nicht mit der Amtszeit des Betriebsrats, da Beschlüsse auch über das Ende der Amtszeit hinaus Wirkung entfalten können. Ergänzend haben die Mitglieder des Betriebsrats das Recht, jederzeit die Unterlagen des Betriebsrats einzusehen. Hierfür bedarf es keiner Begründung durch das Mitglied.

Nach der Sitzung

Nach der Sitzung ist diese nachzubereiten. Arbeitsaufträge sollten gemeinsam formuliert und auf die Betriebsratsmitglieder verteilt werden. Dabei ist zu beachten: Was muss getan werden, wer macht was, bis wann muss es erledigt sein, welche Fristen sind einzuhalten?
Als praktikabel hat sich herausgestellt, eine spätere »Beschlusskontrolle« stattfinden zu lassen, d. h., das Gremium soll noch einmal überprüfen, ob die Beschlüsse umgesetzt worden sind.

Die Betriebsratssitzung ist der wichtigste Teil der Betriebsratsarbeit, denn nur durch seine Beschlüsse kann der Betriebsrat handeln.

Fazit

Bei guter Vorbereitung und entsprechender Organisation ist die Beachtung der gesetzlichen Vorgaben jedoch gar nicht so kompliziert, wie es sich beim ersten Lesen des Gesetzes darstellt. Vor allem, wenn sämtliche Mitglieder auf eingeschlichene Fehler aufmerksam machen, ist sichergestellt, dass der Betriebsrat wirksam handelt – und beispielsweise nicht auf den Kosten des Seminars sitzen bleibt.

Volker Mischewski ist Rechtsanwalt in Hannover mit dem Tätigkeitsschwerpunkt kollektives Arbeitsrecht.

aib-web.de Arbeitsrecht im Betrieb online

Beschlussfassung leicht gemacht

Wie Beschlüsse des Betriebsrats rechtssicher gefasst werden

Betriebsratsbeschlüsse sind wichtig, denn sie sind die Grundlage wirksamen Handelns des Betriebsrats. Möglicherweise manchmal lästig oder kleinlich erscheinende Formalien dienen dabei der Sicherstellung demokratischer Prinzipien, bei der das Kollegialorgan im Mittelpunkt steht und nicht – wie nicht ganz selten in der betrieblichen Praxis und häufiger noch in der Medienberichterstattung – die oder der Betriebsratsvorsitzende (»Betriebsratschefin« oder »Chef des Betriebsrats«).

Nicht ganz von der Hand zu weisen ist allerdings, dass Betriebsratsvorsitzende bei der Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsratssitzung eigentlich das zweite Staatsexamen haben müssen, um sicherzustellen, dass Beschlüsse rechts(sprechungs-)sicher gefasst werden. Als Scherz gemeint, wird dies manchmal für einen Betriebsrat zur Realität. Was einem Landesarbeitsgericht noch als korrekt oder hinnehmbar erschien, wird nicht selten vom Bundesarbeitsgericht beanstandet. Man erkennt also, dass selbst das zweite Staatsexamen auch nicht immer für die schlussendlich richtige Beurteilung ausreicht. Solange keine mit demokratischen Prinzipien im Widerspruch stehende Wirkung oder gar Absicht hinter Formfehlern zu erkennen ist, sollte die Rechtsprechung aber nicht völlig außer Acht lassen, dass Betriebsräte rechtliche Laien sind mit sehr unterschiedlichem Vorwissen und Bildungsgrad. Gerade in Branchen mit ungelernten Kräften kommt dem Betriebsrat eine ganz besondere Bedeutung zu. Auch neu gewählte Betriebsräte dürfen nicht mit Anforderungen konfrontiert werden, die kaum ohne beisitzenden Justiziar zu bewältigen sind.[1] Demokratie verlangt auch die Möglichkeit aller zur Wahrnehmung ihrer Rechte; dabei sind übertrieben komplizierte Regeln hinderlich.
In diesem Spannungsfeld sollte eine maßvolle und vernünftige Sichtweise und nicht ein am unsichtbaren Leitbild eines Volljuristen orientierter Maßstab angewendet werden.

