



E-BOOK

RECHTSSICHER KÜNDIGEN

TEURE FEHLER VERMEIDEN

DIESES E-BOOK ERKLÄRT IHNEN

- ▶ wie Sie einen Arbeitsvertrag beenden können – einvernehmlich oder per Kündigung
- ▶ worauf Sie bei den verschiedenen Kündigungsarten achten müssen
- ▶ welche Formalien Sie im Blick haben sollten
- ▶ welche Sonderregeln für kleine Betriebe gelten
- ▶ **Plus:** Musterformulierungen für Abmahnungen, Aufhebungsverträge, fristlose und fristgemäße Kündigung

INHALT

KAPITEL 1: Das Arbeitsverhältnis richtig beenden	5
1. Es muss nicht immer eine Kündigung sein	6
2. Der Aufhebungsvertrag – eleganter Ausweg für beide Seiten	7
Muster: Aufhebungsvertrag	15
3. Was Unternehmer vor einer Kündigung wissen sollten	19
KAPITEL 2: Darauf müssen Unternehmer bei einer Kündigung achten	24
1. Vermeiden Sie Formfehler im Kündigungsschreiben	25
2. Beachten Sie gesetzliche und vertragliche Fristen	31
Muster: Fristgemäße Kündigung	37
3. Die verhaltensbedingte Kündigung	39
Muster: Abmahnung	50
4. Die personenbedingte Kündigung	52
5. Die betriebsbedingte Kündigung	58
„Viele rufen erst an, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist“	
Interview mit Uwe Schlegel, Spezialist für Arbeitsrecht bei ETL Rechtsanwälte	64
6. Die außerordentliche fristlose Kündigung	67
Muster: Fristlose Kündigung	75
7. Die Verdachtskündigung	77
8. Was gilt bei besonderem Kündigungsschutz?	79
9. Sonderfall: Was gilt bei freien Mitarbeitern?	85

INHALT

KAPITEL 3: Worauf es beim Kündigungsschutzprozess ankommt	87
1. So beugen Sie einem Prozess vor	88
2. Vor Gericht: Formalien und Ablauf	95
„Früher oder später muss man den ganzen Mist bezahlen“	
Interview mit Maximilian Wittig,	
Fachanwalt für Arbeitsrecht von der Kanzlei Wittig Ünalp.....	103
3. Den Rechtsstreit durch Vergleich beilegen	108
4. Was tun bei einer Niederlage vor Gericht?.....	113
5. Wenn der Prozess in die nächste Instanz geht	116
Unsere Autoren.....	120
Link-Glossar.....	121
Impressum.....	126

EINLEITUNG

Sich von einem Mitarbeiter zu trennen – aus Unternehmersicht kann es viele Gründe dafür geben: Der Kollege erweist sich als weniger kompetent als gedacht, er bummelt oder schlampft bei der Arbeit, oder er passt einfach nicht ins Team. Doch Vorsicht: Nicht jeder dieser Gründe reicht auch aus, um den Vertrag einseitig zu beenden. Manchmal empfiehlt sich auch eine einvernehmliche Trennung. Wir zeigen Ihnen die Alternativen auf.

Für eine Kündigung braucht es eine rechtsichere Begründung. Dabei spielt die Größe des Betriebs ebenso eine Rolle wie die Frage, ob der Arbeitnehmer einen besonderen Schutz genießt – das ist etwa bei Schwangeren oder Schwerbehinderten der Fall. Schließlich muss der Chef in vielen Fällen Probleme zunächst ansprechen – etwa in Form einer Abmahnung – und dem Mitarbeiter die Gelegenheit geben, diese abzustellen, bevor er kündigen darf.

Wer sich von Mitarbeitern trennen muss, sollte deshalb nicht blauäugig handeln: Das Ende eines Arbeitsverhältnisses hält für den Arbeitgeber viele Fallstricke bereit. Ziel dieses E-Books ist es, Sie mit diesen Fallstricken vertraut zu machen.

Zwar wird niemand Unternehmer, um sich mit Rechts- und Steuerfragen auseinanderzusetzen – aber jeder Unternehmer muss es tun. Handeln Sie daher strategisch, vermeiden Sie frühzeitig, unnötige und teure Risiken einzugehen. Wir machen die Rechtslage für Unternehmer verständlich. So können Sie unnötigen Ärger vermeiden.

