

Magazin

Übersicht:

Editorial	1
Fußball-WM 2014 und Arbeit: Eigentümer vermeiden!	2
Fiktiver Test	3
Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltm Sonderurlaub	4
Die arbeitsrechtliche Abmahnung	5
Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG	6
Anspruch auf Eintragung im Telefonbuch für Gewerbetreibende	7
Innovative Fertigung: Bei 3-D-Druckern auf Schutzrechte Dritter achten!	8
Bundespolizei darf auf dem Bahnhofsvorplatz nicht einfach kontrollieren	10
Fristlose Kündigung im Anschluss an Streit mit Mieter kann unberechtigt sein	11
Begründung der Eigenbedarfskündigung	12
Zulässigkeit eines „Zeugnisrabattes“ in der Werbung	13
Illoyaler Personalberater	14
Werbung im taxLegis.de-Magazin	15
Informationen, Impressum	16



oder



Ausgequalmt für Kettenraucher!

Oder: Rauchen nur noch mit Dunstabzug?

Das Landgericht Düsseldorf hat am 26. Juni 2014 entschieden, dass der ungestörte Genuss von Zigaretten in der eigenen Wohnung - für sich gesehen - nicht gegen den Mietvertrag verstößt.

Etwas Anderes kann aber gelten, wenn der Mieter seine Aschenbecher nicht regelmäßig leert und auch durch ein entsprechendes Lüftungsverhalten nicht dafür Sorge trägt, dass die Wohnung qualmfrei bleibt.

Damit endet ein zwischenzeitlich öffentlichkeitswirksamer Rechtsstreit zwischen einem Vermieter und einem starken Raucher, der nach dem Richterspruch zum Jahresende seine Wohnung räumen muss.

Es bleibt abzuwarten, ob der Mieter von der Möglichkeit Gebrauch macht und gegen das Urteil das Rechtsmittel der Revision einlegt.

Dass eine fristlose Kündigung nicht immer für den Vermieter zum Erfolg führt, hat der Bundesgerichtshof für den Fall deutlich gemacht, dass Vermieter und Mieter zuvor miteinander gestritten haben.

Auch die Frage, welche Anforderungen an die Begründung einer Eigenbedarfskündigung zu stellen sind, ist nunmehr vom Bundesgerichtshof abschließend entschieden worden. Danach reicht es aus, das Verwandtschaftsverhältnis darzulegen und zu begründen, weshalb gerade dieser Wohnraum jetzt zum eigenen Bedarf benötigt wird.

Fußball-WM 2014 und Arbeit: Eigentore vermeiden!

Fußballbegeisterung und Arbeit sind manches Mal nicht ohne weiteres unter einen Hut zu bringen.

Das gilt insbesondere dann, wenn die Spiele während üblicher Arbeitszeiten stattfinden. So sah es insbesondere bei den letzten beiden Weltmeisterschaften 2006 in Deutschland und 2010 in Südafrika aus, viele Spiele liefen bereits am Nachmittag.

Bei der WM 2014 hilft dagegen die Zeitverschiebung. Die Anstoßzeiten liegen in einem Rahmen zwischen 18:00 Uhr und 03:00 Uhr, also alles Zeiten, in denen für die Mehrheit der Arbeitnehmer regelmäßig das Tagwerk bereits erledigt wurde.

Wie sieht es aber für diejenigen Arbeitnehmer aus, die arbeiten gehen müssen?

Solange sie sich an ein paar (arbeitsrechtliche) Spielregeln halten, dürfte dem Fußballgenuss nichts im Wege stehen.

Grundsätzlich unproblematisch erscheint das Verfolgen einer Begegnung im Radio. Kann die Arbeit daneben konzentriert, zügig und fehlerfrei ausgeführt werden, kann der Arbeitgeber kein Verbot aussprechen. Geht jedoch von der Übertragung eine Störung aus, darf der Arbeitgeber einschreiten und die Radionutzung verbieten. Wird etwa die Arbeitsfähigkeit der Kollegen beeinträchtigt, muss das Gerät aus bleiben.

Fernsehen während der Arbeit ist ohne ausdrückliche Zustim-

mung des Arbeitgebers von vornherein nicht zulässig.

Denn wer Fernsehen schaut, wird sich nicht mehr auf die eigentliche Tätigkeit konzentrieren können. Der optische Reiz ist zu stark, um nicht doch abgelenkt zu werden. Deshalb sollte das Gerät ohne das OK des Arbeitgebers nicht eingeschaltet werden.

Dieser Grundsatz gilt in Zeiten der Neuen Medien natürlich auch für eine Übertragung des Spiels im Internet und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber die private Nutzung dieses Mediums gestattet hat. Denn regelmäßig erfasst diese Erlaubnis nur die Nutzung in den Arbeitspausen.

Selbst wenn der Arbeitgeber die Internetnutzung während der Arbeitszeit erlaubt hat, muss das Übermaßverbot beachtet werden. Die Verfolgung eines 90-minütigen Spiels wird regelmäßig nicht

von der Erlaubnis gedeckt sein. Dagegen ist hin und wieder ein Blick auf den Live-Ticker nicht zu beanstanden.

Verstöße gegen die Arbeitspflicht können schwerwiegende Folgen nach sich ziehen. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer abmahnen oder im schlimmsten Fall eine Kündigung aussprechen. Um Streitigkeiten von vornherein zu vermeiden, sollten Arbeitnehmer entweder direkt oder über den Betriebsrat mit dem Arbeitgeber frühzeitig über die Zweifelsfragen sprechen und einvernehmliche Regelungen finden.

Klaus-Dieter Franzen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Gewerblichen
Rechtsschutz
Bremen

Kontakt: mailto:franzen@legales.de



Fiktiver Test

Offenbar inspiriert von zahllosen Formaten im Fernsehen, hat sich ein 50-jähriger Bewerber quasi verdoppelt und eine fiktive Person erfunden, die 18 Jahre jünger war als er.

