. Der Betriebsrat kann nach § 93 BetrVG darüber hinaus verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, zunächst innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden.

Eignet sich die ausgeschriebene Stelle auch für die Besetzung durch einen schwerbehinderten Menschen, so ist die Agentur für Arbeit frühzeitig zu informieren. § 81 Abs. 1 des Neunten Buchs des Sozialgesetzbuchs (nachfolgend: SGB IX) sieht darüber hinaus auch die Beteiligung einer etwaig bestehenden Schwerbehindertenvertretung vor. § 81 Abs. 2 SGB IX normiert ausdrücklich, dass Schwerbehinderte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden dürfen und verweist auf die Regelungen im AGG. Öffentliche Arbeitgeber haben schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, die fachliche Eignung fehlt offensichtlich (§ 82 SGB IX).

Praxistipp: Übersicht der zu beteiligenden Stellen

- Betriebsrat: Unterrichts- und Beratungspflicht, kann zunächst interne Ausschreibung verlangen.
- Agentur für Arbeit: Ist zu informieren, soweit die Stelle auch für einen Schwerbehinderten geeignet ist. Eine Beteiligung kann auch sonst Sinn machen, da bei der Einstellung eines Arbeitslosen Zuschüsse der Agentur in Betracht kommen.
- Schwerbehindertenvertretung: Ist zu beteiligen, soweit eine Besetzung auch mit einem schwerbehinderten Menschen in Betracht kommt.

Stellenausschreibungen dürfen nicht diskriminierend sein. Bis zum Jahr 2006 war nach den vormaligen §§ 611 a, 611 b und 612 des Bürgerlichen Gesetzbuches (nachfolgend: BGB) nur die Diskriminierung wegen des Geschlechts ausdrücklich gesetzlich untersagt und dem Arbeitgeber unter anderem auch eine geschlechtsneutrale Ausschreibung vorgegeben. Das im Jahr 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (nachfolgend: AGG)

sieht inzwischen einen viel umfassenderen Schutz von Beschäftigten vor Benachteiligung vor. Als Beschäftigte gelten dabei nach § 6 Abs. 1 S. 2 AGG auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis.

Praxistipp: Beachtung des AGG

- *Die Regelungen des AGG müssen im Rahmen von Neueinstellungen unbedingt berücksichtigt werden.*
- *Das AGG ordnet auch für bereits bestehende und sogar für Beschäftigungsverhältnisse, die bereits beendet sind, ein umfassendes Verbot der Benachteiligung an.*
- *Die Vorschriften des Gesetzes sollten bekannt sein und beachtet werden.*

Ziel des AGG ist es nach dessen § 1, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. § 11 AGG sieht ausdrücklich vor, dass bereits beim Ausschreiben eines Arbeitsplatzes nicht benachteiligt werden darf. Derartiges kann unmittelbar (es wird mehr oder minder ausdrücklich eines der Kriterien angeführt) oder mittelbar (eines der Kriterien scheint für den Arbeitgeber zumindest gewichtig zu sein) geschehen.

Auf folgendes ist aus Sicht des Arbeitgebers zu achten:

Praxistipp Benachteiligungsfreie Ausschreibungen

- unmittelbare Benachteiligung vermeiden:
- *Ausschreibungen neutral halten, insbesondere bezüglich Geschlecht und Alter (also keine Suche nach der „langjährigen Hauswirtschafterin“, dem „maximal 25 Jahre alten Helfer in unserem fleischverarbeitenden Betrieb“ oder „Frauen, die gerne telefonieren“.).*
- *Wenn sich der Arbeitsplatz für Teilzeit eignet, ist dieser nach § 7 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (nachfolgend: TzBfG) auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben.*
- *Kein Abstellen auf das Geschlecht, die Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Veranlagung.*
- *Beschränkung auf die wirklich erforderlichen Angaben und unverzichtbaren Auswahlkriterien.*
- *Auf das Anfordern eines Lichtbildes verzichten.*
- mittelbare Benachteiligung vermeiden:

- *Auch indirekt kann benachteiligt werden.*
- *Beispiele, die Anhaltspunkte hierfür bieten (können):*
- *„frisch und dynamisch“,*
- *„Berufsanfänger“,*
- *„erfahren“,*
- *„mit langer Berufserfahrung“,*
- *„körperlich belastbar“,*
- *„adrettes Äußeres“,*
- *„Muttersprachler“,*
- *„aus der Region“.*

Bei einer Benachteiligung kann der abgelehnte Bewerber nach § 15 AGG Schadenersatz in Form einer „angemessenen Entschädigung“ verlangen. Ein Anspruch auf Einstellung steht ihm indes nicht zu.