WEITERLESEN IN IMPULSE

Übrigens: Wenn Ihnen dieses E-Book gefällt und Sie in Zukunft regelmäßig über die wichtigsten Urteile, Steuertipps und Gesetzesänderungen informiert werden wollen, schauen Sie doch mal ins Unternehmersmagazin *impulse*. Dort tragen wir jeden Monat all das zusammen, was Unternehmer in puncto Recht und Steuern wissen müssen – klar formuliert, übersichtlich dargestellt. Obendrein gibt es inspirierende Geschichten über Unternehmerinnen und Unternehmer, Führungstipps und viel Nutzwert für die betriebliche Praxis. Sind Sie interessiert? Dann schenken wir Ihnen eine Ausgabe von *impulse*. Einfach auf impulse-zahlt-sich-aus.de gehen und das Probe-Abo bestellen.

KAPITEL

01

DAS ARBEITSVERHÄLTNIS RICHTIG BEENDEN



1. VORWEG: ES MUSS NICHT IMMER EINE KÜNDIGUNG SEIN

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber kann den Betrieb teuer zu stehen kommen: Kommt es zum Prozess, was keine Seltenheit ist, erkaufen sich viele Unternehmer die Beilegung des Rechtsstreits mit einem Vergleich. Über 90 Prozent der Kündigungsschutzklagen enden Schätzungen zufolge in einem Friedensschluss ohne Urteil. Sonst klagt sich der Mitarbeiter womöglich wieder ins Unternehmen ein und hat obendrein noch Anspruch auf die Gehälter, die ihm in der Zwischenzeit entgangen sind.

Deswegen sollten Unternehmer als erstes immer darüber nachdenken, ob sie nicht eine Alternative zur Kündigung haben und sich die teure und zeitraubende Schleife über das Arbeitsgericht sparen wollen.

- ▶ Liegt kein krasses Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor, so kann auch ein Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis beenden ([S. 7](#)). Womöglich ist der Mitarbeiter ohnehin abwanderungswillig und will möglichst rasch aus dem Job raus. Selbst bei einem krassen Fehltritt des Angestellten kann der Aufhebungsvertrag seine Vorzüge haben: Die Affäre kann damit geräuschlos für das Unternehmen und ohne Gesichtsverlust für den Arbeitnehmer beigelegt werden.
- ▶ Zudem sollte sich jeder Unternehmer fragen, ob eine Kündigung tatsächlich der richtige Weg ist, um Probleme mit einem Angestellten zu lösen. Möglicherweise sind die Schwierigkeiten ja schon mit einem Mitarbeitergespräch aus der Welt zu schaffen oder durch einen „Schuss vor den Bug“ in Form einer Abmahnung ([S. 43](#)).
- ▶ Mitunter sind es Kleinigkeiten, die nach einer Kündigung zu Rechtsstreitigkeiten führen – weil das Schriftstück nicht ordnungsgemäß unterschrieben oder zugestellt wurde. Im zweiten Kapitel dieses E-Books erfahren Sie deshalb zunächst, welche Fristen und formale Vorgaben Sie bei einer Kündigung einhalten müssen ([S. 25](#)).
- ▶ Die darauffolgenden Abschnitte behandeln die unterschiedlichen Kündigungsarten ([S. 39](#)): Anhand von Beispielen und Muster-Formulierung erfahren Sie, wie Sie in dem jeweiligen Fall kündigen können, ohne dass dies rechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

2. AUFHEBUNGSVERTRAG – ELEGANTER AUSWEG FÜR BEIDE SEITEN


Um einen langwierigen Kündigungsprozess vor dem Arbeitsgericht zu vermeiden, sollten Sie alle anderen Möglichkeiten ausschöpfen, bevor Sie einen Mitarbeiter entlassen. Eine sanfte und im besten Falle faire Alternative zur Kündigung ist der Aufhebungsvertrag. Er verspricht eine schnelle Beilegung der Differenzen und schont bei beiden Parteien den Geldbeutel und die Nerven.

