**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Urteile, die Ihre Leser interessieren könnten**

zusammengestellt von Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Erbrecht

Michael Henn, Stuttgart

**I.**

**Die Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen genügt nicht zum Nachweis einer Ausschlussfrist**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2019, Az. 6 AZR 465/18

Die kirchenrechtlich vorgeschriebene arbeitsvertragliche Inbezugnahme einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung erfasst zwar inhaltlich auch eine darin enthaltene Ausschlussfrist, die damit zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses wird. Die Ausschlussfrist ist jedoch eine wesentliche Arbeitsbedingung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG. Die bloße Inbezugnahme der Arbeitsrechtsregelung als solche genügt für den danach erforderlichen Nachweis nicht. Auch ein sog. „qualifizierter Nachweis“ nach § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG, wonach sich die Ausschlussfrist nach der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung richtet, ist nicht ausreichend, weil der abschließende Katalog dieser Bestimmung Ausschlussfristen nicht erfasst. Weist der kirchliche Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Ausschlussfrist nicht im Volltext nach, kann der Arbeitnehmer ggf. im Wege des Schadensersatzes verlangen, so gestellt zu werden, als ob er die Frist nicht versäumt hätte.

Der Kläger war bei der beklagten katholischen Kirchengemeinde als Küster und Reinigungskraft beschäftigt. Der Arbeitsvertrag nahm die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) in Bezug. Diese sieht in § 57 eine sechsmonatige einstufige Ausschlussfrist vor. Der Kläger macht Differenzvergütungsansprüche wegen angeblich fehlerhafter Eingruppierung geltend. Die Beklagte verweigert die Erfüllung dieser Ansprüche unter Berufung auf die Ausschlussfrist. Der Kläger stellt die Wirksamkeit der Fristenregelung in Abrede und verlangt hilfsweise Schadensersatz, den er ua. darauf stützt, dass ihm die Beklagte die Ausschlussfrist nicht hinreichend nachgewiesen habe.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Ein etwaiger Erfüllungsanspruch auf die Differenzvergütung wäre zwar verfallen, da die Inbezugnahme der KAVO auch deren Ausschlussfrist umfasst und diese wirksam den Verfall von Entgeltansprüchen anordnet, die wie vorliegend den gesetzlichen Mindestlohn übersteigen. Dem Kläger könnte jedoch ein Schadensersatzanspruch wegen Verletzung des Nachweisgesetzes zustehen. Bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, welche als „ähnliche Regelungen“ nach dem Willen des Gesetzgebers nur im Anwendungsbereich des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und § 2 Abs. 2 Nr. 2 und 3 sowie gemäß § 3 Satz 2 NachwG bei Änderungen der kirchlichen Regelungen erleichterten Nachweismöglichkeiten unterliegen sollen. Der Nachweis der Ausschlussfrist bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses wird von diesen Erleichterungen nicht erfasst. Mangels hinreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts konnte der Senat allerdings nicht abschließend entscheiden, ob dem Kläger die begehrte Eingruppierung zusteht und deshalb ein Schadensersatzanspruch in Höhe der eingeklagten Differenzvergütung besteht. Er hat deshalb den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2019&nr=23402&pos=0&anz=36&titel=Die_Bezugnahme_im_Arbeitsvertrag_auf_kirchliche_Arbeitsrechtsregelungen_gen%FCgt_nicht_zum_Nachweis_einer_Ausschlussfrist>

**II.**

**Saisonarbeitsverhältnis - Beschäftigung während der Badesaison**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. November 2019, Az. 7 AZR 582/17

Die Vereinbarung einer auf die Badesaison begrenzten Beschäftigung im unbefristeten Arbeitsvertrag eines in einem Freibad beschäftigten Arbeitnehmers kann jedenfalls dann wirksam sein, wenn für den Arbeitnehmer außerhalb der Badesaison kein Beschäftigungsbedarf besteht.