Praxistipp: *Vorsicht AGG-Hopper!*

- *Wie wichtig es ist, bei der Ausschreibung keine Fehler zu machen, zeigt sich bei der in § 22 AGG getroffenen Regelung bezüglich der Beweislast im Falle eines etwaigen gerichtlichen Verfahrens.*
- *Wenn der Bewerber Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.*
- *Dies versuchen sog. AGG-Hopper auszunutzen. Sie bewerben sich ohne ernste Hintergedanken in großem Umfang auf verschiedenste Stellen und klagen dann nach der zu erwartenden Nichtberücksichtigung auf Schadenersatz.*
- *Ein rechtsmissbräuchliches AGG-Hopping liegt jedoch nicht bereits dann vor, wenn ein Arbeitnehmer gegenüber zahlreichen Arbeitgebern Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG geltend macht. Vielmehr muss sich aus den weiteren Umständen des konkreten Einzelfalles ergeben, dass es dem Beschäftigten mit seiner Bewerbung vornehmlich nicht um den Erhalt eines Arbeitsplatzes, sondern um die Geltendmachung etwaiger Entschädigungsansprüche ging (vgl. LAG Schleswig-Holstein LAGE § 15 AGG Nr. 7). Hier kann ein Arbeitgeber bei Fehlern schnell in die Bredouille geraten.*

2. Bewerbungsunterlagen

Durch die Übermittlung der Unterlagen durch den Bewerber wird ein Anbahnungsverhältnis begründet. Aus diesem resultieren wechselseitige Rechte und Pflichten. Dazu gehört für den Arbeitgeber, die Unterlagen nach Abschluss des Verfahrens vollständig und auf eigene Kosten an den erfolglosen Bewerber zurückzureichen. Wird der Bewerber eingestellt, so werden die Unterlagen Teil der Personalakte.

Optimalerweise sollten die Bewerbungsunterlagen vor der Rückreichung an die erfolglosen Bewerber in Gänze kopiert und aufbewahrt werden. Theoretisch kann nur so sichergestellt werden, dass im Falle eines Falles bewiesen werden kann, welche Unterlagen maßgeblich für die Entscheidung des Arbeitgebers waren. In der Praxis dürfte dies indes aufgrund des hohen Aufwandes nicht realistisch sein.

Praxistipp: Beweissicherung und Zugangsnachweis in Verdachtsfällen

- *Erscheint eine Bewerbung ganz offensichtlich als nicht ernsthaft und besteht der Verdacht, es könne nur um mögliche Schadenersatzansprüche aufgrund vermeintlicher Diskriminierung gehen, so sollte zunächst nur die Absage erfolgen, und zwar nachweislich, also durch Einschreiben.*
- *Die Bewerbungsunterlagen selbst sollten dann erst zweieinhalb Monate nach Zugang des Ablehnungsschreibens zurückgeschickt werden. Bis dahin steht fest, ob Ansprüche nach dem AGG geltend gemacht werden. Hierfür besteht nach § 15 Abs. 4 AGG eine Frist von zwei Monaten ab Zugang der Ablehnung.*

Bei Bewerbungen, die unverlangt eingehen, besteht weder eine Pflicht zu deren Prüfung noch zu einer Rückäußerung. Die Unterlagen müssen auch nicht zurückgesandt werden.