Der 50-jährige Kläger des Verfahrens, 3 Sa 401/13, vor dem LAG Schleswig-Holstein hatte sich auf eine von der Beklagten ausgeschriebenen Stelle beworben. Zwar verfügte er über die notwendigen Kenntnisse, die Praxiserfahrungen lagen jedoch bereits einige Jahre zurück.

Zudem hatte er eine dritte Person erfunden, nämlich einen 18 Jahre jüngeren Bewerber, der über ähnliche Kenntnisse und Erfahrungen verfügte. Dessen Praxiserfahrungen waren allerdings aktueller und spezieller als die des Klägers.

Er hatte für die Bewerbung einen ähnlichen Lebenslauf benutzt, Briefkopf und Schulen sowie teilweise existierende, teilweise nicht existierende Firmen genutzt bzw. erfunden und Zeugnisse erstellt, sowie ein altes Foto von sich verwendet.

Dieser „jüngere Bewerber“ wurde nun zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, der Kläger erhielt dagegen eine Absage.

Er klagte auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von mindestens 10.500,00 € aufgrund vermeintlicher Altersdiskriminierung.

Damit hatte er vor dem Arbeitsgericht jedenfalls in Höhe von 2.000,00 € Erfolg, jedoch legten beide Seiten Berufung ein. Das LAG gab der Beklagten Recht und wies die Klage insgesamt ab.

Nach Auffassung des LAG hat der Kläger den geltend gemachten Anspruch nicht, weil keinerlei Indizien für die Vermutung vorliegen, dass er wegen seines Alters nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen und somit diskriminiert worden sei.

Die Tatsache, dass der fiktive jüngere Bewerber eingeladen worden ist, lässt nicht eine Diskriminierung aufgrund des Alters vermuten. Notwendig wäre dafür eine größtmögliche Vergleichbarkeit der Personen, die Bewerbungssituation und das Fehlen anderer Aspekte gewesen.

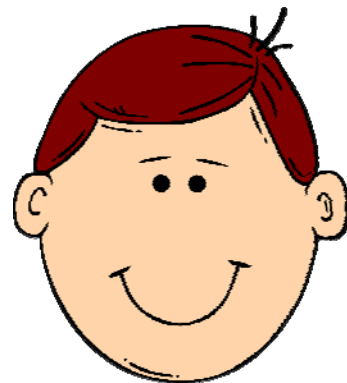
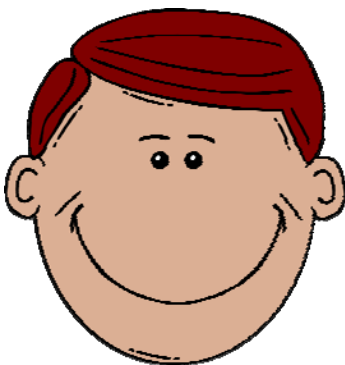
Eine solche Vergleichbarkeit hat der Kläger in diesem Verfahren jedoch nicht dargelegt.

Zwar seien solche Tests nach Auffassung des LAG nach der Gesetzesbegründung grundsätzlich zulässig, sie müssen jedoch einen Auslöser haben, die Strafgesetze beachten und dürfen nicht rechtsmissbräuchlich sein.

Das Gericht hat ausdrücklich angemerkt, dass es ausgesprochen zweifelhaft sei, ob diese Voraussetzungen hier beachtet wurden.

Letztendlich hat das Gericht festgehalten, dass ein Arbeitgeber Raum für eine andere Auswahlentscheidung hat, da sich die Beklagte in ihrer Auswahlentscheidung auf die aktuelleren Erfahrungen des fiktiven Bewerbers im Bereich der elektronischen Entwicklung und des Kundensupports gestützt habe.

Stefan Engelhardt
Rechtsanwalt
Hamburg
Kontakt:
stefan.engelhardt@roggelin.de



Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltm Sonderurlaub

Nach § 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese Vorschrift ist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG unabdingbar. Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfordert nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit.

Das BUrlG bindet den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordnet es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an. Allerdings sehen spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) oder Wehrdienst (§ 4 Abs. 1 Satz 1 ArbPISchG) vor. Eine Kürzungsregelung beim Ruhens des Ar-

beitsverhältnisses während einer Pflegezeit (§§ 3, 4 PflegeZG) findet sich dagegen nicht. Kommt es zum Ruhens des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, hindert dies grundsätzlich weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs, noch ist der Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt.

Die Klägerin war bei der beklagten Universitätsklinik seit August 2002 als Krankenschwester beschäftigt.

Vom 01. Januar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30. September 2011 hatte sie unbezahlten Sonderurlaub und verlangte danach erfolglos von der Beklagten die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2011. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der von den Parteien vereinbarte Sonderurlaub stand dem Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs zu Beginn des Kalenderjahres 2011 nicht entgegen. Er berechtigte die Beklagte auch nicht zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs.

(BAG, Urteil vom 06.05.2014, Az. 9 AZR 678/12)

Michael Henn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Erbrecht
Stuttgart
Kontakt: henn@drgaupp.de



Geschäftsführung!
Achtung:
Zoll-Compliance!

**Wir beraten
Sie präventiv!**

Kanzlei für Außenwirtschaftsrecht, Zölle und Umsatzsteuer
Rosenheimer Straße 16
81669 München
Tel.: 089 / 62 28 620 -0
Web: www.advo-cat.eu

φ RAE Eder

Die arbeitsrechtliche Abmahnung

Der Artikel gibt in komprimierter Form Auskunft über den Zweck einer arbeitsrechtlichen Abmahnung sowie über die formellen und materiellen Anforderungen für deren Wirksamkeit.

Die Abmahnung einer Vertragspflichtverletzung hat zwei Funktionen.

Sie verhindert zunächst eine inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrages. Denn, wenn der Arbeitgeber regelmäßig Verstöße eines Arbeitnehmers hin nimmt, können dadurch Änderungen des Arbeitsvertrages eintreten. Der Arbeitgeber muss sich im Zweifel vorhalten lassen, das vertragswidrige Verhalten gebilligt zu haben.