Im Aufhebungsvertrag einigen sich Unternehmer und Mitarbeiter einvernehmlich, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die Initiative dazu geht oft vom Mitarbeiter aus, etwa, wenn der schnell eine neue Stelle antreten möchte. Doch auch für den Arbeitgeber hat die Vereinbarung ein paar handfeste Vorteile. So kann der Mitarbeiter einen Aufhebungsvertrag – anders als eine Kündigung – meist nicht im Nachhinein anfechten.

Trotzdem kann die Aufhebungsvereinbarung auch im Sinne des geschassten Mitarbeiters sein, denn sie sieht besser aus als eine verhaltensbedingte Kündigung. Man trennt sich im Guten.

Doch auch beim Aufhebungsvertrag gibt es Formalien und Fallstricke, die Unternehmer kennen sollten.

GUT ZU WISSEN: Aufhebungsverträge

- ▶ **Form wahren:** Für Aufhebungsverträge gilt die „Schriftform“ nach [§ 623 BGB](#)  : Das Dokument muss von beiden Seiten unterschrieben sein. „Aufhebungsvertrag“ muss allerdings nicht darüberstehen; es genügt, wenn sich das inhaltlich aus dem Schreiben ergibt. Tauschen Arbeitgeber und Mitarbeiter E-Mails aus, deren Inhalt einem Aufhebungsvertrag gleichkommt, reicht das nicht.
- ▶ **Bedenkzeit geben:** Arbeitgeber sollten ihrem Mitarbeiter genügend Bedenkzeit einräumen. Fühlt sich der Arbeitnehmer zu sehr bedrängt, wird er seine Unterschrift vielleicht verweigern.
- ▶ **Nicht drohen:** Wer dem Mitarbeiter mit einer Kündigung oder Strafanzeige droht, sollte er nicht unterschreiben, begibt sich auf dünnes Eis: Unzulässiger Druck macht den Aufhebungsvertrag anfechtbar.

Steht der Vorwurf einer rechtswidrigen Drohung im Raum, muss der Mitarbeiter in einem späteren Prozess beweisen, dass er vom Arbeitgeber zum Aufhebungsvertrag genötigt wurde und es für die angedrohte Kündigung „keine ernsthaften Gründe“ gab. Das entschied 2016 das Landesarbeitsgericht in Mainz (Az.: 4 Sa 180/15).


Das sind hohe Hürden. Hat der Arbeitnehmer keine weiteren Zeugen, dürfte ihm die Beweisführung schwerfallen. Aber auch Unternehmer verfehlen dann das Ziel, das sie ursprünglich hatten: Trotz Aufhebungsvertrags müssen sie sich einem langen Anfechtungsprozess stellen.

DARAUF KOMMT ES BEIM AUFHEBUNGSGESPRÄCH AN

Wichtig ist, dass alle Beteiligten ein persönliches Gespräch über den Aufhebungsvertrag führen. Daran sollte neben dem betroffenen Mitarbeiter auch der Chef selbst teilnehmen – jedenfalls in kleinen Firmen. Um späterem Streit über den Ablauf vorzubeugen, kann ein weiterer Kollege das Gespräch dokumentieren, etwa der Personalreferent oder ein fachlicher Vorgesetzter.

Zeuge für den Mitarbeiter kann dessen Anwalt oder ein Betriebsratsmitglied sein. Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, dass bei Gesprächen über seine berufliche Leistung und Entwicklung im Betrieb ein Betriebsrat seines Vertrauens dabei ist, sofern es einen Betriebsrat gibt – dazu zählen auch Verhandlungen über ein Vertragsende.

Bei den Verhandlungen ist der Arbeitgeber in aller Regel nicht verpflichtet, den Mitarbeiter auf rechtliche Fallstricke aufmerksam zu machen. Ausnahmen gelten nur dann, wenn der Angestellte durch den Vertrag seine betriebliche Altersversorgung gefährdet oder auf einen besonderen Kündigungsschutz verzichtet.

Zudem verpflichtet das Sozialgesetzbuch die Unternehmer, ihre Mitarbeiter darüber aufzuklären, sich frühzeitig bei der Arbeitsagentur zu melden. Dafür hat die Agentur für Arbeit offizielle [Formulierungshilfen für Aufhebungsverträge](#)  veröffentlicht.

