



MAGOLD, WALTER & HERMANN
Rechtsanwaltspartnerschaft



„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

„Gleichheit wird es erst geben, wenn in den Vorständen auch unfähige Frauen sitzen“

(Laila Davoy, norwegische Familienministerin)

Diskriminierung im arbeitsrechtlichen Alltag und die möglichen Folgen

ein Kurzreferat von
Rechtsanwalt Jens Hermann

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Einleitung

Die Sozietät Magold, Walter & Hermann möchte Ihnen im Rahmen dieser Veranstaltung, zu welcher Sie die Wolters und Rohkamp Personalberatung herzlich eingeladen hat, einen kurzen Überblick über die typischen Problemfelder, welche heutzutage im Rahmen der Gleichstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Personalabteilungen und deren Entscheider und um politisch korrekt zu bleiben Entscheiderinnen zurollen, geben.

Diese Problemfelder führen oftmals zu nahezu skurrilen Auswirkungen auf den Arbeitsalltag und beschäftigen schon aus diesem Grund mit nicht abreisender Anzahl und Häufigkeit die deutschen Arbeitgerichte, was sich mit der Einführung des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** verschärfen dürfte.

Sollten mit den Regelungen, welche in unzähliger Anzahl der deutsche und europäische Gesetzgeber erdacht, verworfen, geändert und geschaffen hat, die Probleme zwischen den verschiedenen gleichzustellenden Gruppen gelöst und vereinfacht werden, führen diese oftmals dazu, dass genau das Gegenteil der Fall ist.

Auch wenn dieser Vortrag sicherlich nicht geeignet ist, die Einzelfälle, welche Ihnen in der alltäglichen Praxis begegnen, zu lösen, so können Sie hoffentlich einige Tipps mitnehmen, wie in typischen Situationen zu verfahren ist, oder zumindest die Gewissheit erlangen, dass es alle Anderen auch nicht leichter haben.

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Begriffsbestimmung

Was ist Diskriminierung?

- Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes, Rasse, Religion, ethnischer Herkunft, Behinderung oder sexueller Identität in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, **es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.**
- Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Überblick - Rechtliche Grundlagen der EU

Primärrecht

(unmittelbare Wirkung in Deutschland)

- z.B. Amsterdamer Vertrag (1999), EG-Vertrag

Art 2: „Aufgabe der Gemeinschaft ist es, .. ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz, die Gleichstellung von Männern und Frauen, die Hebung der Lebenshaltung und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.“

- **Art 3:** „Die Gemeinschaft wirkt darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. „
- **Art 13:** „Die Gemeinschaft hat geeignete Maßnahmen zu treffen um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen.“
- **Art 114 AV:** (1): Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.
- (3): Der Rat beschließt Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.
- (4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Sekundäres Recht

(mittelbare Wirkung, muss in eigenes Recht umgesetzt werden)

Gleichbehandlungsrichtlinien:

- Entgeltrichtlinie 75/117/EWG
- Gleichbehandlungs- und Zugangsrichtlinie 76/207/EWG
- Die Richtlinie über die Beweislast 97/80/EG
- Die Richtlinie zur Regelung der Teilzeitarbeit 97/81/EG
- Gleichbehandlungsrahmen RL 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/RG

Gleichbehandlungsrichtlinie:

- **Abs. 1: (Diskriminierungsverbot):** Der Grundsatz der Gleichbehandlung ... beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts- insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand erfolgen darf.

Abs.4: (Positive Maßnahmen): Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen ...beeinträchtigen.

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Überblick - Rechtliche Grundlagen in Deutschland

- **Verfassungsrecht:**

Art. 3 I GG:

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“

Art. 3 II GG:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Art. 3 III GG:

„Niemand darf wegen seiner Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat oder Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

- **zwingende gesetzliche Vorschriften:**

z.B.