Darüber hinaus dient die Abmahnung zur Vorbereitung der verhaltensbedingten Kündigung. Sie ist bereits zulässig, wenn der Arbeitgeber einen objektiven Verstoß des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen feststellt.

Sie muss deshalb anders als ein Ratschlag, Verweis, eine Belehrung, Vorhaltung, Ermahnung oder Verwarnung eine Kündigungsandrohung enthalten. Die anderen Instrumente sind psychologisch möglicherweise auch geeignet, ein Fehlverhalten abzustellen. Kündigungsrechtlich sind sie jedoch ohne jeden Belang.

Mit der Erteilung der Abmahnung erklärt der Arbeitgeber, dass er das Arbeitsverhältnis noch nicht für so gestört hält, dass es beendet werden soll. Aus diesem Grund verbraucht die Abmahnung das Kündigungsrecht des Arbeitgebers. Deshalb kann der Arbeitgeber

einen und denselben Sachverhalt nicht gleichzeitig zum Gegenstand einer Abmahnung und einer Kündigung machen.

Die Abmahnung soll dem Arbeitnehmer ermöglichen, sein Verhalten zu ändern. Bei Pflichtverletzungen im Verhaltens- und Leistungsbereich ist eine verbale Abmahnung vor Aussprache der Kündigung grundsätzlich erforderlich. Gemeint sind dabei etwa Arbeitsbummelei, verspätete Arbeitsaufnahme, Überziehen von Pausen, fehlerhaftes Arbeiten, Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen oder die ständig verspätete Anzeige der Arbeitsunfähigkeit.

Bei erheblichen Pflichtverletzungen ist die Abmahnung grundsätzlich entbehrlich. Dazu gehören vor allem unerlaubte Handlungen wie Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Annahme von Schmiergeldern, Erschleichen oder Abändern von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, grobe Beleidigungen von Vorgesetzten oder des Arbeitgebers, unsittliches Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Auszubildenden, Verrat von Betriebsgeheimnissen und schwere Verstöße gegen das Wettbewerbsverbot. In diesen Fällen ist im Regelfall eine Abmahnung nicht geeignet, die Vertrauensstörung zu beseitigen.

Es ist ratsam, die Abmahnung zeitnah innerhalb von sechs Monaten nach dem Vorfall zu erteilen. Andernfalls könnte das Recht des Arbeitgebers verwirken.

Die Abmahnung ist formfrei. Sie kann auch mündlich erfolgen. Häufig dürfte der Arbeitgeber aber den Ausspruch einer nur mündlich erteilten Abmahnung

nicht beweisen können. Sie muss eine genaue Beschreibung des missbilligten Verhaltens und des daraus resultierenden Vertragsverstoßes enthalten.

Ferner muss der Arbeitgeber deutlich machen, dass der Arbeitgeber das beanstandete Verhalten nicht duldet. Schließlich muss die Abmahnung eine Warnung enthalten, wonach bei einer Wiederholung mit dem Ausspruch einer Kündigung gerechnet werden muss.

Diesen Anforderungen werden die Arbeitgeber in der Praxis oft nicht gerecht. Abmahnungen enthalten etwa immer wieder unangemessene Wertungen statt eine sachliche Darstellung des abgemahnten Verhaltens.

Problematisch ist es auch, wenn in einer Abmahnung mehrere Vorfälle beanstandet werden. Denn trifft nur ein Vorfall nicht zu, ist die gesamte Abmahnung unwirksam. Sie muss dann auf Anforderung des Arbeitnehmers aus der Personalakte entfernt werden. Allerdings kann der Arbeitgeber danach grundsätzlich eine auf die zutreffenden Pflichtverletzungen beschränkte neue Abmahnung aussprechen.

Klaus-Dieter Franzen,
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Gewerblichen
Rechtsschutz
Bremen
Kontakt: franzen@franzen-legal.de



Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG - Anwendbarkeit des § 167 ZPO

Die nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG erforderliche Schriftform zur Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG) kann auch durch eine Klage gewahrt werden. Dabei findet § 167 ZPO Anwendung. Es genügt der rechtzeitige Eingang der Klage bei Gericht, wenn die Klage „demnächst“ zugestellt wird.

Der Senat hält an seiner früher als obiter dictum geäußerten gegenteiligen Auffassung (BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11 - Rn. 27, BAGE 142, 143) nicht fest.

(obiter dictum (lat. „nebenbei Gesagtes“) ist eine in einer Entscheidung eines Gerichtes geäußerte Rechtsansicht, die die gefällte Entscheidung nicht trägt, sondern nur geäußert wurde, weil sich die Gelegenheit dazu bot. - Quelle: www.wikipedia.de)

Die Beklagte betreibt Hallenbäder und Freibäder. Die Klägerin ist wegen einer Erkrankung an multipler Sklerose (MS) mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 schwerbehindert.

Nach dreijähriger Ausbildung zur Fachangestellten für Bäderbetriebe bewarb sie sich um eine entsprechende Stelle bei der Beklagten, die ihr einen befristeten Arbeitsvertrag als Elternzeitvertretung in Aussicht stellte. Anlässlich einer Besichtigung des zukünftigen Arbeitsplatzes teilte die Klägerin ihre Behinderung mit. Die Beklagte zog daraufhin das Vertragsangebot zurück. Wegen der Behinderung sei die Klägerin nicht in der Lage, die Tätigkeit auszuüben. Die Klägerin erhob ohne gesonderte außergerichtliche Geltendmachung Klage auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG, die der Beklagten einen Tag nach Ablauf der Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG zugestellt wurde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und der Klägerin Schadensersatz in Höhe von 90,40 € sowie eine Entschädigung in Höhe von 4.500,00 € zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage wegen Nichteinhaltung der Frist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem

Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Senat hat zu Gunsten der Klägerin eine Rückwirkung der Zustellung nach § 167 ZPO angenommen. Dafür hat er sich einer geänderten Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH 17. Juli 2008 - I ZR 109/05 - BGHZ 177, 319) angeschlossen. Danach ist § 167 ZPO grundsätzlich auch anwendbar, wenn durch die Zustellung eine Frist gewahrt werden soll, die auch durch außergerichtliche Geltendmachung gewahrt werden könnte. Nur in Sonderfällen kommt die Rückwirkungsregelung nicht zur Anwendung. Im Fall des § 15 Abs. 4 AGG ist keine solche Ausnahme gegeben. Die Sache wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. (BAG Köln, Urteil vom 22. Mai 2014, AZ: 8 AZR 662/13)

Frhr. Fenimore von Bredow
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Köln
Kontakt: v.bredow@dvbw-legal.de



Gewerbetreibende haben Anspruch darauf, kostenlos unter ihrer Geschäftsbezeichnung im Telefonbuch eingetragen zu werden

Der unter anderem für das Telekommunikationsrecht zuständige III. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat kürzlich in drei Urteilen entschieden, dass Gewerbetreibende verlangen können, kostenlos unter ihrer Geschäftsbezeichnung im Teilnehmerverzeichnis "Das Telefonbuch" und seiner Internetausgabe "www.dastelefonbuch.de" eingetragen zu werden.

In den drei Fällen hatten die Betreiber von Kundendienstbüros einer Versicherung von den Betreibern ihrer Telefonanschlüsse verlangt, sie ohne zusätzliche Kosten unter ihrer Geschäftsbezeichnung "X. (= Name der Versicherung) Kundendienstbüro Y.Z. (= Vorname und Nachname der Kläger)" in den genannten Verzeichnissen eingetragen zu werden. Die Telefondienstanbieter waren demgegenüber der Ansicht, die Kläger hätten lediglich einen Anspruch darauf, einen kostenlosen Eintrag unter ihrem Nach- und Vor-

namen gefolgt von der Angabe "Versicherungen" zu erhalten (= Z., Y., Versicherungen). Die gewünschte Eintragung, beginnend mit dem Namen der Versicherung, sei nur gegen einen Aufpreis möglich.

Der III. Zivilsenat hat entschieden, dass die Kläger gemäß § 45m Abs. 1 Satz 1 des Telekommunikationsgesetzes einen Anspruch auf den kostenlosen Eintrag unter ihrer Geschäftsbezeichnung haben. Zum "Namen" im Sinne dieser Vorschrift zählt auch die Geschäftsbezeichnung, unter der ein Teilnehmer ein Gewerbe betreibt, für das der Telefonanschluss besteht. Denn diese Angabe ist erforderlich, um den Gewerbetreibenden, der als solcher - und nicht als Privatperson - den Anschluss unterhält, als Teilnehmer identifizieren zu können. Dies gilt nicht nur für juristische Personen, Kaufleute, die einen handelsrechtlichen Namen (Firma) führen oder in die Handwerksrolle eingetragene Handwerker, sondern auch für

sonstige Gewerbetreibende, die eine Geschäftsbezeichnung führen. Es ist kein sachlicher Grund dafür ersichtlich, beim Eintragsanspruch des § 45m Abs. 1 Satz 1 TKG danach zu unterscheiden, ob ein Geschäftsname im Handelsregister oder in der Handwerksrolle eingetragen ist oder ob dies nur deswegen nicht der Fall ist, weil der Unternehmer weder ein Handelsgeschäft noch ein Handwerk betreibt. Entscheidend ist vielmehr, ob ein im Verkehr tatsächlich gebrauchter Geschäftsname besteht, dem für die Identifizierung des Gewerbetreibenden - in dieser Funktion - ein maßgebliches Gewicht zukommt. (BGH, Urteil vom 17.04.2014, Az. III ZR 87/13 u. a.)

Dr. Jan Felix Isele
Rechtsanwalt
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz
Frankfurt am Main
Kontakt:
ra.dr.isele@danckelmann-kerst.de



Die Barbara-Gawlik Stiftung unterstützt nationale und internationale Projekte von Plan.



Durch die Stiftung wird die konkrete Mittelverwendung,
z.B. für die Anschaffung von Nutztieren in dörflichen Gemeinschaften kontrolliert.
Die Stiftung ist für jede Spende dankbar.

Die Bankdaten des Spendenkontos lauten:
IBAN: DE95 7002 0500 3781 2101 21 - BIC: BFSWDE33MUE

Die Barbara-Gawlik Stiftung ist in Rheinland-Pfalz sowie beim Oberlandesgericht Stuttgart in die Bußgeldliste aufgenommen. Für die Empfehlung zur Zuweisung bei Geldauflagen oder Bußgeldern wäre die Stiftung ebenso dankbar.

Das Sonderkonto für Bußgelder lautet:
IBAN: DE64 7002 0500 3781 2100 00 - BIC: BFSWDE33MUE

Innovative Fertigung: Bei 3D-Druckern auf Schutzrechte Dritter achten!

Vom Gebäudemodell über den Maschinenbau bis zur Medizintechnik: 3D-Drucker können verschiedenste Werkstücke und Produkte produzieren. Sie eröffnen eine neue Ära der Fertigungstechnik und damit neue Geschäftschancen, bergen aber die Gefahr rechtlicher Probleme. Vor dem Einstieg ins Geschäft mit dem dreidimensionalen Drucken sollten Unternehmer deshalb Rat in den drei Dimensionen Recht, Steuern und Finanzierung einholen.

In höchster Qualität sorgen heute herkömmliche Drucker für eine zweidimensionale Datenausgabe und bedrucken Papier mit Texten, Grafiken oder Bildern.

Eine noch größere Qualität bringen 3D-Drucker: Sie produzieren dreidimensional und verwenden für die Datenausgabe nicht Papier, sondern Materialien, wie etwa Kunststoffe, aus denen sie Schicht für Schicht einzelne Werkstücke zusammensetzen. Gesteuert wird der Prozess von einem Softwareprogramm.