WAS IM AUFHEBUNGSVERTRAG STEHEN MUSS

Doch nicht nur die Form sollte beim Aufhebungsvertrag gewahrt werden – ebenso wichtig ist, dass auch alle inhaltlichen Punkte geregelt sind.

CHECKLISTE: Aufhebungsvertrag

verpflichtende Inhalte:

- ▶ Das Datum, zu dem der Arbeitsvertrag endet
- ▶ Die Gründe für die Beendigung (wichtig wegen möglicher Sperrzeiten bei der Arbeitsagentur)
- ▶ Wenn vereinbart: die Abfindung
- ▶ Vereinbarungen zur Freistellung
- ▶ Absprachen zum Resturlaub
- ▶ Sonderzahlungen, Provisionen, Umsatzbeteiligungen
- ▶ Das Arbeitszeugnis

optionale Inhalte:

- ▶ Regelungen zum Dienstwagen
- ▶ Vereinbarungen zum Diensthandy und -laptop
- ▶ Regelungen zum Wettbewerbsverbot
- ▶ Klagerücknahme und Generalklausel
- ▶ Wenn gewünscht: Widerrufsrecht

DATUM DES VERTRAGSENDES

Chef und Mitarbeiter sind frei, einen beliebigen, in der Zukunft liegenden Tag zum Ende des Arbeitsvertrags zu erklären. Achtung: Versäumen sie es, den Tag genau zu benennen, gilt der Vertrag als sofort aufgelöst.

An diesem Punkt haben Arbeitnehmer deutlich mehr zu verlieren als ihre Arbeitgeber. Vereinbaren sie im Aufhebungsvertrag, dass ihr Arbeitsverhältnis früher endet als bei einer fristgemäßen Kündigung, riskieren sie, dass ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld „ruht“ und sie zunächst von der Abfindung leben müssen, bevor sie Geld vom Staat erhalten. Zudem sind sie in dieser Zeit auch nicht krankenversichert. Diese „Ruhezeit“ ist übrigens nicht identisch mit der Sperrzeit beim Arbeitslosengeld – das ist eine andere Sanktion, die obendrein verhängt werden kann.

Deswegen werden gut beratene Mitarbeiter interessiert daran sein, den Job im Aufhebungsvertrag nicht vor Ablauf der normalen Kündigungsfrist aufzulösen. Die Klausel könnte so formuliert werden:

MUSTERFORMULIERUNG: Aufhebungsfrist

„Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf Veranlassung des Arbeitgebers zum (Datum) endet, um eine anderenfalls auszusprechende ordentliche betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden. Damit ist die ordentliche Kündigungsfrist gewahrt.“

GRÜNDE FÜR VERTRAGSBEENDIGUNG

Eine Sperrzeit droht dem Angestellten, weil er bei einem Aufhebungsvertrag an seinem Jobverlust mitgewirkt hat. Hätte er nicht unterschrieben, wäre er nicht arbeitslos geworden – so lautet die Gleichung der Arbeitsagentur.

Sie verhängt die Sperrzeit oft für zwölf Wochen, womöglich aber auch länger. Damit verbunden sind empfindliche Kürzungen beim Arbeitslosengeld. Deswegen versuchen Unternehmer und Arbeitnehmer oft, die Sperre mit entsprechenden Formulierungen zu umgehen. Das ist schwierig, und oft genug geht es schief.


Von der Sperrzeit sieht die Arbeitsagentur nur dann ab, wenn Arbeitnehmer einen „wichtigen Grund“ hatten, sich von ihrem Arbeitsvertrag zu lösen. Nach den neuesten Verwaltungsanweisungen der Arbeitsagentur ist das beispielsweise dann der Fall, wenn

- ▶ die Kündigung vom Arbeitgeber „mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt wurde“,
- ▶ die drohende Kündigung durch den Arbeitgeber auf betrieblichen oder personenbezogenen Gründen (etwa einer Krankheit) beruht,
- ▶ die Arbeitgeberkündigung zum selben Zeitpunkt (oder früher) wirksam würde, zu dem auch das Arbeitsverhältnis per Aufhebungsvertrag endet,
- ▶ der Arbeitnehmer nicht unkündbar ist und
- ▶ die Abfindung nicht über 0,5 Monatsgehältern für jedes Beschäftigungsjahr liegt.