Der Kläger war seit Juli 2000 bei der beklagten Gemeinde tätig. Nach dem Arbeitsvertrag vom 1. April 2006 wird der Kläger als vollbeschäftigter Arbeitnehmer jeweils für die Saison vom 1. April bis zum 31. Oktober eines Kalenderjahres eingestellt. Der Kläger wurde seitdem in den Monaten April bis Oktober eines jeden Jahres beschäftigt und vergütet. Die Beschäftigung erfolgte nahezu ausschließlich im gemeindlichen Freibad als Badeaufsicht sowie mit der Reinigung und Pflege des Schwimmbads. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch Befristungsabrede vom 1. April 2006 am 31. Oktober 2016 aufgelöst wurde und dass das Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 2016 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Parteien haben in dem Vertrag vom 1. April 2006 nicht eine Vielzahl befristeter Arbeitsverhältnisse für die künftigen Jahre vereinbart. Vielmehr ist das Arbeitsverhältnis unbefristet, lediglich die Arbeits- und Vergütungspflicht ist auf die Monate April bis Oktober eines jeden Jahres begrenzt. Diese Vereinbarung ist wirksam. Der Kläger wird dadurch nicht nach § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt, da die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrags davon ausgehen durfte, nur während der Badesaison Beschäftigungsbedarf für den Kläger zu haben.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2019&nr=23510&pos=0&anz=39&titel=Saisonarbeitsverh%E4ltnis_-_Besch%E4ftigung_w%E4hrend_der_Badesaison>

**III.**

**Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos - Freistellung in gerichtlichem Vergleich**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. November 2019, Az. 5 AZR 578/18

Eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich erfüllt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freitzeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur dann, wenn in dem Vergleich hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll. Dem genügt die Klausel, der Arbeitnehmer werde unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt, nicht.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Sekretärin beschäftigt. Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt hatte, schlossen die Parteien im Kündigungsschutzprozess am 15. November 2016 einen gerichtlichen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Arbeitgeberkündigung mit Ablauf des 31. Januar 2017 endete. Bis dahin stellte die Beklagte die Klägerin unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung frei. In diesem Zeitraum sollte auch der Resturlaub eingebracht sein. Eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel enthält der Vergleich nicht.

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Klägerin die Abgeltung von 67,10 Gutstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto mit 1.317,28 Euro brutto nebst Zinsen verlangt. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Die vom Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts zugelassene Revision der Klägerin war erfolgreich und führte zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Endet das Arbeitsverhältnis und können Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden, sind sie vom Arbeitgeber in Geld abzugelten. Die Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht in einem gerichtlichen Vergleich ist nur dann geeignet, den Anspruch auf Freizeitausgleich zum Abbau von Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto zu erfüllen, wenn der Arbeitnehmer erkennen kann, dass der Arbeitgeber ihn zur Erfüllung des Anspruchs auf Freizeitausgleich von der Arbeitspflicht freistellen will. Daran fehlte es vorliegend. In dem gerichtlichen Vergleich ist weder ausdrücklich noch konkludent hinreichend deutlich festgehalten, dass die Freistellung auch dem Abbau des Arbeitszeitkontos dienen bzw. mit ihr der Freizeitausgleichsanspruch aus dem Arbeitszeitkonto erfüllt sein soll.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2019&nr=23525&pos=1&anz=41&titel=Freizeitausgleich_zum_Abbau_des_Arbeitszeitkontos_-_Freistellung_in_gerichtlichem_Vergleich>

**IV.**

**Studiendarlehen, Rückforderung von Fort- und Ausbildungskosten, verdeckte Lohnzahlung, Treu und Glauben**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 6.09.2019, Az. 1 Sa 10/19

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2019/1_Sa_10_19_Urteil_20190906.html>

**V.**

**Darlegungs- und Beweislast, Arbeitszeit Überstunden**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 6.09.2019, Az. 1 Sa 922/19

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2019/1_Sa_922_19_Urteil_20190906.html>

**V.**

**Urlaubsjahr; Kalenderjahr; Beschäftigungsjahr; Bemessungszeitraum; Rundfunk; arbeitnehmerähnliche Personen**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 12.09.2019, Az. 6 Sa 224/19

Verwendet eine abstrakt-generelle Regelung (hier ein Tarifvertrag) den Begriff „vorausgehendes Beschäftigungsjahr“ sind damit grundsätzlich die vorausgehenden 365 Tage des Beschäftigungsverhältnisses gemeint und nicht etwa das vorausgehende vom 1. Januar bis 31. Dezember reichende Kalenderjahr.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2019/6_Sa_224_19_Urteil_20190912.html>