Die neuen Drucker halten in immer mehr Branchen Einzug. Sie stellen inzwischen Ziegelsteine und Betonteile mit dem richtigen Ersatzwerkstoff her; aus Fleisch wurde bereits der erste Burger gedruckt!

Das Innovative liegt in der weltweiten lokalen Verfügbarkeit: Wo ein Produkt gebraucht wird, dort kann es im Prinzip gedruckt werden. Bislang werden Werkstücke gegossen oder gefräst und dann je Verwendungszweck an ihren Einsatzort transportiert. Das ist jetzt nicht mehr erforderlich, weil nur noch Daten via Internet zum Standort des 3D-Druckers über-

tragen werden müssen.

So kann ein Kreuzfahrtschiff ein für einen Passagier benötigtes medizinisches Hilfsmittel oder ein Flugzeugträger ein bestimmtes Ersatzteil direkt an Bord drucken, wenn die Daten von den Produzenten gesendet werden.

Gerade diese bedarfsnahe und ortsunabhängige Anwendung macht die 3D-Drucker für Einzelanfertigungen oder kleinere Stückmengen in Handwerk, Gewerbe und Industrie interessant. Schon länger greifen die Luftfahrt- und die Automobilindustrie darauf zurück. Inzwischen werden in großen Druckmaschinen neben Kunststoffen bereits Metalle wie Titan eingesetzt.

Doch so attraktiv der Einsatz von 3D-Druckern auch ist: Ihre Verbreitung kann Probleme mit dem Urheberrecht und dem gewerblichen Rechtsschutz schaffen.

Die Probleme drohen, bei den Inhabern von Schutzrechten einen gewaltigen Schaden herbeizuführen.

Auf rund 100 Milliarden Dollar schätzen Marktforscher die Einnahmen allein bis zum Jahr 2018.

Weil die 3D-Drucker das Kopieren von Programmen und Vorlagen, die nur aus dem Internet heruntergeladen zu werden brauchen, so einfach machen, müssen die Benutzer exakt auf Schutzrechte Dritter achten. Sonst kann es sich entwickeln wie bei den im Internet entstandenen Tauschbörsen und den CD-Brennern, die gegenüber der Film- und Musikindustrie zu Urheberrechtsverletzungen von nie gekanntem Ausmaß geführt haben.

Wer eine nicht zur allgemeinen Nutzung ausdrücklich freigegebene Vorlage oder Design-Software aus dem Internet beschafft und auf Druckern einsetzt, läuft Gefahr, bereits unbefugt zu vervielfältigen. Dies gilt auch, wenn eine 2D-Vorlage in 3D projiziert wird, weil regelmäßig keine Werkeinschöpfung etwa in Form einer freien Benutzung eines von einem Dritten geschaffenen Werkes vorliegt, sondern lediglich eine Kopie oder Umkonvertierung in eine andere Dimension erfolgt.

Bereits das bloße Ausdrucken stellt hierbei eine urheberrechtlich relevante Vervielfältigung dar.

Grundsätzlich gibt es drei Problemzonen, innerhalb derer es beim Einsatz von 3D-Druckern schnell zu einer Verletzung des Urheberrechts kommen kann:

- Durch die Erstellung einer 3D-Vorlage als solche findet oftmals bereits eine erste unbefugte Vervielfältigung statt.
- Die zweite Fallgruppe folgt sodann durch den Druckvorgang.
- Und die dritte Fallgruppe bildet jeweils die Verbreitung der Druckvorlage bzw. des Druckergebnisses.

Bei Herstellung und Verbreitung von 3D-Druckvorlagen und -Drucken spielen auch der gewerbliche Rechtsschutz, insbesondere das Markenrecht, sowie das Patentrecht und das Designrecht eine Rolle. Dies zu überblicken ist für einen juristischen Laien schwer.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

Innovative Fertigung: Bei 3D-Druckern auf Schutzrechte Dritter achten!

Fortsetzung von Seite 8)

Deshalb ist angeraten, immer genau darauf zu achten, ob die Nutzung von Vorlagen und Programmen an bestimmte Bedingungen geknüpft oder ausdrücklich freigestellt ist.

Die Lösung liegt in einer Geräteabgabe, die in der Fachwelt inzwischen diskutiert wird und wie schon bei Computern und im Mobilfunkbereich erhoben werden könnte.

Diese Vergütungspflicht für Hersteller, Importeure und Händler würde letztlich auf den Kunden

abgewälzt, der beim Kauf eines 3D-Druckers eine Nutzungspauschale zahlen müsste.

Hier ist frühzeitig guter Rat gefordert. Wer in den Markt der 3D-Druckertechnologie einsteigen, damit Handel oder Produktion betreiben will, sollte auf jeden Fall vorher Expertenrat einholen - in drei Dimensionen:

Denn es gilt, rechtliche Fallstricke zu umgehen, die passende Finanzierung zu finden und das Vorhaben steuerlich günstig zu gestalten.

Mit einer solchen Vorbereitung und der richtigen Strategie wird der Weg in die 3D-Zukunft rechtlich, steuerlich und finanziell sicher.

Alexander Littich
Rechtsanwalt
Betriebswirt (FH)
Landshut
Kontakt: landshut-ra@ecovis.com



(© geralt - www.pixaby.com)

Bundespolizei darf auf dem Bahnhofsvorplatz nicht einfach kontrollieren

Ein sehr interessantes und möglicherweise in seinen Folgen weitreichendes Urteil hat vor Kurzem das Bundesverwaltungsgericht gefällt. Danach ist die Bundespolizei nur unter engen Voraussetzungen zum Einschreiten auf Bahnhofsvorplätzen befugt.

Gegenstand des Rechtsstreits war die Rechtmäßigkeit eines Polizeieinsatzes auf dem Bahnhofsvorplatz in Trier. Eine Streife der Bundespolizei hatte dort im Jahr 2011 als Bahnpolizei den Ausweis des Klägers kontrolliert und die Daten per Funk mit einer polizeilichen Datenbank abgeglichen.