§§611 a, b BGB:

keine Geschlechtsbezogene Benachteiligung am Arbeitsplatz oder in der Stellenausschreibung;

§§612 III; 612 a BGB:

Gleiche Arbeit für gleichen Lohn.
Benachteiligungsverbot;

§4 TzBfG:

Keine Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (gleiche Rechte wie Vollzeitarbeitnehmer)

AGG (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz)

- zwingende Bestimmungen des TV
- zwingende Bestimmungen der BV
- Bestimmungen des AV
- Betriebliche Übung

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Quotenregelungen

- Quotenregelungen verstoßen per se gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 I GG und sind daher nur zulässig wenn diese:
- **sachliche gerechtfertigt** sind, wenn also ein vernünftiger, nachvollziehbarer, als objektiver Grund für die ungleiche Behandlung vergleichbarer Tatbestände gibt, wenn sie
- **geeignet** sind, das angestrebte Ziel zu erreichen, wenn sie
- **erforderlich** sind und wenn sie
- insgesamt **verhältnismäßig** sind.

- z.B. **Frauenquote**: Rechtsgrundlage Art. 3 II GG
„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“
 - => Da derzeit dieser Zustand nicht gegeben ist, müssen Frauen gefördert werden.
 - => **Frauenquote**

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Details zur Frauenquote

- Voraussetzungen der Anwendbarkeit
 - Erfordernis der **gleichen Qualifikation**: Vorrang nur dann, wenn Frau nicht geringer geeignet als der bestgeeignete Mann = leistungsgebundene Quote
 - Beurteilung der Eignung anhand der **Stellenbeschreibung**
 - Definition der **Gleichwertigkeit**: Eigenschaften, Vorbildung, Flexibilität (Arbeitszeit und –ort), formelle Zusatzqualifikationen
nicht zulässig:
Familienstand, Unterbrechungen, Teilzeitbeschäftigung, Kinderbetreuungspflichten
 - Allerdings: Qualifikation kein einheitlicher, objektiver Begriff sondern von gesellschaftlichen Vorstellungen geprägt
- Absicherung der Frauenquote durch
 - Verpflichtung zur Ausschreibung vakanter Stellen
 - Umfassende Berichtspflichten
 - Rechtsmittel / -beistand: Gleichbehandlungsbeauftragte, Bundes-Gleichbehandlungskommission
 - Sanktionierung von diskriminierend Handelnden (Dienstpflichtverletzung bei wiederholt irrigem diskriminierendem Handeln) => u.U. Schadenersatz der Diskriminierten

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Diskriminierungsverbote

- **§611a BGB:** Geschlechtsbezogene Benachteiligung
unzulässig sind unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts
- ⇒ **Jede** Differenzierung wegen des Geschlechts ist unzulässig, wenn diese ohne Sachgrund erfolgt.
- ⇒ *Hierzu zählt auch:* Benachteiligung wegen Schwangerschaft
- ⇒ *schon die Frage nach der Schwangerschaft im Vorstellungsgespräch ist unzulässig und darf seitens des Bewerbers falsch beantwortet werden (wie auch regelmäßig Fragen nach Religion, sexueller Orientierung, politischer Gesinnung) **nicht allerdings** Frage nach Schwerbehinderteneigenschaft*

Rechtsfolge:

- Entschädigungsanspruch des/der Benachteiligten in Höhe bis zu **3 Bruttogehältern**
- *Kein* Einstellungsanspruch, wohl aber Beförderungsanspruch

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Diskriminierungsverbote

- **§611b BGB: Stellenausschreibung**

- *umfasst:* Stellenanzeigen, Mitteilungen am schwarzen Brett oder an die Bundesagentur für Arbeit, Einsatz einer Personaldienstleistungsfirma

- ⇒ Eine Stellenausschreibung ist *grundsätzlich* geschlechtsneutral zu formulieren.

- ⇒ *Problem: mittelbare Diskriminierung:* Stellenausschreibung ist zwar neutral formuliert, engt durch die Anforderung jedoch derart ein, dass nur Mann/Frau die Kriterien erfüllen kann.

- ⇒ *Bei einem Verstoß:* Recht des Betriebsrates gem. §99 II Nr.1 BetrVG der Einstellung zu widersprechen.

- ⇒ *Ersatzanspruch des Bewerbers oder der Bewerberin im Rahmen des §611 a BGB*

- ⇒ *Kein Einstellungsanspruch*

Ausnahme:

Arbeitsstelle muss aus geschlechtsspezifischen Gründen mit Mann/Frau besetzt werden.

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Diskriminierungsverbote

- **§612 III BGB: Vergütung**

Keine Geschlechtsbezogene Benachteiligung bei der Vergütung von Arbeitnehmern.