3. Bewerbungsgespräch

Welche Fragen dürfen dem Aspiranten in Ansehung des AGG überhaupt noch gestellt werden, so wird mancher Personaler grübeln. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes wird dem Arbeitgeber ein Fragerecht nur insoweit zugestanden, als er ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage für das Arbeitsverhältnis hat. Dies setzt zunächst voraus, dass die Frage arbeitsplatzbezogen ist. Das Interesse des Arbeitgebers muss darüber hinaus objektiv so stark sein, dass dahinter das Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seines Persönlichkeitsrechtes und an der Unverletzbarkeit seiner Individualsphäre zurücktreten muss.

Praxistipp: Fragen an den Bewerber

Zulässig sind Fragen...	Nicht zulässig sind Fragen...
<ul style="list-style-type: none">▪ zum beruflichen Werdegang und zu Ausbildungs- und Weiterbildungszeiten (LAG Köln NZA-RR 96, 403),▪ zum Vorliegen der für die Tätigkeit relevanten Qualifikationen,▪ zur bisherigen Vergütung, soweit dies für die begehrte Stelle aussagekräftig ist (BAG DB 84, 298),▪ nach den Vermögensverhältnissen, soweit von Belang für die Stelle (z.B. Kassierer einer Bank oder Finanzvorstand oder Tätigkeit ins sonstiger Vertrauensposition),▪ nach überwiegender Meinung auch nach Lohnpfändungen wegen des erheblichen damit verbundenen Mehraufwandes,▪ nach einem etwaigen Wettbewerbsverbot mit Relevanz für die im Raum stehende Tätigkeit,▪ bezogen auf die Erwartungshaltung hinsichtlich der neuen Tätigkeit,▪ bezüglich des Gesundheitszustandes, soweit dieser von	<ul style="list-style-type: none">▪ nach der Konfession, es sei denn, es handelt sich um einen konfessionsgebundenen Tendenzbetrieb, vgl. § 9 AGG,▪ nach Parteizugehörigkeit, außer der Arbeitgeber ist eine parteipolitische Institution,▪ bezüglich Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (BAG NZA 2000, 1294),▪ nach Mitgliedschaft bei Scientology (ArbG München NZA-RR 01, 296),▪ nach einer Schwangerschaft, und zwar selbst dann, wenn die vereinbarte Tätigkeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes zunächst nicht aufgenommen werden kann (BAG NZA 2003, 848),▪ ob eine Schwerbehinderung vorliegt (LAG Hessen AE 2011, 39), vom BAG, dass vor Inkrafttreten des AGG die gegenteilige Auffassung vertrat, in der nachfolgenden Revisionsentscheidung (NZA 2012, 34) offen gelassen,

<p><i>Bedeutung für die Einsatzfähigkeit auf dem Arbeitsplatz ist und nur hinsichtlich akuter, wohl nicht jedoch chronischer Erkrankungen (vgl. EuGH NZA 2005, 839),</i></p> <ul style="list-style-type: none">▪ <i>nach einer bereits feststehenden längeren stationären Behandlung oder einen entsprechenden Kuraufenthalt, der einem Dienstantritt zum vorgesehenen Zeitpunkt im Wege stünde,</i>▪ <i>nach einer AIDS-Erkrankung nach überwiegender Ansicht,</i>▪ <i>nach einer AIDS-Infektion dann, wenn sie auf die sachgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten Auswirkung haben könnte, z.B. bei Heilberufen, aber auch bei Floristen (vgl. BAG DB 1989, 2382).</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>nach Vorstrafen, es sei denn, dies wäre für den offenen Arbeitsplatz von Bedeutung (BAG NZA 99, 975), z.B. bei einem Kassierer bzgl. Vermögensdelikten oder einem Kraftfahrer wg. Verkehrsstraftaten),</i>▪ <i>Fragen nach laufenden Ermittlungsverfahren (Unschuldsvermutung), es sei denn, dass bereits durch das anhängige Ermittlungsverfahren Rückschlüsse auf eine mangelnde persönliche Eignung und Zuverlässigkeit des Bewerbers für den konkreten Arbeitsplatz gezogen werden können (BAG NZA 2005, 1244), z.B. bei Einstellung in den Polizeivollzugsdienst oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem Lehrstuhl für Strafrecht und Strafprozessrecht.</i>
---	--

