

04/2019

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. **Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum - Unterbrechung des Praktikums**
(Urteil des BAG vom 30. Januar 2019 - 5 AZR 556/17 -)
2. **Wirksamkeit eines Kopftuchverbots?**
(Beschluss des BAG vom 30. Januar 2019 - 10 AZR 299/18 (A) -)

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. **Der Arbeitsmarkt im Norden: März 2019**
4. **Meldeverfahren zur Sozialversicherung - Weiterentwicklung des Datensatzes Betriebsdatenpflege (DSBD) zur automatisierten Übermittlung betrieblicher Änderungen**

Bildungspolitik

5. **Vorschlag von BDA und DGB zur Mindestausbildungsvergütung**
6. **Zukunft wählen: Europa – Zehn Thesen zur Wahl des Europäischen Parlaments 2019**
7. **Starke-Familien-Gesetz - StaFamG**
8. **BDA-Stellungnahme zur Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes**
9. **Neues Online-Tool von SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland**

Verschiedenes

10. **Personaltipp**

Rechtsprechung / Gesetzgebung

1. Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum - Unterbrechung des Praktikums (Urteil des BAG vom 30. Januar 2019 - 5 AZR 556/17 -)

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt. Das Praktikum kann aus Gründen in der Person des Praktikanten/der Praktikantin rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden, wenn zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird.

Die Klägerin vereinbarte mit der Beklagten, die eine Reitanlage betreibt, ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung zur Pferdewirtin. Das Praktikum begann am 6. Oktober 2015. Die Klägerin putzte und sattelte die Pferde, stellte sie auf ein Laufband, brachte sie zur Weide und holte sie wieder ab, fütterte sie und half bei der Stallarbeit. In der Zeit vom 3. bis 6. November 2015 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Ab dem 20. Dezember 2015 trat sie in Absprache mit der Beklagten über die Weihnachtsfeiertage einen Familienurlaub an. Während des Urlaubs verständigten sich die Parteien darauf, dass die Klägerin erst am 12. Januar 2016 in das Praktikum bei der Beklagten zurückkehrt, um in der Zwischenzeit auf anderen Pferdehöfen „Schnuppertage“ verbringen zu können. Das Praktikum bei der Beklagten endete am 25. Januar 2016. Die Beklagte zahlte der Klägerin während des Praktikums keine Vergütung.

Die Klägerin hat von der Beklagten für die Zeit ihres Praktikums Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in einer Gesamthöhe von 5.491,00 Euro brutto gefordert. Sie hat vorgetragen, die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten sei überschritten. Daher sei ihre Tätigkeit mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde zu vergüten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Ein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn besteht nicht, weil das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten hat. Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens sind möglich, wenn der Praktikant/die Praktikantin hierfür persönliche Gründe hat und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen. Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Das Praktikum wurde wegen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie auf eigenen Wunsch der Klägerin für nur wenige Tage unterbrochen und im Anschluss an die Unterbrechungen jeweils unverändert fortgesetzt. Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf angemessene Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz hatte aus prozessualen Gründen keinen Erfolg.

Quelle: BAG vom 30. Januar 2019

2. Wirksamkeit eines Kopftuchverbots?

(Beschluss des BAG vom 30. Januar 2019 - 10 AZR 299/18 (A) -)

Das Verbot eines Unternehmens der Privatwirtschaft, auffällige großflächige Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen am Arbeitsplatz zu tragen, wirft Fragen nach der Auslegung von Unionsrecht auf. Diese Fragen müssen im Zusammenhang mit Konventions- und Verfassungsrecht durch ein Vorabentscheidungsverfahren geklärt werden, das der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts an den Gerichtshof der Europäischen Union richtet.