**VI.**

**Rechtsweg – Geschäftsführer nach Abberufung und Kündigung des ruhenden Arbeitsverhältnisses – Zusammenhangszuständigkeit**

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 28.10.2019, Az. 9 Ta 158/19

1. Kündigt ein Arbeitgeber das vereinbarungsgemäß nach der Bestellung eines Arbeitnehmers zum Geschäftsführer ruhende und nach der Abberufung als Geschäftsführer wieder aufgelebte Arbeitsverhältnis, sind die Gerichte für Arbeitssachen für die vom Arbeitnehmer erhobene Kündigungsschutzklage gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b ArbGG ausschließlich zuständig.

2. Erweitert der Arbeitnehmer seine Klage gegen eine aus demselben Grund nachfolgende Kündigung des Geschäftsführeranstellungsverhältnisses, steht dieser Klageantrag in einem unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang zu der zuvor erhobenen Kündigungsschutzklage. Für ihn ist das Arbeitsgericht gemäß § 2 Abs. 3 ArbGG ebenfalls zuständig.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2019/9_Ta_158_19_Beschluss_20191028.html>

**VII.**

**Arbeitszeit; Aufstockung; Befristung; Mehrfachbefristung**

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 26.09.2019, Az. 6 Sa 226/19

1. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen ist nicht nach den Maßstäben des § 14 TzBfG zu prüfen, sondern es ist eine Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB durchzuführen und damit die Frage zu beantworten, ob die streitige Befristung den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt (st. Rspr. BAG z.B. 25.04.2018 – 7 AZR 520/16 -).

2. Eine unangemessene Benachteiligung liegt regelmäßig nicht vor, wenn die Befristung eine zusätzliche Wochenarbeitszeit betrifft, die geringer ist als 25 % der Wochenarbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiters (BAG v. 23.03.2016 – 7 AZR 828/13 –).

3. Liegen zwei oder mehr Befristungen vor, die jeweils weniger als 25 % der Regelarbeitszeit betreffen, zusammengerechnet aber mehr als 25 %, sind diese Befristungen grundsätzlich getrennt voneinander zu betrachten, wenn nicht Indizien für einen Rechtsmissbrauch oder für eine Umgehungsabsicht vorliegen.

**Siehe:**

<https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2019/6_Sa_226_19_Urteil_20190926.html>

**VIII.**

**Außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung - vorsorgliche Urlaubsbewilligung - Vereinbarkeit mit Europarecht**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 4.9.2019, Az. 4 Sa 15/19

1. Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich und hilfsweise ordentlich, so kann er für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung zur Meidung einer Kumulation von Annahmeverzugs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen vorsorglich den Urlaub in der Kündigungsfrist gewähren. Der Arbeitgeber muss jedoch dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlen oder verbindlich zusagen. (Anschluss an BAG 19. Januar 2016 - 2 AZR 449/15 -).

2. Eine solche vorsorgliche Urlaubsanordnung ist europarechtskonform und verstößt nicht gegen Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG. Dem Erholungszweck des Urlaubs steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer nach der hauptsächlich ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung bei Arbeitslosmeldung für Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen muss oder bei einer Arbeitssuchendmeldung Meldepflichten gegenüber der Agentur für Arbeit unterliegt.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2019&nr=29672&pos=2&anz=40>

**IX.**

**Abmahnung - Aufwendungsersatzanspruch - außerordentliche Kündigung - verhaltensbedingte Kündigung - Weiterbeschäftigungsantrag**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 8.8.2019, Az. 3 Sa 6/19

Eine als Leiterin Public Relations/Pressesprecherin bei einem im Premium-Segment tätigen Bekleidungsunternehmen angestellte Arbeitnehmerin kann bei Fehlen anderweitiger Anhaltspunkte gem. § 670 BGB analog davon ausgehen, dass die für eine Änderung des von ihr mit hierfür zur Verfügung gestellten finanziellen Mitteln der Arbeitgeberin erworbenen Kleides anfallenden Kosten von der Arbeitgeberin getragen werden, wenn die Änderung des Kleides erforderlich ist, damit die Arbeitnehmerin es auf einem von der Arbeitgeberin veranstalteten Event tragen kann, dessen Betreuung zu den arbeitsvertraglichen Aufgaben der Arbeitnehmerin zählt.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2019&nr=29702&pos=3&anz=40>