Wird der Arbeitnehmer nach dem Vorliegen einer bestimmten Tatsache befragt, so ist er zu deren wahrheitsgemäßer Beantwortung verpflichtet, falls die gestellte Frage zulässig ist. Unzulässige Frage können dagegen wahrheitswidrig beantwortet werden, ohne dass dies sanktioniert werden könnte. Wird jedoch eine zulässigerweise gestellte Frage falsch beantwortet, so kann dies den Arbeitgeber zu einer Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB berechtigen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Täuschende durch Vorspiegelung oder Entstellung von Tatsachen beim Erklärungsgegner einen Irrtum erregt und ihn zur Abgabe einer Willenserklärung veranlasst. Die Täuschung muss also für den Abschluss des Arbeitsvertrages maßgeblich gewesen sein.

Mit Zustimmung des Bewerbers kann dieser auch einer Einstellungsuntersuchung oder psychologischen Tests unterzogen werden. Hierbei gilt indes, dass auch mittelbar die Fragen verboten bleiben, die unmittelbar unzulässig sind.

Eine Offenbarungspflicht ohne entsprechende Frage des Arbeitgebers trifft einen Bewerber nur in Ausnahmefällen. Grundsätzlich liegt es im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers, die für die Einstellung aus seiner Sicht maßgeblichen Umstände aufzuklären. Nach der Rechtsprechung des BAG ist Voraussetzung für eine Auskunftspflicht des Arbeitnehmers, dass die fraglichen Umstände dem Arbeitnehmer die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht unmöglich machen oder jedenfalls sonst für die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen von ausschlaggebender Bedeutung sind. Offen gelegt werden muss so z.B., falls der Arbeitnehmer demnächst eine Haftstrafe antreten muss und aus diesem Grund am Arbeitsantritt gehindert sein wird (vgl. BAG NZA 1988, 731).

4. Bewerbungskosten

Fordert der Arbeitgeber den Bewerber auf, sich persönlich vorzustellen, so sind die dem Bewerber entstehenden Kosten vom Arbeitgeber zu übernehmen. Etwas anderes gilt nur, soweit dies zuvor klipp und klar vereinbart worden ist oder hierauf nachweislich ausdrücklich hingewiesen wurde bzw. ein Erstattungsanspruch des Bewerbers gegenüber der Agentur für Arbeit besteht. Die Kosten sind auch zu übernehmen, wenn es nachfolgend zu einer Einstellung nicht kommt. Der Zeitaufwand selbst ist nicht auszugleichen. Dem Bewerber sollte vorab mitgeteilt werden, wofür und in welcher Höhe Kosten übernommen werden, um nachfolgenden Streit zu vermeiden.

Praxistipp: *Zu übernehmende Kosten ohne Ausschluss einer Erstattung*

- Fahrtkosten: *Kosten für die Anreise mit dem PKW nach den steuerlichen Sätzen; Bahnkosten zweiter Klasse; Taxikosten und Bahnkosten erster Klasse je nach Art der Stelle; Flugkosten nur bei vorheriger Zusage durch den Arbeitgeber, ansonsten nur bis zur Höhe fiktiver PKW- bzw. Bahnkosten.*
- Übernachungskosten: *Diese sind zu übernehmen, wenn dem Bewerber eine Anreise / Rückreise am gleichen Tag nicht zugemutet werden kann.*
- Verpflegungsaufwand: *Erstattung nach den steuerlichen Pauschalen.*

5. Personalfragebogen und Auswahlrichtlinien

Gerade in größeren Betrieben liegt der Gedanke an die Verwendung von Personalfragebogen in Form von Bewerberfragebogen, also einer formularmäßig gehaltenen Zusammenstel-

lung von durch den Bewerber zu beantwortenden Fragen, nahe. Dies verschafft dem Arbeitgeber die aus seiner Sicht relevanten Informationen über den Bewerber, und zwar im Falle der schriftlichen Beantwortung in belastbarer Form. Er hat so die Möglichkeit, die Personalgewinnung effektiver zu betreiben und gegebenenfalls Vorstellungskosten zu vermeiden.