Das vom Kläger angerufene Verwaltungsgericht Koblenz hat die Rechtswidrigkeit der polizeilichen Maßnahmen festgestellt, u.a. weil die Bundespolizei (Bahnpolizei) für polizeiliche Maßnahmen auf dem Bahnhofsvorplatz nicht zuständig sei. Das Oberverwaltungsgericht Koblenz hat diese Frage gegenteilig beurteilt und auf die Berufung der Bundespolizei-

reaktion die Klage abgewiesen.

Auf die Revision des Klägers hat das Bundesverwaltungsgericht unter Änderung des Berufungsurteils die Berufung der Bundespolizeidirektion zurückgewiesen und somit der Klage (wieder) zum Erfolg verholfen.

Das Vorgehen der Bundespolizei war rechtswidrig, weil sie für die unternommenen Maßnahmen sachlich nicht zuständig war. Die Bundespolizei hat die Aufgabe, auf dem Gebiet der Bahnanlagen der Eisenbahnen des Bundes Gefahren für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung abzuwehren.

Maßgeblich für die Bestimmung des Begriffs „Bahnanlage“ ist die Eisenbahn-Bau- und Betriebsordnung (EBO). Als „Anlagen einer Eisenbahn, die das Be- und Entladen sowie den Zu- und Abgang ermöglichen oder fördern“ (§ 4 Abs. 1 Satz 2 EBO) sind danach nur solche Flächen im Vorfeld eines Bahnhofs einzustufen, bei denen objektive, äußerlich klar er-

kennbare, d.h. räumlich präzise fixierbare, Anhaltspunkte ihre überwiegende Zuordnung zum Bahnverkehr im Unterschied zum Allgemeinverkehr belegen. Hiervon ausgehend handelten im vorliegenden Fall die Bahnpolizisten außerhalb ihrer Zuständigkeit.

Der Einsatzort befand sich nämlich vor dem Bahnhofgebäude in Trier neben der Treppe auf dem Bahnhofsvorplatz.

Das Urteil könnte erhebliche Folgen haben, da damit die Befugnisse der Bundespolizei erheblich eingeschränkt wurden und Städte gezwungen werden, andere Polizeibeamte auf Bahnhofsvorplätzen einzusetzen.

(BVerwG, Urteil vom 28.05.2014, AZ. BVerwG 6 C 4.13)

Jürgen Möhrath
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Strafrecht
Worms
Kontakt: kanzlei@ra-moethrath.de



(© LoboStudioHamburg - www.pixabay.com)

Eine fristlose Kündigung des Vermieters im Anschluss an einen Streit mit dem Mieter kann unberechtigt sein!

Der Bundesgerichtshof hat sich in einer Entscheidung mit der Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung des Vermieters im Anschluss an einen Streit mit dem Mieter befasst.

Der Beklagte ist seit Juli 2006 Mieter eines Hauses der Klägerin. Am 16. August 2012 suchte die Klägerin den Beklagten vereinbarungsgemäß auf, um zwischenzeitlich installierte Rauchmelder in Augenschein zu nehmen.

Bei dieser Gelegenheit versuchte die Klägerin, das gesamte Haus zu inspizieren und gegen den Willen des Beklagten auch Zimmer zu betreten, die nicht mit Rauchmeldern versehen waren.

Sie öffnete dabei ein Fenster und nahm Gegenstände von der Fensterbank. Der Aufforderung des Beklagten, das Haus zu verlassen, kam die Klägerin nicht nach.

Daraufhin umfasste der Beklagte die Klägerin mit den Armen und trug sie aus dem Haus.

Wegen dieses Vorfalls erklärte die Klägerin mit Schreiben vom 29. August 2012 die fristlose und hilfsweise die ordentliche Kündigung des Mietverhältnisses.

Die von der Klägerin erhobene Räumungsklage ist vor dem Amtsgericht erfolglos geblieben.

Auf die Berufung der Klägerin hat das Landgericht das amtsge-

richtliche Urteil aufgehoben und dem Räumungsantrag stattgegeben.

Die vom Bundesgerichtshof zugelassene Revision des Beklagten hatte Erfolg und führte zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Der unter anderem für das Wohnraummietrecht zuständige VIII. Zivilsenat hat entschieden, dass die von der Klägerin erklärte Kündigung weder als fristlose Kündigung (§ 543 Abs. 1 BGB), noch als ordentliche Kündigung (§ 573 Abs. 2 Nr. 1 BGB) wirksam ist.

Die Parteien hatten verabredet, dass die Klägerin (lediglich) die Räume mit den angebrachten Rauchmeldern in Augenschein nehmen sollte.

Zu einer weiteren eigenmächtigen Besichtigung war die Klägerin nicht berechtigt.

Indem sie dies gleichwohl – gegen den Willen des Beklagten – durchzusetzen versuchte und seiner Aufforderung, das Haus zu verlassen, nicht nachkam, hat sie das Hausrecht des Beklagten verletzt. Sie trägt deshalb zumindest eine Mitschuld an dem nachfolgenden Geschehen, die das Berufungsgericht bei seiner Abwägung rechtsfehlerhaft nicht berücksichtigt hat.

Da weitere Feststellungen nicht zu erwarten waren, hat der Senat unter Aufhebung des Beru-

fungsurteils in der Sache selbst entschieden und die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Amtsgerichts zurückgewiesen.

Angesichts der Gesamtumstände, insbesondere des vorangegangenen pflichtwidrigen Verhaltens der Klägerin, stellt das mit der Kündigung beanstandete Verhalten des Beklagten - selbst wenn er damit, wie das Berufungsgericht angenommen hat, die Grenzen erlaubter Notwehr (geringfügig) überschritten haben sollte - jedenfalls keine derart gravierende Pflichtverletzung dar, dass der Klägerin deshalb die weitere Fortsetzung des Mietverhältnis nicht zugemutet werden könnte (§ 543 Abs. 1 Satz 2 BGB).

Auch von einer Vertragsverletzung von einem Gewicht, das ein berechtigtes Interesse der Klägerin an der Beendigung des Mietvertrags rechtfertigt (§ 573 Abs. 2 Nr. 1 BGB), kann unter diesen Umständen nicht ausgegangen werden.