Die Beklagte ist ein Unternehmen des Einzelhandels. Die Klägerin ist muslimischen Glaubens. Sie ist als Verkaufsberaterin und KassiererIn beschäftigt. Nach Rückkehr aus der Elternzeit trug die Klägerin - anders als zuvor - ein Kopftuch. Sie erfüllt damit ein islamisches Bedeckungsgebot, das sie als zwingend empfindet. Der Aufforderung der Beklagten, das Kopftuch am Arbeitsplatz abzulegen, kam die Klägerin nicht nach. Die Beklagte stützt sich zuletzt auf eine für alle Verkaufsfilialen geltende Kleiderordnung. Nach ihr ist das Tragen auffälliger großflächiger religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Zeichen am Arbeitsplatz verboten. Mit ihrer Klage will die Klägerin festgestellt wissen, dass die darauf beruhende

Weisung der Beklagten unwirksam ist. Sie ist der Auffassung, die Weisung sei unwirksam, weil sie dadurch wegen ihrer Religion diskriminiert werde. Die Beklagte beruft sich auf ihre unternehmerische Freiheit und den Schutz der negativen Religionsfreiheit ihrer Kunden und Arbeitnehmer.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union, Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG und dem Verhältnis von primärem Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht zu beantworten. Ist eine allgemeine Anordnung in der Privatwirtschaft, die auch das Tragen auffälliger religiöser Zeichen verbietet, aufgrund der von Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) geschützten unternehmerischen Freiheit diskriminierungsrechtlich stets gerechtfertigt? Oder kann die Religionsfreiheit der Arbeitnehmerin berücksichtigt werden, die von der GRC, der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) und dem Grundgesetz geschützt wird?

Quelle: BAG vom 30. Januar 2019

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

3. Arbeitsmarkt im Norden – März 2019

Der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein: März 2019

- **Aktuell: 82.200 Arbeitslose; im Vergleich zum Vormonat ein Minus von 3.000. Die Arbeitslosenquote liegt bei 5,3 Prozent.**
- **Im Vorjahresvergleich sinkt die Zahl der Arbeitslosen um 9.500.**
- **Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wächst deutlich: 19.700 zusätzliche Jobs.**
- **Halbjahresbilanz am Ausbildungsmarkt**

Die Zahl der Arbeitslosen ist - im Vergleich zum Vormonat März - um 3.000 oder 3,5 Prozent gesunken. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 5,3 Prozent, im März 2018 lag sie bei 6,0 Prozent. Im Vergleich zum März des Vorjahres hat sich die Zahl der Arbeitslosen um 9.500 oder 10,4 Prozent reduziert.

Die einsetzende Frühjahrsbelebung hat für einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosenzahlen gesorgt.

Alle Alters- und Personengruppen profitieren von der insgesamt robusten Lage am Arbeitsmarkt.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten - es liegen die Januar-Daten vor - ist im Vorjahresvergleich wieder angestiegen: um 19.700 oder 2,0 Prozent auf 987.300. Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (+6.400), im verarbeitenden Gewerbe (+3.700), im Handel (+2.300) und im Bereich der öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherungen (+1.900) sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Im Bereich der freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (-2.000), in der Arbeitnehmerüberlassung (-1.700) und in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (-300) gingen Arbeitsplätze verloren.

Auf dem Ausbildungsmarkt gibt es zur Halbjahresbilanz weiterviel Bewegung. Es gibt noch offene Stellen in allen Branchen. Für motivierte junge Menschen eröffnen sich vielfältige Möglichkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden. Durch berufliche Flexibilität und regionale Mobilität ergeben sich interessante Einstiegschancen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit –
Regionaldirektion Nord

Der Arbeitsmarkt in Hamburg: März 2019

- **Aktuell: 63.477 Arbeitslose; im Vergleich zum März des Vorjahres ein Rückgang um 3.551 oder 5,3 Prozent**
- **Rückgang zum Februar 2019 um 1.447 oder 2,2 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt zum Vorjahresmonat um 0,5 Prozent auf 6,1 Prozent.**
- **Im Januar 2019 waren insgesamt 989.000 Frauen und Männer in Hamburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt.**
- **Knapp über 17.400 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze stehen den Arbeitsuchenden zur Verfügung.**
- **21.386 Ausländer und Ausländerinnen sind arbeitslos gemeldet, 556 oder 2,5 Prozent weniger zum Vormonat, und 349 oder 1,6 Prozent weniger als vor einem Jahr.**

Die Zahl der Arbeitslosen hat sich im März um 1.447 oder 2,2 Prozent im Vergleich zum Vormonat verringert. Innerhalb der vergangenen 12 Monate sank sie um 3.551 (-5,3 Prozent). Insgesamt waren 63.477

Hamburgerinnen und Hamburger im März arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 6,1 Prozent.