Typische Mängel der Beschlussfassung sind:
- Fehler bei der Einladung
- Mangelnde Beschlussfähigkeit
- Fehler bei Beratung und Beschluss
- Protokollierungsfehler
- Teilnahme des Arbeitgebers
- Kurzfristiges formloses Zusammentreten
- Telefonische Abstimmung

1 Tatsächlich gibt es bereits in großen Unternehmen Betriebsräte, die über eigene angestellte Juristen verfügen.

AiB-Online-Passwort für Mai: Wembley Tor

Keine Unwirksamkeit dagegen haben zur Folge:
Verstöße gegen die Nichtöffentlichkeit (umstritten) und die fehlende Aufnahme des Beschlusses in das Protokoll.[2]
Mängel können sich aber auch bereits aus der fehlerhaft angenommenen Zuständigkeit (z. B. zwischen verschiedenen Betriebsräten, Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat oder Konzernbetriebsrat und Gesamtbetriebsrat) oder Zusammensetzung des Gremiums ergeben. Ist die Wahl des Betriebsrats, was nur ausnahmsweise anzunehmen ist, nichtig, sind es auch die späteren Beschlüsse. Ist die Betriebsratswahl dagegen nur anfechtbar, sind die bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Betriebsratswahl gefassten Beschlüsse wirksam. Es sei denn, es liegen andere Mängel der Beschlussfassung vor.

Einladung und Tagesordnung

Die Probleme beginnen bereits bei der Ladung der Betriebsratsmitglieder zur Sitzung. Muss das Betriebsratsmitglied, um dessen Versetzung es geht, zur Sitzung eingeladen werden? Wie ist die Sachlage bei dem auf einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG abwesenden Betriebsratsmitglied? Ist ein arbeitsunfähig erkranktes Betriebsratsmitglied zur Sitzung einzuladen? Was ist zu veranlassen, wenn sich ein bereits geladenes Betriebsratsmitglied im Vorfeld der Sitzung krank meldet?
Vermintes Gelände ist also schon die Frage, wann ein an sich zu ladendes Betriebsratsmitglied verhindert ist und deswegen ein Ersatzmitglied zur Sitzung einzuladen ist. Das Betriebsratsmitglied muss grundsätzlich an jeder Sitzung teilnehmen und dem Betriebsrat eine Verhinderung sowie die Gründe seiner Verhinderung unverzüglich mitteilen; die oder der Betriebsratsvorsitzende hat dann zu prüfen, ob eine Verhinderung gegeben ist; sie oder er darf allerdings nicht ohne genaue Prüfung von einer Verhinderung ausgehen.[3]
Ein Betriebsratsmitglied ist im Urlaub auch dann verhindert, wenn er am Betriebsort (»Balkonien«) Ferien macht, es sei denn, es zeigt an, dass es trotz Urlaubs Betriebsratsarbeit leisten will.[4] Bei einer Krankmeldung liegt ein Fall der Verhinderung selbst dann vor, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass das Betriebsratsmitglied tatsächlich nicht arbeitsunfähig krank war.[5]

Ein Fall der Verhinderung liegt in folgenden Fällen vor:[6]
- Urlaub
- Arbeitsunfähigkeit
- Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz
- Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bzw. Elternzeit
- Kuraufenthalte
- Zivildienst
- Wehrdienst
- Abwesenheit wegen Montage und Dienstreisen
- Teilnahme an Schulungsmaßnahmen