Diese liegt vor,

wenn eine geringere Vergütung, im Vergleich zu **einem** völlig gleichen AN des anderen Geschlechts vereinbart ist und diese aufgrund des Geschlechts vereinbart wurde. (z.B. bezahlte Freistellung männlicher AN ab 60 Jahren)

- **§612a BGB: Maßregelverbot**

Keine Benachteiligung eines AN, wenn er seine ihm zustehenden Rechte ausübt

Diese liegt dann vor,

wenn AN seine Rechte, z.B. aus dem Arbeitsvertrag ausübt (z.B. Recht auf Streik, Antrag auf Vorruhestandsgeld) und dadurch benachteiligt werden, in dem andere AN Sonderrechte beziehen, wenn diese die Rechte nicht ausüben. (z.B. Sonderzuwendung an arbeitende AN, während eines Streiks).

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **Ziel** des AGG soll die Verhinderung und/oder Beseitigung der Benachteiligung von bestimmten Bevölkerungsgruppen sein. (Umsetzung und Ausweitung der RL 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/RG)
- ⇒ War bisher bereits die **geschlechtsspezifische** Benachteiligung in der Erwerbstätigkeit geregelt und konnte der/die Benachteiligte hieraus Rechte ableiten (Ersatzanspruch) wird dies nun auf alle Benachteiligungen des Art. 3 III GG ausgeweitet.
- **Persönlicher Anwendungsbereich**
- ⇒ Benachteiligungen bestimmter Gruppen sind daher **unzulässig**, welche den **Zugang** in allen Formen und Ebenen, die **Erwerbstätigkeit** sowie den **beruflichen Aufstieg** betreffen.
- ⇒ **Umfasst** sind alle Arbeitnehmer/innen, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Selbstständige, Bewerber/innen.

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **Sachlicher Anwendungsbereich des AGG (§1 AGG)**

- **Behinderung**

Behinderung ist gem. §2 I SGB IX zu verstehen und geht über die Schwerbehinderung hinaus.

- **Religion**

Hier ist eine Differenzierung zulässig, wenn die Religion ein wesentliches und entscheidendes Kriterium für die berufliche Anforderung ist. Ferner dürfen Kirchen grundlos differenzieren.

- **Alter**

Unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn diese objektiv und angemessen und gerechtfertigt ist.

- **Weltanschauung**

politische Gesinnung kann dann Differenzierung erlauben, wenn diese bei Tätigkeit erforderlich ist. (z.B. Tätigkeit für sog. Tendenzbetriebe)

- **sexuelle Identität, Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht**

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **Formen der Benachteiligung**

- **Unmittelbare Benachteiligung**

- **Mittelbare Benachteiligung**

- **Belästigung**

Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die dem Grunde nach mit einer Benachteiligung im Zusammenhang steht, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Personen verletzt wird. Insbesondere zählen hierzu: Einschüchterungen, Anfeindungen, Entwürdigung und Beleidigung.

Wichtig: auch die **sexuelle Belästigung** ist nun als Diskriminierungstatbestand gefasst.

- **Anweisung zur Benachteiligung**

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **Folgen der Benachteiligung/Belästigung I**

- **Kündigungen sind unwirksam**

- Eine Kündigung, welche aufgrund einer Benachteiligung ausgesprochen wurde, ist nichtig gem. §134 BGB.

- => Jede Kündigung wird in Zukunft auf evtl. Diskriminierung zu prüfen sein.

- **Beschwerderecht**

- AG hat Beschwerdestellen einzurichten. „Beschwerden sind zu prüfen und das Ergebnis **ist dem AN mitzuteilen**“ §13 I AGG.

- => AN kann zwar keinen unmittelbaren Anspruch ableiten, jedoch erhöhten Aufwand produzieren.

- **Möglichkeit der (bezahlten) Leistungsverweigerung**

- Unternimmt der AG nichts, um Belästigungen am Arbeitsplatz zu unterbinden, hat der AN das Recht die Leistung zu verweigern, ohne hier seinen Anspruch auf die entsprechende Vergütung zu verlieren.