(BGH, Urteil vom 04.06.2014, Az. VIII ZR 289/13)

Jens Klarmann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Kiel
Kontakt: j.klarmann@pani-c.de



Begründung der Eigenbedarfskündigung

Der Bundesgerichtshof hat sich in einer Entscheidung mit den Anforderungen an die Begründung einer Eigenbedarfskündigung des Vermieters befasst.

Die Beklagten sind seit dem Jahr 1999 Mieter einer 158 qm großen Wohnung der Kläger in Essen. Mit Schreiben vom 23. Oktober 2012 erklärten die Kläger die Kündigung des Mietverhältnisses mit

der Begründung, ihre Tochter, die bisher eine 80 qm große Wohnung in der benachbarten Doppelhaushälfte bewohne, benötige die größere Wohnung der Beklagten, um dort mit ihrem Lebensgefährten einen gemeinsamen Hausstand zu begründen.

Das Amtsgericht hat der Räumungsklage stattgegeben, das Landgericht hat sie unter Abände-

rung des erstinstanzlichen Urteils abgewiesen.

Die vom Senat zugelassene Revision, mit der die Kläger die Wiederherstellung des amtsgerichtlichen Urteils erstreben, hatte Erfolg. Der unter anderem für das Wohnraummietrecht zuständige VIII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat entschieden, dass es nicht erforderlich war, den Lebensgefährten in dem Kündigungsschreiben namentlich zu benennen. Das Begründungserfordernis in § 573 Abs. 3 BGB soll gewährleisten, dass der Kündigungsgrund derart konkretisiert ist, dass er von anderen Kündigungsgründen unterschieden werden kann. Diese Konkretisierung ermöglicht es dem Mieter, der die Kündigung nicht hinnehmen will, seine Verteidigung auf den angegebenen Kündigungsgrund auszurichten, denn eine Auswechslung des Kündigungsgrundes ist dem Vermieter verwehrt. Im Falle der Eigenbedarfskündigung genügt es, die Eigenbedarfsperson – hier die Tochter – identifizierbar zu benennen und das Interesse darzulegen, das diese an der Erlangung der Wohnung hat. Insoweit reicht die Angabe, dass die Tochter in die größere Wohnung der Beklagten ziehen wolle, um dort mit ihrem Lebensgefährten einen gemeinsamen Hausstand zu begründen. (BGH, Urteil vom 30.04.2014, AZ: VIII ZR 284/13)

Jens Klarmann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Kiel
Kontakt: j.klarmann@pani-c.de

NoRA GmbH
Rudolf-Diesel-Str. 32
49479 Ibbenbüren
Telefon: 05451/921-0
Fax: 05451/921-88
Web: www.NoRA-Software.de
E-Mail: info@NoRA-Software.de



NoRA Advanced Software für Juristen




Zulässigkeit eines „Zeugnisrabattes“ in der Werbung

Der BGH entschied Anfang April 2014 über die Zulässigkeit einer Werbeaktion eines Elektronik-Fachmarktes, der Schülern Rabatte für bestimmte Schulnoten versprach.

Welcher Sachverhalt lag dem Urteil zugrunde?

Ein Elektronik-Fachmarkt bot Schülern eine Kaufpreismäßigung von 2,00 € für jede Eins im Zeugnis an.

Der Rabatt galt für das gesamte Sortiment des Marktes.

Der Bundesverband der Verbraucherzentralen hielt diese Werbung für unlauter und verklagte den Markt auf Unterlassung. Das Landgericht Passau und das OLG München verneinten jedoch eine Unzulässigkeit dieser Maßnahme.

Die Schüler bekommen doch Rabatt – warum ist das denn rechtlich ein Problem?

Die Aktion richtet sich vordringlich an Schüler und damit größtenteils an Minderjährige. Diese genießen nicht nur Schutz durch das allgemeine Zivilrecht, sondern auch durch das Wettbe-

werbsrecht. Nach Nummer 28 des Anhangs zu § 3 Abs. 3 UWG ist es unlauter und damit verboten, Kinder in der Werbung unmittelbar dazu aufzufordern, eine Ware zu erwerben oder die Eltern dazu zu veranlassen, diese Ware zu erwerben.

Weiterhin darf im Wettbewerbsrecht gemäß § 4 Nr. 2 UWG die Unerfahrenheit von Verbrauchern nicht ausgenutzt und auf diese gemäß § 4 Nr. 1 UWG kein unsachlicher Einfluss genommen werden. All diese Tatbestandsmerkmale sah die Verbraucherzentrale gegeben und erhob Klage.

Wie hat der BGH entschieden?

Die Karlsruher Richter bestätigten die Urteile der Vorinstanzen und lehnten eine Unlauterbarkeit ab.

Maßgeblich für diese Rechtsauffassung ist der fehlende sogenannte Produktbezug der Werbung. Ein allgemeiner Kaufappell („Kinder kommt in den XY-Laden“) reicht hierfür nicht aus.

Nachdem die Werbeaktion nur generell einen Rabatt auf das gesamte Sortiment und nicht für einzelne Produkte angeboten

hatte, war ein solcher Bezug nicht mehr gegeben, weswegen der BGH in konsequenter Anwendung des Gesetzes eine wettbewerbsrechtliche Unzulässigkeit ablehnte.

Fazit:

Das Urteil ist insoweit zu begrüßen, als dass sich der BGH eng am Gesetzeswortlaut orientiert hat und hierdurch für die juristische Praxis diesbezüglich Beratungssicherheit besteht.

Bei der Gestaltung von Werbung ist dennoch stets darauf zu achten, an wen diese adressiert ist.

Die Kinder müssen nicht einmal explizit genannt werden, um den Anwendungsbereich der oben genannten Vorschriften zu eröffnen.