Auch bei Arbeitsunfähigkeit kann ein Betriebsratsmitglied allerdings an einer Sitzung teilnehmen, wenn es das will, der behandelnde Arzt eine Teilnahme im Hinblick auf die Arbeitsunfähigkeit für unschädlich hält und das Betriebsratsmitglied seine Teilnahme der oder dem Vorsitzenden anzeigt. Auch während Elternzeit, bei der grundsätzlich ein Verhinderungsfall vorliegt, kommt eine Teilnahme an Sitzung und Beschlussfassung bei entsprechender Anzeige dieses Wunsches in Betracht.[7] Ein Betriebsratsmitglied ist auch gesetzlich verhindert bei Entscheidungen, die es individuell und unmittelbar betreffen. Der Betriebsrat hat die Interessen der von ihm repräsentierten Belegschaft zu vertreten. Diese Funktion ist nicht mehr gesichert, wenn bei der Beschlussfassung die eigenen Interessen von Betriebsratsmitgliedern so stark sind, dass diese gegenüber den Interessen der Belegschaft in den Vordergrund treten. Niemand soll »Richter in eigener Sache« sein.[8] Liegt eine derartige Interessenkollision bei einem Betriebsratsmitglied vor, kommt eine Teilnahme weder an der Beratung und erst recht nicht an der Beschlussfassung in Betracht.[9]
Zu weitgehend ist jedoch, wenn die Rechtsprechung einen Verhinderungsfall auch schon dann sieht, wenn der Ehepartner eines Betriebsratsmitgliedes von einer auf der Tagesordnung gesetzten personellen Einzelmaßnahme betroffen ist.[10] Schon aus Gründen der Rechtssicherheit muss der Verhinderungsfall wegen Befangenheit bzw. Interessenkollision auf eine unmittelbare persönliche Betroffenheit beschränkt bleiben.[11] Die Verhinderungsfälle sind ansonsten nicht klar bestimmbar, da sachlich im Betrieb zahlreiche organisatorische Maßnahmen auf den Arbeitsplatz von Betriebsratsmitgliedern ausstrahlen können und persönlich ansonsten die Beschlussfassung unter ähnlichen Unsicherheiten wie der Begriff der Bedarfsgemeinschaft im Sozialrecht gestellt würde. Anders als in Gemeindeordnungen, die für Ratsmitglieder entsprechende Grenzen gesetzlich regeln, fehlt im BetrVG eine ausdrückliche und klare normative Regelung.

Anzeige der Verhinderung

Zeigt ein Betriebsratsmitglied seine Verhinderung an oder ist der oder dem Betriebsratsvorsitzenden die Verhinderung (z. B. bei Interessenkollision) bekannt, muss zwingend

2 BAG, v. 8.2.1977 – 1 ABR 82/74, ArbuR 1977, 121.
3 BAG v. 509.1986 – 7 AZR 175/85, PersR 1987, 223; BVerwG vom 24.10.1975 – VII P 14.73 BVerwGE 49, 271.
4 LAG Berlin v. 1.3.2005 – 7 TaBV 2220/04, NZA-RR 2006, 32.
5 BAG v. 5.9.1986 – 7 AZR 175/85, PersR 1987, 223.
6 So die Aufzählung in LAG Berlin v. 1.3.2005 – 7 TaBV 2220/04, NZA-RR 2006, 32.
7 So zutreffend LAG Berlin v. 1.3.2005 – 7 TaBV 2220/04, NZA-RR 2006, 32.
8 BAG v. 19.3.2003 – 7 ABR 15/02, AP Nr. 77 zu § 40 BetrVG 1972.
9 BAG v. 3.8.1999 – 1 ABR 30/98, AiB 2000, 355; BAG v. 19.3.2003 – 7 ABR 15/02, AP Nr. 77 zu § 40 BetrVG 1972.
10 LAG Düsseldorf v. 16.12.2004 – 11 TaBV 79/04, Rechtsbeschwerde am BAG unter 1 ABR 7/05 eingelegt.
11 So wohl auch BAG, v. 3.8.1999 – 1 ABR 30/98, AiB 2000, 355; unter B. II. 3. a): »indviduell und unmittelbar«.