Besteht ein Betriebsrat, so bedarf die Verwendung von Personalfragebögen jedweder Art nach § 94 Abs. 1 S. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrates. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle, § 94 Abs. 1 S. 2 BetrVG. Der Betriebsrat kann also die Verwendung an sich nicht verhindern, aber Einfluss auf den Inhalt zu nehmen versuchen.

Zulässig sind auch hier gegenüber Bewerbern nur die Fragen, die auch im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs selbst gestellt werden können. Die Vorschriften des AGG sind zu beachten.

Praxistipp: Zulässige Fragen im bestehenden Arbeitsverhältnis

- *Im bestehenden Arbeitsverhältnis sind deutlich mehr Fragen erlaubt und auch geboten:*
- *Der Arbeitgeber muss z.B. wissen, ob auf das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers als Gewerkschaftsangehörigem tarifvertragliche Regelungen Anwendung finden.*
- *Zur ordnungsgemäßen Abrechnung benötigt er u.a. den Familienstand, Kenntnis über die Anzahl der steuerlich zu berücksichtigenden Kinder und über die etwaige Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft.*
- *Die für den Schwerbehinderten geltenden gesetzlichen Sonderregelungen kann nur der Arbeitgeber beachten, der über eine Schwerbehinderung informiert ist. Nur in Kenntnis hierüber kann er auch verlässlich beurteilen, ob er seiner Verpflichtung zur Beschäftigung von Schwerbehinderten hinreichend Genüge tut.*

Will der Arbeitgeber Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen nutzen, so bedarf auch dies nach § 95 Abs. 1 S. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet hier auf Antrag des Arbeitgebers ebenfalls die Einigungsstelle.

6. Auflösung zu „Wie würden Sie entscheiden?“

Dem aus der ehemaligen „DDR“ stammendem Bewerber billigte das Arbeitsgericht Stuttgart keinen Anspruch zu. Der Entschädigungsanspruch gemäß den §§ 1, 15 Abs. 2 AGG setze eine Benachteiligung u.a. wegen der "ethnischen Herkunft" voraus. „Ossi“ indes bezeichne keine Ethnie (ArbG Stuttgart NZA-RR 2010, 344). Hiergegen ist Berufung zum LArbG Baden-Württemberg zum Az. 8 Sa 31/10 erhoben worden. Dort einigten sich die Parteien durch einen Vergleich, über dessen Inhalt man Stillschweigen vereinbarte.

Das Arbeitsgericht Hamburg nahm im Fall des zunächst verhinderten Zustellers (er begann alsbald seine Tätigkeit bei der Konkurrenz) eine mittelbare Diskriminierung an. Soweit die Beklagte die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift in ihrer Stellenanzeige zur Einstellungsvoraussetzung erhoben habe, sei dieses Erfordernis zwar geeignet, eine mögliche mittelbare Benachteiligung bestimmter Bewerbergruppen sachlich angemessen zu rechtfertigen. Nicht mehr angemessen sei es indes, wenn von einem Postzusteller auch eine akzentfreie Aussprache gefordert werde. Das Gericht sprach € 5.400,- zu (ArbG Hamburg ArbRB 2010, 337).

Dem Diplom-Soziologen indes blieb der Erfolg versagt. Im Stellenbesetzungsverfahren könne nur benachteiligt werden, wer objektiv für die zu besetzende Stelle überhaupt in Betracht komme und sich subjektiv ernsthaft beworben habe. Daran fehle es. Dies machte das Gericht an einer Reihe von Indizien fest (keinerlei Erfahrung im Chefsekretariat, kein Hinweis auf die geforderten (und tatsächlich wohl auch nicht gegebenen) sehr guten Fremdsprachenkenntnisse im Rahmen der Bewerbung, überzogene Gehaltsvorstellungen) und wies die Berufung zurück (LAG Berlin NZA-RR 2006, 513).

Mit oder ohne drei Richtigen – ich wünsche Ihnen ein gutes Händchen beim Einstellen.

Ihr Rechtsanwalt

Oliver Roesner

www.edk.de | roesner@edk.de