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **Folgen der Benachteiligung/Belästigung II**

- **Entschädigung**

- Der/die Benachteiligte hat einen Anspruch auf eine angemessene (der Höhe nach unbegrenzt bei AN, auf 3 Monatsgehälter begrenzt bei Bewerbern) Entschädigung (*immaterieller Ersatz*), wenn er diese innerhalb von 2 Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung geltend macht.

- **Schadenersatz**

- Materielle* Schäden sind ebenfalls zu ersetzen, wenn Verschulden des AG nachgewiesen werden kann. Der AG haftet auch bei Benachteiligung durch seine Angestellten, und zwar **verschuldensunabhängig** bei Benachteiligung durch Vorgesetzten, der Weisungen erteilen kann, oder wenn der AG seine Vorsorge- Auswahl- und Schutzpflichten nicht nachgekommen ist.

- **Kein Anspruch auf Einstellung**

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **Beweislast**

Die Beweislast ist nach einer abgestuften Beweislastverteilung geregelt.

I. Stufe

AN (Kläger) muss zunächst Gründe **glaubhaft** machen, die eine ungünstige Behandlung aufgrund eines in §1 AGG genannten Merkmals **vermuten** lassen.

II. Stufe

Glaut das Gericht, dass eine ungünstige Behandlung vorliegt, ist der AG **voll** beweispflichtig, dass kein Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot vorliegt.

=> In Zukunft wird der AG umfassende Dokumentations- und Nachweisobliegenheiten erfüllen müssen, um das Risiko der Beweisfälligkeit zu vermeiden.

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **Praxisfolgen und Lösungsansätze:**

- **Umstellung von Stellenanzeigen:**

Redewendungen wie,

„junge dynamische Führungskraft“,

„deutsch als Muttersprache“,

„bei gleicher Qualifikation bevorzugen wir Frauen“

werden der Vergangenheit angehören müssen, da diese bereits eine Benachteiligung beinhalten.

- **Umstellung von Bewerbungsprozessen**

- elektronische, statt „Papier“ Bewerbungen;

- kein Bild mehr in Bewerbungsmappen;

- Bewerbungsgespräche müssen von mindestens zwei (geschulten) Mitarbeitern gemeinsam geführt werden;

- „Outsourcing“ von Bewerbungsprozessen, um Haftung zu verlagern;

- Umgehung der Auswahl-situation durch vorherige Arbeitnehmerüberlassung

„Die Gleichstellung im Arbeitsrecht“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Unser Markt wächst und bietet eine sichere Zukunft

Wir sind Marktführer unserer Branche und expandieren weiter. Die Einzelfertigung unserer hochwertigen Produkte für den Privatkunden stellt einen absoluten Wachstumsmarkt im In- und Ausland dar. Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir für die **Regionen** Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Nordhessen, Thüringen, Saarland, Baden-Württemberg und für den **bundesweiten** Einsatz in Deutschland sowie für Österreich (Oberösterreich, Salzburg) qualifizierte

Verkaufsrepräsentanten

Ihre Aufgabe besteht darin, nach vorher vereinbarten Terminen über eine qualifizierte Beratung, Treppenlifte für Ein- und Zweifamilienhäuser an den privaten Endkunden zu verkaufen. Sie betreuen dabei Ihr eigenes Gebiet.

Ein eingespieltes Innendienstteam, regelmäßige Print- und TV-Werbung und ein hervorragend funktionierender Kundendienst sorgen für eine professionelle Unterstützung und Förderung Ihrer Verkaufsaktivitäten.

Sie sind eine selbstbewußte und sympathische Verkaufspersönlichkeit mit Erfahrung und Erfolgen im Direktvertrieb und sind **nicht älter als 39 Jahre**. Mit Organisationstalent, unternehmerischer Grundhaltung, Einsatzfreude, hoher Mobilität und Flexibilität, Verhandlungs- und Akquisitionsgeschick bringen Sie ideale Voraussetzungen mit. Durch unsere intensive Ausbildung sowie begleitendes Coaching bieten wir auch **jungen Quereinsteigern ab 24 Jahren** professionelle Unterstützung für zukünftigen Erfolg.

Geboten wird neben einem attraktiven Gehalt, das sich aus Fixum zzgl. Erfolgsprovision zusammensetzt, ein Firmenwagen der oberen Mittelklasse, der auch privat zur Verfügung steht.