AiB-Online-Passwort für Mai: Wembley Tor

das nächste Ersatzmitglied geladen werden. Ein Unterbleiben dieser Nachladung führt nach der Rechtsprechung zur Unwirksamkeit des Beschlusses und beispielsweise bei einer Zustimmungsverweigerung nach § 99 BetrVG dazu, dass die Zustimmung als erteilt gilt.[12] Es reicht also nicht aus, bei Interessenkollision das betroffene Betriebsratsmitglied von Beratung und Beschlussfassung auszuschließen.
Eine Nachladung ist nur ausnahmsweise entbehrlich, wenn wegen der Kurzfristigkeit einer Absage ein Ersatzmitglied nicht mehr geladen werden kann. Vorsitzende eines Betriebsrats sind daher gut beraten, die Ladung zur Sitzung gründlich vorzubereiten und gut zu dokumentieren.
Nach der Rechtsprechung ist auch die vorherige Mitteilung der Tagesordnung unverzichtbare Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses. Die Tagesordnung soll den Betriebsratsmitgliedern Gelegenheit geben, sich ein Bild über die in der Sitzung zu treffenden Entscheidungen zu machen und es ihnen ermöglichen, sich auf die Beratung der einzelnen Tagesordnungspunkte ordnungsgemäß vorzubereiten. Verhinderten Betriebsratsmitgliedern soll diese Kenntnis die Möglichkeit geben, den Betriebsratskollegen die eigene Meinung zu den Tagesordnungspunkten mitzuteilen, sie zu überzeugen oder darum zu bitten, diese Argumente in der Betriebsratssitzung vorzutragen.[13]

Vorsicht bei »Verschiedenes«

Der beliebte Tagesordnungspunkt »Verschiedenes« wird von der Rechtsprechung als nicht vorhanden behandelt. Unter diesem Tagesordnungspunkt behandelte Themen können nicht Grundlage wirksamer Beschlüsse sein. Hier empfiehlt sich eine einstimmige Ergänzung der Tagesordnung in der Sitzung oder – im Zweifel – die Verschiebung auf den nächsten Termin. Die Einladung hat rechtzeitig zu erfolgen; sie kann heutzutage auch per Mail verschickt werden. Sie soll in dringenden Fällen auch mündlich und telefonisch erfolgen können.[14] Leider hat die Rechtsprechung bisher nicht klargestellt, welche Ladungsfristen zu beachten sind. Das LAG Frankfurt hat allerdings eine dreitägige Ladungsfrist in einer Geschäftsordnung nicht beanstandet, die Nichteinhaltung dieser Ladungsfrist aber als Unwirksamkeitsgrund für den gefassten Beschluss gewertet.[15]
Nur ein einstimmiger Beschluss der vollzählig anwesenden Betriebsratsmitglieder (im Verhinderungsfall einzelner auch der geladenen Ersatzmitglieder) kann einen Mangel der nicht rechtzeitigen Mitteilung der Tagesordnung heilen.[16] Für das Einverständnis ist es ausreichend, dass kein Mitglied der Ergänzung widersprochen hat.[17] Ein Mehrheitsbeschluss genügt dagegen nicht.
Bereits aus der Notwendigkeit, die Vorbereitung der Sitzung durch die rechtzeitige Einladung unter Versendung einer Tagesordnung zu ermöglichen, ergibt sich, dass eine Beschlussfassung per Telefon,[18] im Umlaufverfahren[19] oder ein spontanes Zusammenrufen auf Verlangen des Arbeitgebers, ohne Möglichkeit einer Vorbereitung auf die Sitzung und ohne vorherigen Erhalt einer Tagesordnung unzulässig ist.
Auch eine Ersetzung der Anwesenheit in der Sitzung durch eine Videokonferenz oder Internetchat führt zu unwirksamen Beschlüssen. Dagegen macht ein Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit der Sitzung Beschlüsse entgegen verbreiteter Meinung in der Praxis nicht ohne weiteres unwirksam.

Sitzung und Beschlussfassung

So hat das BAG keine Einwände gegen die Teilnahme des Arbeitgebers bei einer Abstimmung im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG gehabt, obwohl der Arbeitgeber sogar über die Kündigung mit abgestimmt hat.[20]
Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung offen gelassen, ob die Teilnahme Nichtberechtigter dann zu einer unwirksamen Beschlussfassung führen könne, wenn eine Beeinflussung des Abstimmungsergebnisses festgestellt werden kann. Arbeitgeber und Gewerkschaften kommt eine besondere Rolle in der Betriebsverfassung zu. Bei sonstigen Dritten, insbesondere solchen Teilnehmern, die nicht der Schweigepflicht unterliegen, sollte die Sitzung lieber unterbrochen werden, um während der Abstimmungen die Nichtöffentlichkeit wieder herzustellen. Die Beschlussfähigkeit muss zwar nicht bei Beginn der Sitzung und auch nicht durchgängig bestehen, aber bei jeder Abstimmung gegeben sein und ist deshalb vor jeder Abstimmung immer wieder festzustellen.