Es reicht z.B. aus, wenn die angesprochene Zielgruppe auch Kinder erfasst. Bei der Konzeption von Werbemaßnahmen sollte daher auch stets die Vereinbarkeit mit dem Wettbewerbsrecht geprüft werden.

Manfred Wagner
Rechtsanwalt
Saarbrücken
Kontakt: wagner@webvocat.de



Illoyaler Personalberater

Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main hat Anfang Mai einen Personalberater zu Schadenersatzzahlungen verpflichtet. Er war von der Klägerin dieses Verfahrens beauftragt worden, geeignete Kandidaten für eine Position als technischer Verkäufer zu suchen.

Die Auftraggeberin hatte ihn darauf hingewiesen, dass sie für diese Position keine Frauen einstellen wollte.

Nach Ende des Vertrages machte der beklagte Personalberater eine abgelehnte Bewerberin auf diesen Verstoß gegen das AGG aufmerksam und riet ihr, seinen ehemaligen Auftraggeber in Regress zu nehmen. Dem kam die abgelehnte Bewerberin flugs nach und klagte auf Schadenersatz in Höhe von 8.500,00 €. Der Klage wurde stattgegeben.

Die Klägerin sah vertragliche Verpflichtungen des Personalberaters verletzt und verklagte diesen nunmehr auf Schadenersatz in Höhe der gezahlten Entschädigung sowie weiterer Folgekosten.

Das Landgericht hatte die Klage zwar zunächst abgewiesen, das Oberlandesgericht gab ihr jedoch teilweise statt.

Nach Auffassung des OLG war der Klage teilweise stattzugeben, weil der Personalberater durch die Weitergabe vertraulicher Informationen seine vertraglichen Verschwiegenheits- und Treuepflichten verletzt hat. Er war nicht berechtigt, die Bewerberin über die Ablehnungsgründe aufzuklären und sie gegen die Klägerin aufzustacheln.

Das Gericht hat darauf hingewie-

sen, dass die Grundsätze im Arbeitsrecht, nach denen eine Strafanzeige eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber zulässig ist, hier nicht anwendbar sind.

Ein Verstoß gegen das AGG ist keine Straftat, sondern hat ausschließlich zivilrechtliche Ansprüche zur Konsequenz, allerdings muss sich die Klägerin die Missachtung des AGG als überwiegendes Mitverschulden anrechnen lassen, da sie wesentliche Ursachen für den Schaden selbst gesetzt hat.

(OLG Frankfurt am Main, Urteil vom 08.05.2014, AZ: 16U 175/13)

Stefan Engelhardt
Rechtsanwalt
Hamburg
Kontakt:
stefan.engelhardt@roggelin.de



Geschenke mit individuellen Motiven ...

Den Zugang zu den Online-Shops finden Sie unter www.jam-foto.de

Werbung im taxLegis.de - Magazin für freie Werbepartner

Wir bieten Anzeigengrößen im Format von 1/8, 1/4, 1/2, und einer kompletten (1/1) DIN-A4-Seite.

Nachstehend unsere Preisliste für Anzeigenwerbung:

Größe	Monatspreis 1 Ausgabe	Werbepaket 1 4 Ausgaben	Werbepaket 2 8 Ausgaben	Werbepaket 3 12 Ausgaben
1/8 Seite	125,00 €	375,00 €	750,00 €	1.250,00 €
1/4 Seite	225,00 €	675,00 €	1.350,00 €	2.025,00 €
1/2 Seite	400,00 €	1.200,00 €	2.400,00 €	3.600,00 €
1/1 Seite	700,00 €	2.100,00 €	4.200,00 €	6.300,00 €

(Die vorgenannten Preise sind Nettopreise zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer)

**Für unsere Mitglieder sowie die Kooperationspartner
gelten Sondertarife bei den Werbepaketen 2 und 3.
Bei Interesse wenden Sie sich bitte an schriftleitung@taxlegis.de.**

Auftrag per Fax an: 06241-93800-58

Hiermit erteile ich verbindlich Auftrag für eine Werbeanzeige im taxLegis.de-Magazin in folgender Größe (Vorlage wird als Datei geliefert):

- 1/8 Seite**
 1/4 Seite
 1/2 Seite
 1/1 Seite

für folgende Zeitdauer:

- 1 Monat**
 4 Monate (= Werbepaket 1)
 8 Monate (= Werbepaket 2)
 12 Monate (= Werbepaket 3)

Kontaktdaten:

Name

Firma

Straße, Nr.

Plz, Ort

Telefon

Telefax

Ort, Datum

Unterschrift

Impressum



taxLegis.de
Verband
für den Mittelstand
in Deutschland e.V.

Walkerdamm 1
24103 Kiel

Eingetragen beim Amtsgericht
- Registergericht - Kiel
VR 5686 KI

TELEFON:
(0431) 9743050

FAX:
(0431) 9743055

E-MAIL:
info@taxlegis.de

INTERNET:
www.taxLegis.de

Redaktion:
Ralf Hartmann
Redakteur
München

Schriftleitung:
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Strafrecht
Jürgen Möhrath
Worms

Layout und Fotos:
© Angelika Möhrath
(soweit nicht anders vermerkt)
Management & Consulting
Worms
www.jam-foto.de

Mitglieder von taxLegis.de

haben (kostenlos) folgende Möglichkeiten:

Eine kurze Firmenpräsentation

In jeder weiteren Ausgabe werden wir Mitgliedsunternehmen vorstellen:
Geschichte - Produkte - Personen
Unsere Redaktion steht hierbei zur Verfügung

Kleinanzeigen auf www.taxLegis.de im „Marktplatz“ unter den Rubriken:

- Unternehmensabgabe/Unternehmenssuche
- Nachfolger gesucht
- Geschäftspartner gesucht
- Kapitalmarkt/Unternehmensbeteiligungen
- Karriere-/Arbeitsmarkt (Stellenangebote/ -suche)
- Immobilienmarkt

Zum Vorzugstarif: Anzeigen (auch farbig) im Magazin

**Dieses Exemplar des taxLegis.de-Magazins
wurde Ihnen überreicht durch:**