Liegen all diese Voraussetzungen vor, gibt es gute Chancen, dass die Agentur für Arbeit sich milde gibt und von der Sperrzeit absieht. Umgekehrt bedeutet das aber

auch: Mit einer üppigen Abfindung von über 0,5 Monatsgehältern pro Jahr stehen die Chancen schlecht, der Sperre zu entkommen.

TIPP: Abfindung und Arbeitslosengeld

Wie sich die Höhe der Abfindung auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld auswirkt, erklärt die Arbeitsagentur in diesem [Merkblatt](#) .

Wer verhaltensbedingt gekündigt wird (etwa wegen ständiger Unpünktlichkeit oder Diebstahls), muss fest mit der Sanktion rechnen. Arbeitgeber können für dieses Problem die Musterformulierung oben verwenden. Wer alles richtigmachen will, kann mit einer weiteren Klausel verdeutlichen, warum ansonsten die betriebsbedingte Kündigung erfolgt wäre:

MUSTERFORMULIERUNG: betriebsbedingte Trennung

„Der Arbeitsplatz von (Name) fällt durch notwendige Umstrukturierungsmaßnahmen ersatzlos weg. Es ist leider nicht möglich, vergleichbare freie Arbeitsplätze im Unternehmen anzubieten.“

HÖHE DER ABFINDUNG

Mitarbeiter haben bei einer Kündigung erstmal zunächst Anspruch auf Abfindung. Das gilt auch für Aufhebungsverträge. Trotzdem ist das natürlich der zentrale Punkt in den Verhandlungen – ohne finanzielle Verlockung lässt sich kaum ein Mitarbeiter auf das Angebot ein, die Firma vorzeitig zu verlassen. Die Abfindung ist für den Unternehmer wie für den Angestellten heikles Terrain. Der Arbeitgeber möchte möglichst wenig zahlen, der Mitarbeiter will eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld vermeiden.

Gebräuchlich ist die Formel, ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr als Abfindung anzubieten. Angebrochene Beschäftigungsjahre werden ab sechs Monaten auf volle Jahre aufgerundet. Je nach Branche kann der Faktor aber höher liegen – etwa in der Chemieindustrie oder bei Banken – oder niedriger: In der Baubranche sind auch Angebote deutlich unter 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Jahr üblich. Es gilt: Je besser die Chancen des Unternehmers stehen, anderenfalls mit einer Kündigung durchzukommen, desto niedriger wird sein Angebot liegen.

UNSERE AUTOREN



ANDREAS KURZ

Andreas Kurz ist impulse-Textchef, Volljurist und kümmert sich bei impulse um alles, was Recht und Steuern ist, aber auch um Porträts und Reportagen. Vorher war er Redakteur bei der Financial Times Deutschland. Er gehört zum Gründungsteam, das den Management-Buy-out des Magazins 2013 begleitete.

PETER NEITZSCH

Peter Neitzsch kümmert sich in der impulse-Redaktion unter anderem um Arbeits- und Sozialrecht, Finanzen und Versicherungen. Themen, über die er bereits als freier Journalist zahlreiche Artikel schrieb. Vor der Selbstständigkeit verantwortete der Absolvent der Berliner Journalistenschule bei stern.de das Ressort Wirtschaft und Verbraucher.



SO PROFITIEREN SIE ALS UNTERNEHMER VON IMPULSE:

Unsere Autoren bringen nicht nur juristischen Sachverstand mit. Sie übersetzen Juristendeutsch in verständliche Sprache – nicht nur im impulse E-Book „Rechtsicher kündigen“, sondern Ausgabe für Ausgabe im Unternehmer-Magazin impulse:

- ▶ **Gesetzesänderungen, die Unternehmer betreffen**
- ▶ **Steuertipp des Monats**
- ▶ **10 Urteile, die Sie kennen sollten**

BRINGEN SIE IHR UNTERNEHMEN AUFS NÄCHSTE LEVEL

Nutzen Sie **impulse** und profitieren Sie von neuen Ideen, unabhängigen Tipps und Kontakten

LASSEN SIE SICH AUF NEUE IDEEN BRINGEN

Beziehen Sie die praxisnahen, kostenlosen **impulse-Newsletter**, zum Beispiel zu den Themen Akquise, Führung oder Storytelling. Profitieren Sie von Tipps und Checklisten.

impulse.de/newsletter

**Abonnenten
erhalten
bei Angeboten
stets einen
vergünstigten Preis!**

SPAREN SIE ZEIT UND VERMEIDEN SIE FALLSTRICKE!