Jeder Antrag ist einzeln abzustimmen

Über jeden Antrag ist nach Beratung einzeln abzustimmen. Das Ergebnis ist dabei festzustellen und in der Sitzungsniederschrift festzuhalten. Beschlüsse werden, sofern das Gesetz nicht ausdrücklich andere Mehrheiten vorsieht, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Betriebsratsmitglieder gefasst. Es sind nur die Stimmen der Mitglieder zu zählen, die sich an der Abstimmung tatsächlich beteiligen. Stimmenthaltungen wirken sich wie Ablehnungen aus (werden aber als Enthaltungen gezählt und in die Nieder-

12 BAG v. 3.8.1999 – 1 ABR 30/98, AiB 2000, 355.
13 BAG v. 28.10.1992 – 7 ABR 14/92, AiB 1993, 286, 315.
14 DKK, § 29 BetrVG Rdnr. 18 m.w.Nw.
15 Hessisches LAG v. 25.3.2004 – 9 TaBV 117/03, n.v.
16 BAG v. 18.2.2003 – 1 ABR 17/02, und 28.10.1993 – 7 ABR 14/92, AiB 1993, 286.
17 BAG v. 28.10.1992 – 7 ABR 14/92, AiB 1993, 286.
18 Hessisches LAG v. 21.2.1991 – 12 Sa 598/90, ARST 1991, 228.
19 So ausdrücklich LAG Köln v. 25.11.1998 – 2 TaBV 38/98, LAGE § 33 BetrVG 1972 Nr. 2 m.w.Nw.; bereits LAG Köln v. 9.2.1994 – 7 Sa 1080/93, ARST 1994, 182; ArbG Heilbronn v. 13.6.1989 – 4 Ca 116/89, AiB 1989, 351 mit Anmerkung Schoof, zum Personalvertretungsrecht LAG Düsseldorf v. 22.11.2001 – 13 (18) Sa 1001/01, PersR 2002, 265; ArbG Berlin v. 21.10.2003 – 86 Ca 19295/03, n.v. Das LAG München will Umlaufbeschlüsse bei einfachen und vorberatenen Sachverhalten zulassen, LAG München v. 6.8.1974 – 5 Sa 395/74, DB 1975, 1228.
20 BAG v. 13.6.1996 – 2 AZR 745/95, n.v.

AiB-Online-Passwort für Mai: Wembley Tor

schrift aufgenommen). Manchmal ist daher entscheidend, wie der Antrag formuliert ist. Stimmengleichheit ist als Ablehnung zu behandeln.
Eine nachträgliche Beschlussfassung soll nach neuerer Rechtsprechung des BAG (unter ausdrücklicher Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung) unzulässig sein.[21] Solange der Beschluss sich allerdings noch nicht erledigt hat (also die Schulungsmaßnahme noch nicht durchgeführt, die Frist zur Stellungnahme noch nicht abgelaufen ist), kann er noch geändert, ergänzt oder aufgehoben werden.[22] Auch dürfte eine nachträgliche Protokollierung jederzeit zulässig sein.[23]

Streitigkeiten

Beliebt ist in Beschlussverfahren mit dem Betriebsrat, vor allem bei Beteiligten, die gerne alles mit »Nichtwissen« bestreiten, der pauschale Einwand, es läge kein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss vor. Damit soll mindestens erreicht werden, dass der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht die ansonsten dem Arbeitgeber nicht zugänglichen Protokollteile vorlegen muss. Die Hoffnung richtet sich dagegen meistens auf einen Zufallstreffer nach dem Motto: »Jeder macht mal Fehler ...«. Nach richtiger Ansicht ist ein pauschales Bestreiten allerdings unbeachtlich. Schon aus § 2 BetrVG ergibt sich, dass die betrieblichen Parteien einander zumindest solange vertrauen sollen, wie sich keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass an den Angaben ernsthafte Zweifel erlaubt sind.[24] Ein Bestreiten ins Blaue hinein ist auch prozessual unzulässig.[25]