Seit August 2017 stehen in der Hansestadt monatlich über 17.000 freie und aktuelle Jobs zur Verfügung. Wichtig ist die hohe Dynamik, die hinter diesem Gesamtangebot steckt und die sich jeder Arbeitssuchende zu eigen machen sollte. Durchschnittlich kommen Monat für Monat über 4.000 Stellenangebote auf den Hamburger Arbeitsmarkt, und in etwa der gleichen Größenordnung werden Voll- und Teilzeitstellen in den Hamburger Betrieben besetzt. Diese hohe Dynamik sorgt dafür, dass sich der Stellenmarkt praktisch alle vier Monate einmal erneuert.

Neben dem klassischen Mitarbeiterwechsel in den Unternehmen entstehen über fast alle Branchen hinweg neue Arbeitsverhältnisse. Im Januar gingen in Hamburg 989.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einer Arbeit nach, dies ist im Jahresvergleich eine Steigerung um 2,5 Prozent oder 23.900. Konkret stieg die Zahl der Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen Industrie um 3.700 oder 3,7 Prozent auf 104.200, öffentliche Verwaltung um 3.000 oder 7,1 Prozent auf 45.600, Immobilien, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen um 5.600 oder 4,5 Prozent auf 130.100 und Information und Kommunikation um 2.000 oder 3,2 Prozent auf 63.000. Einzig die Arbeitnehmerüberlassung verzeichnet im Jahresvergleich einen Rückgang um 1.000 oder -3,4 Prozent auf 26.900 Mitarbeiter.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Hamburg

4. Meldeverfahren zur Sozialversicherung - Weiterentwicklung des Datensatzes Betriebsdatenpflege (DSBD) zur automatisierten Übermittlung betrieblicher Änderungen

Zum 01. Juli 2019 kommt im Meldeverfahren eine neue Version des DSBD zum Einsatz. Damit werden Arbeitgeber besser unterstützt, ihre gesetzliche Verpflichtung zur Mitteilung betrieblicher Änderungen zu erfüllen. Zugleich kann eine höhere Qualität der übermittelten Angaben erreicht werden.

Bereits bei der Beantragung einer Betriebsnummer über www.arbeitsagentur.de besteht die Verpflichtung, verschiedene Angaben zu einem Beschäftigungsbetrieb an die Bundesagentur für Arbeit (BA) zu

übermitteln. Hierzu zählen insbesondere Name und Rechtsform des Beschäftigungsbetriebes, die Betriebs- und ggf. eine davon abweichende Postanschrift sowie Ansprechpartnerdaten für die Sozialversicherungsträger.

Sofern Änderungen in diesen Angaben eintreten oder die Betriebstätigkeit eines Beschäftigungsbetriebes vollständig beendet wird, ist dies unverzüglich der Bundesagentur für Arbeit zu melden. Neu ist zum einen die gesetzliche Verpflichtung der automatisierten Meldung per DSBD aus einem Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net. Zum anderen stellen vorsätzliche oder leichtfertige Verstöße gegen diese Pflicht zur Mitteilung ein ordnungswidriges Handeln dar, welches mit einem Bußgeld bis zu 5.000 Euro geahndet werden kann. Hierunter ist neben einer unterlassenen Meldung auch die nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Mitteilung sowie die Mitteilung nicht in der vorgeschriebenen Weise – also auf anderem Wege als per DSBD – zu verstehen.

Da die eingehenden Änderungsmeldungen künftig bei der BA vollautomatisiert verarbeitet werden, ist eine höhere Qualität der gemeldeten Daten erforderlich. Deshalb kommt ab dem 01. Juli 2019 eine neue Version des DSBD zum Einsatz. Diese soll die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Meldepflichten besser unterstützen als dies in der bisherigen Version möglich war. Ab Einführung der neuen Version kann der Betriebsnummern-Service der BA die Änderungsmitteilungen nicht mehr telefonisch oder schriftlich entgegennehmen, sondern nur noch im automatisierten Meldeweg.