Unser Team sichtet permanent die neueste Fachliteratur, spricht mit den besten Experten, fährt für Sie auf Kongresse, befragt Unternehmer nach Erfolgsrezepten und Fallstricken und analysiert Best-Practice-Beispiele. Zehn Mal im Jahr komprimiert im **Magazin**, gedruckt und digital.

impulse.de/abo

PROFITIEREN SIE VOM AUSTAUSCH MIT ANDEREN UNTERNEHMERN

In Präsenzseminaren und Onlinekursen der **impulse-Akademie** lernen Sie neues Handwerkszeug kennen, das Ihnen hilft, besser zu führen, klarere Ziele zu entwickeln, Ihre Firmenkultur zu verbessern und erfolgreicher zu vermarkten.

impulse.de/akademie

ERHALTEN SIE ZUGANG ZU GROSSEN MARKEN UND RENOMMIERTEN UNTERNEHMERN!

Wir öffnen Ihnen die Türen zu äußerst erfolgreichen, inspirierenden Unternehmern. Lernen Sie auf diesen **Netzwerktreffen** die Firmen samt Inhaber vor Ort kennen und nehmen Sie Praxisideen für Ihre eigene Firma mit. Zehn Mal im Jahr bieten wir für 30 Unternehmer solche exklusiven Einblicke.

impulse.de/shop

NUTZEN SIE DIE CHANCE, ABSTAND ZU GEWINNEN

Erleben Sie, wie Schweizer Uhren gefertigt werden, tauschen Sie sich im exklusiven Kreis mit Inhabern und Managern der Branche aus und entwickeln Sie neue Ideen. Das bietet die **impulse-Uhrenreise**.

impulse.de/uhrenreise

Fragen?
Schreiben Sie uns gern:
kundenbetreuung@impulse.de
oder rufen Sie uns an:
040/6094522-77

HINWEIS:

Die Lektüre dieses E-Books kann Ihnen einen fundierten Überblick über die Thematik geben. Allerdings, und das muss deutlich gesagt werden, ersetzt sie nicht die individuelle Rechtsberatung bei einem Anwalt. Wenn Sie eine rechtsichere Auskunft benötigen, wie Sie in einem bestimmten Fall ohne Ärger kündigen können, sollten Sie sich an einen Rechtsanwalt wenden. Wenn Sie unseren Leitfaden gelesen haben, sind Sie auf das Beratungsgespräch optimal vorbereitet.

Die hier verwendeten Musterverträge und -formulierungen sind allgemeine Beispiele und dienen der Verdeutlichung des Geschriebenen. Sie müssen gegebenenfalls auf den jeweiligen Einzelfall hin angepasst werden.

Wir haben uns bei der Erstellung des E-Books große Mühe gegeben. Dennoch verändern sich Rechtsgebiete ständig und lassen Raum für viele unterschiedliche Auslegungen. Wir können daher keine Gewähr für die Richtigkeit dieses Ratgebers und keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass die jeweilige Musterformulierung oder der jeweilige Mustervertrag für den von Ihnen geplanten Anwendungsbereich auch geeignet ist.

Das E-Book und die in ihm enthaltenen Dokumente haben den Stand Juni 2018.

© Impulse Medien GmbH 2018. Alle Rechte vorbehalten

IMPRESSUM

Verlag: Impulse Medien GmbH, Hammerbrookstraße 93, 20097 Hamburg

Geschäftsführer: Dr. Nikolaus Förster

Konzept und Redaktion: Andreas Kurz (Ltg.), Peter Neitzsch

Grafik: Vanessa Thie

Projektsteuerung: Tobias Auböck

Anfragen an die Redaktion: chefredaktion@impulse.de

Kundenbetreuung: kundenbetreuung@impulse.de oder Telefon: 040/609 45 22 - 77