Gerne werden Konflikte mit dem Betriebsrat auch auf Kosten der von Betriebsräten beauftragten Anwälte ausgetragen. Ein wirksamer Betriebsratsbeschluss ist sowohl zur Verfahrenseinleitung als auch zur wirksamen Beauftragung eines Rechtsanwalts erforderlich.[26] Die wirksam erteilte Verfahrensvollmacht umfasst auch die Berechtigung zur Einlegung von Rechtsmitteln.[27] Übertrieben erscheint es, bei einer komplizierten betrieblichen Situation dem Betriebsrat die Freistellung von den Anwaltskosten zu verweigern, weil der Betriebsratsbeschluss wegen Verkennung des Betriebsbegriffs bzw. Restmandat und Rumpfbetriebsrat fehlerhaft gewesen sein soll.[28] Die Unwirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses über die Einleitung eines Beschlussverfahrens und die Beauftragung eines Rechtsanwalts kann durch einen ordnungsgemäßen späteren Beschluss, wenn er noch vor Abschluss der ersten Instanz gefasst wird, geheilt werden.[29]

Fazit

Schon Fehler bei der Einladung können sich auf die Wirksamkeit der Beschlüsse des Betriebsrats auswirken. Ordnungsgemäße Beschlüsse sind Voraussetzung für die wirksame Zustimmungsverweigerung nach § 102 BetrVG oder einen Widerspruch nach § 99 BetrVG. Komplizierte Regeln erfordern eine sorgfältige Vorbereitung jedes Beschlusses.

Michael Felser ist Rechtsanwalt in Brühl und Autor zahlreicher Veröffentlichungen.

Literaturhinweise

Matusche, Die Beschlussfassung des Betriebsrats nach § 33 BetrVG, AiB 1996, 535 ff.
Grosjean, Die Rechtsprechung zur formellen (Un-)Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen, NZA-RR 2005, 113 ff.

21 BAG v. 8.3.2000 – 7 ABR 11/98, AiB 2001, 356 mit zutreffender ablehnender Anmerkung von Wedde, ebenfalls ablehnend die Entscheidungsbesprechungen von Ortmann, BetrR 1993, 65 und Reitze, NZA 2002, 492.
22 DKK, § 33 BetrVG Rdnr. 22.
23 Nach DKK, § 34 BetrVG Rdnr. 8 soll die Sitzungsniederschrift indes unverzüglich nach der Sitzung anzufertigen sein.
24 Hessisches Landesarbeitsgericht v. 17.8.1993 – 4 TaBV 91/93, AiB 1994, 107, v. 23.6.1994 – 12 Ta BV 141/93, n.v. und v. 28.8.2003 – 9 TaBV 40/03, AR-Blattei ES 630 Nr. 76.
25 Auch das BAG v. 9.12.2003 – 1 ABR 44/02, BAGE 109, 61 hält jedenfalls substantiiertes Bestreiten für erforderlich, vgl. auch für Parität: LAG Berlin v. 16.9.2004 – 10 Sa 1763/04, LAGE § 102 BetrVG 2001 Beschäftigungspflicht Nr 3.
26 BAG v. 18.2.2003 – 1 ABR 17/02, BAGE 105, 1 zu B I 2 der Gründe; BAG v. 9.12.2003 – 1 ABR 44/02, BAGE 109, 61.
27 BAG v. 18.2.2003, a.a.O und 9.12.2003, a. a. O..
28 So aber LAG Hamm v. 21.10.2005 – 13 TaBV 77/05, n.v. das allerdings die Rechtsbeschwerde zum BAG zugelassen hat – geführt unter dem Aktenzeichen 7 ABR 62/05.
29 BAG v. 5.4.2000 – 7 ABR 6/99, AP Nr. 33 zu § 78a BetrVG 197.

aib-web.de
Arbeitsrecht im Betrieb online
Hier finden Sie:
– eine Checkliste zur Beschlussfassung
– eine Übersicht zum Abstimmungsverfahren

felser.de
RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE
H♥rzlichen Dank
für Ihr Vertrauen!
Uhlstraße 19-23 :: D-50321 Brühl :: P1
Telefon 945040-0 ::Telefax 945040-50
http://www.felser.de :: Mail kanzlei@felser.de