Nach der elektronischen Übermittlung und Speicherung einer Änderungsmeldung per DSBD erhält der Arbeitgeber postalisch eine Eingangs- und Speicherbestätigung. Gleichzeitig werden die aktualisierten Daten auch an alle übrigen Sozialversicherungsträger, wie bspw. Krankenkassen und Rententräger übermittelt. Damit wird sichergestellt, dass alle am Meldeverfahren beteiligten Sozialleistungsträger immer über die aktuellsten betrieblichen Angaben verfügen.

Für weitergehende Informationen zu den Inhalten und den Regeln von Änderungsmeldungen ist auf der Internetseite des Betriebsnummern-Service der BA ein Anwenderhandbuch veröffentlicht (<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service>). Persönliche Beratung zur Betriebsnummernvergabe und dem Verfahren DSBD

erhalten Sie weiterhin vom Betriebsnummern-Service. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen finden Sie im Vierten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGV IV); insbesondere in den §§ 18i und 111.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Bildungspolitik

5. Vorschlag von BDA und DGB zur Mindestausbildungsvergütung

Aufgrund der schwierigen politischen Auseinandersetzung über die Ausgestaltung der Mindestausbildungsvergütung zwischen den beteiligten Ressorts der Bundesregierung ist die Leitungsebene des BMBF auf BDA und DGB mit der Bitte zugegangen, hierzu einen gemeinsamen Vorschlag vorzulegen. Danach wird die Mindestausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr für das Jahr 2020 auf 515 € festgelegt. Bis 2023 steigt sie jährlich um 35 € auf 620 €. Ab 2024 erfolgt automatisch per Rechtsverordnung, ohne Einbindung einer Kommission, die Anhebung der Mindestvergütung nach der gewichteten tariflichen Durchschnittserhöhung. Für das zweite und dritte Ausbildungsjahr ist ein Anstieg der Vergütung um jeweils 100 € vorgesehen.

Quelle: BDA

6. Zukunft wählen: Europa – Zehn Thesen zur Wahl des Europäischen Parlaments 2019

Insbesondere Deutschland profitiert mit seiner exportorientierten Wirtschaft von der europäischen Gemeinschaft. Die BDA wirbt für die europäische Idee und hat dazu ein neues Positionspapier herausgebracht. Darin spielt auch Bildung eine Rolle: Gefordert wird, die Erasmus-Mittel zu verdoppeln, Bildung europaweit stark zu machen, Erfahrungsaustausch zu fördern und europaweit die MINT-Bildung durch Unterstützung entsprechender Initiativen attraktiver zu machen. Weitere Informationen unter: [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Europapapier.pdf/\\$file/Europapapier.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Europapapier.pdf/$file/Europapapier.pdf)

Quelle: BDA

7. Starke-Familien-Gesetz - StaFamG

Der Bundestag hat am 21. März 2019 das "Gesetz zur zielgenauen Stärkung von Familien und ihren Kindern durch die Neugestaltung des Kinderzuschlags und Verbesserung der Leistungen für Bildung und Teilhabe" beschlossen. Im Bereich der Leistungen für Bildung und Teilhabe sind zum 1. August 2019 folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Erhöhung des Betrages für die Ausstattung mit persönlichem Schulbedarf von 100 Euro auf 150 Euro. In Zukunft wird die Leistung jedes Jahr in gleichem Maß wie der Regelbedarf erhöht.
- Erhöhung des Teilhabebeitrags (Sport und Kultur) von bis zu zehn Euro auf bis zu 15 Euro im Monat.
- Wegfall der Eigenanteile der Eltern bei gemeinschaftlicher Mittagsverpflegung und Schülerbeförderung.
- Regelung zur Unabhängigkeit des Anspruches auf Lernförderung von einer Versetzungsgefährdung. Damit können auch Schülerinnen und Schüler Lernförderung erhalten, die nicht unmittelbar versetzungsgefährdet sind.
- Verwaltungsvereinfachung durch Wegfall gesonderter Anträge für Schulausflüge, Schülerbeförderung, gemeinschaftliche Mittagsverpflegung und Teilhabeleistungen; zudem wird grundsätzlich auch die Erbringung der Leistungen für Bildung und Teilhabe durch Geldleistungen ermöglicht.
- Einführung der Möglichkeit für Schulen, die Leistungen für Schulausflüge für leistungsberechtigte Kinder gesammelt mit einem zuständigen Träger abzurechnen.