Überdurchschnittliche Leistungen in Verbindung mit gezielter Aus- und Weiterbildung ermöglichen Ihnen die Entwicklung zum

Regionalen Verkaufsleiter

Sind Sie interessiert? Wir freuen uns, Sie kennenzulernen. Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Lichtbild, Nachweis der Verkaufserfolge, Einkommensvorstellung und Angabe des möglichen Eintrittstermins senden Sie bitte an unsere Personalberatung:

Unser Markt wächst und bietet eine sichere Zukunft

Wir sind Marktführer unserer Branche und expandieren weiter. Die Einzelfertigung unserer hochwertigen Produkte für den Privatkunden stellt einen absoluten Wachstumsmarkt im In- und Ausland dar. Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir für die **Regionen** Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Nordhessen, Thüringen, Saarland, Baden-Württemberg und für den **bundesweiten** Einsatz in Deutschland sowie für Österreich (Oberösterreich, Salzburg) qualifizierte

Verkaufsrepräsentanten!

Ihre Aufgabe besteht darin, nach vorher vereinbarten Terminen über eine qualifizierte Beratung, Treppenlifte für Ein- und Zweifamilienhäuser an den privaten Endkunden zu verkaufen. Sie betreuen dabei Ihr eigenes Gebiet.

Ein eingespieltes Innendienstteam, regelmäßige Print- und TV-Werbung und ein hervorragend funktionierender Kundendienst sorgen für eine professionelle Unterstützung und Förderung Ihrer Verkaufsaktivitäten.

Sie sind eine selbstbewußte und sympathische Verkaufspersönlichkeit mit Erfahrung und Erfolgen im Direktvertrieb und sind **nicht älter als 39 Jahre**. Mit Organisationstalent, unternehmerischer Grundhaltung, Einsatzfreude, hoher Mobilität und Flexibilität, Verhandlungs- und Akquisitionsgeschick bringen Sie ideale Voraussetzungen mit. Durch unsere intensive Ausbildung sowie begleitendes Coaching bieten wir auch **jungen Quereinsteigern ab 24 Jahren** professionelle Unterstützung für zukünftigen Erfolg.

Geboten wird neben einem attraktiven Gehalt, das sich aus Fixum zzgl. Erfolgsprovision zusammensetzt, ein Firmenwagen der oberen Mittelklasse, der auch privat zur Verfügung steht.

Überdurchschnittliche Leistungen in Verbindung mit gezielter Aus- und Weiterbildung ermöglichen Ihnen die Entwicklung zum

Regionalen Verkaufsleiter

Sind Sie interessiert? Wir freuen uns, Sie kennenzulernen. Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Lichtbild, Nachweis der Verkaufserfolge, Einkommensvorstellung und Angabe des möglichen Eintrittstermins senden Sie bitte an unsere Personalberatung:

Wir
bedanken uns herzlich
für Ihre
Aufmerksamkeit
und
stehen Ihnen gerne
zur
Verfügung

MAGOLD, WALTER & HERMANN
Rechtsanwaltspartnerschaft

Oedenberger Straße 149
90491 Nürnberg
Tel. 0911 – 37288 0
Fax 0911 – 37288 88
E-Mail: info@kanzlei-mwh.de
Internet: www.kanzlei-mwh.de

MAGOLD, WALTER & HERMANN
Rechtsanwaltspartnerschaft

WOLTERS • ROHKAMP
Personalmanagement GmbH

Prisma-Haus • Gostenhofer Schulgasse 28
90443 Nürnberg
Tel. 0911 - 23 29 07
Fax 0911 - 22 74 80
E-Mail: info-kfm@woltersrohkamp.de
Internet: www.woltersrohkamp.de





MAGOLD, WALTER & HERMANN
Rechtsanwaltspartnerschaft


WOLTERS · ROHKAMP
PERSONALMANAGEMENT GmbH



MAGOLD, WALTER & HERMANN
Rechtsanwaltspartnerschaft





MAGOLD, WALTER & HERMANN
Rechtsanwaltspartnerschaft


WOLTERS · ROHKAMP
PERSONALMANAGEMENT GmbH



MAGOLD, WALTER & HERMANN
Rechtsanwaltspartnerschaft