Für die Neugestaltung des Kinderzuschlags sollen die Kosten für Bund, Länder und Kommunen netto bis Ende 2021 etwa 1 Mrd. € betragen. Das Gesetz ist zustimmungsbedürftig und wird am 12. April 2019 im 2. Durchgang im Bundesrat beraten.

Quelle: BDA

8. BDA-Stellungnahme zur Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes

Der Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums zielt u. a. darauf, eine Förderlücke für Personen im Asylverfahren und Geduldete in Ausbildung zu schließen. Dies unterstützt die BDA, mahnt jedoch an, dass Personen im Asylverfahren und Geduldete, die ein Studium oder eine Ausbildung erfolgreich be-

gonnen haben, nicht aufgrund fehlender Unterstützungsleistungen zum Abbruch gezwungen sein sollten. So könnten beispielsweise Personen die Voraussetzungen für Förderleistungen oft nicht erfüllen:

- Personen, die einen Asylantrag gestellt haben, über deren Antrag jedoch noch nicht entschieden ist, sind in den ersten fünf Aufenthaltsjahren in Deutschland grundsätzlich von BAföG-Leistungen und in der Regel von Leistungen der Berufsausbildungshilfe (BAB) ausgeschlossen.
- Personen mit einer Duldung haben nach 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland zwar Anspruch auf Leistungen nach BAföG und BAB, sind jedoch von unterschiedlichen Fristen bei den Ausbildungsförderinstrumenten betroffen.

Zudem kritisiert die BDA, dass trotz vielfach vorgetragener Forderung nach Harmonisierung der Zugangsfristen bei der Assistierten Ausbildung und den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen für Geduldete auch bei diesem Referentenentwurf die Chance vergeben wurde, dies endlich umzusetzen. Für die Unternehmen sei dies ebenso zentral für ihre Planung und ihr Engagement bei der Ausbildung dieser Personengruppen wie die deutliche Beschleunigung der Asyl- und Klageverfahren, damit zügig Klarheit über die Bleibeperspektive der Betroffenen herrscht.

Quelle: BDA

9. Neues Online-Tool von SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland

SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland hat jetzt ein neues Tool für Lehrkräfte an der Berufsschule herausgebracht. Anhand der Items und einer Bewertungsskala kann das eigene professionelle Handeln abgebildet und Fortbildungsbedarf konkretisiert werden. Wichtig für die Berufsschule: „Kooperieren mit dem Ausbildungsbetrieb“ ist ein eigenes Aufgabenfeld. PROFILeHRKRAFT Berufsschule zeigt auch Späteinsteigern das Anforderungsprofil des Berufs. Schulleitungen können es für Entwicklungsgespräche nutzen.

SCHULEWIRTSCHAFT hat das Tool mit Expertise aus Berufsschule – auch aus Hamburg -, Schulberatung, Lehrerbildung und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) formuliert. Interessierte finden das Tool unter: <https://www.profilehrkraft.de/profilehrkraft-berufsschule>.

Quelle: SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland

Verschiedenes

10. Personaltipp

Personalreferentin (37) sucht neue Herausforderung, gerne als HR-Business-Partner oder als Referentin mit Schwerpunkt Personalentwicklung, in Hamburg. Mehrjährige Berufserfahrungen in der Personalbetreuung, im Recruiting sowie in der Personalentwicklung (inkl. "Train the trainer"-Ausbildung) sind vorhanden. Gute MS-Office-Kenntnisse sowie gutes Business-Englisch.

Eine hohe Sozialkompetenz, Teamfähigkeit, Kundenorientierung und Konfliktlösungsfähigkeit runden das Profil ab.

Kontakt: Herr Schulze schulze@uvnord.de

UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

Redaktion: Sebastian Schulze
Doris Wenzel-O'Connor
Jens-Arne Meier

Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg
Telefon 040-637851-20 · Fax 040-637851-51

Haus der Wirtschaftsverbände
Paradeplatz 9 · 24768 Rendsburg
Telefon 04331-1420-51 · Fax 04331-1420-50

www.uvnord.de