**X.**

**Kündigung, Verstoß gegen Anzeigepflichten im Krankheitsfall**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 8.5.2019, Az. 10 Sa 52/18

Auch bei einer fortdauernden Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer nach § 5 EFZG verpflichtet, dies gegenüber seinem Arbeitgeber anzuzeigen. Ein etwaiger Verstoß durch den Arbeitnehmer im Falle einer fortdauernden Erkrankung wiegt jedoch im Regelfall weniger schwer als eine fehlende oder verspätet erfolgte Anzeige bei der erstmaligen Erkrankung. Im Falle einer verhaltensbedingten Kündigung ist dies bei der im Rahmen von § 1 Abs. 2 KSchG durchzuführenden Interessenabwägung zu berücksichtigen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2019&Seite=1&nr=29738&pos=12&anz=40>

**XI.**

**Gegenstandswert bei Streit über Zuweisung eines anderen Aufgabenbereichs - Freistellungsvereinbarung im Vergleich**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 31.10.2019, Az. 26 Ta (Kost) 6100/19

1) Wehrt sich ein Arbeitnehmer gegen eine Änderung des Aufgabenbereichs, beträgt der Gegenstandswert in der Regel eine Bruttomonatsvergütung bis zu einem Vierteljahresentgelt, abhängig vom Grad der Belastungen aus der Änderung der Arbeitsbedingungen für die klagende Partei. Bei wirtschaftlichen Auswirkungen ist der dreijährige Differenzbetrag in Ansatz zu bringen, maximal aber drei Bruttoeinkommen (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 9. Juli 2019 – 26 Ta (Kost) 6064/18).

2) Bei Klageanträgen die auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Aufgabenübertragung und auf Beschäftigung mit den bisherigen Aufgaben gerichtet sind, besteht regelmäßig wirtschaftliche Identität, die zu einer Anrechnung der Werte führt. Die einzelnen Anträge sind daher nicht zusammenzurechnen, wenn die Parteien nicht unabhängig davon über den Beschäftigungsanspruch gestritten haben (vgl. dazu auch LAG Berlin-Brandenburg 3. Januar 2012 - 17 Ta (Kost) 6119/11).

3) Geht es in einem Rechtsstreit um die Frage, ob ein Belegschaftsmitglied verpflichtet ist, eine bestimmte Tätigkeit auszuüben, zB. nach einer Versetzung, und besteht kein Streit über die Frage, ob eine Freistellung von der Arbeitsleistung unabhängig davon beansprucht werden kann, führt eine Freistellungsvereinbarung in einem Vergleich, in dem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird, idR. nicht zu einem Vergleichsmehrwert.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/lpc/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE190014353&documentnumber=1&numberofresults=1203&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XII.**

**Anwaltliche Tätigkeit im Nichtzulassungsbeschwerdeverfahren – Kostenerstattung**

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 15.10.2019, Az. 17 Ta (Kost) 6079/19

Die Prüfung der Erfolgsaussichten einer Nichtzulassungsbeschwerde durch den zweitinstanzlichen Prozessbevollmächtigten des Beschwerdegegners ist zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung regelmäßig erst nach der Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde notwendig.

**Siehe:**

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/lpc/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=KARE600058299&documentnumber=2&numberofresults=1203&doctyp=juris-r&showdoccase=1&doc.part=K&paramfromHL=true#focuspoint>

**XIII.**

**Wechselschichtzulage, Nachtschichten, Monatszeitraum**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom, 18.09.2019, Az. 6 Sa 88 öD/19

Die Parteien streiten über einen tariflichen Anspruch der Klägerin auf Wechselschichtzulage für Dezember 2016

**Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/7DD95E22BAD9276AC12584B000444523/$file/Urteil-6-Sa-88%20%C3%B6D-19-18-09-2019.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/7DD95E22BAD9276AC12584B000444523/%24file/Urteil-6-Sa-88%20%C3%B6D-19-18-09-2019.pdf)

**XIX.**

**Schadensersatz, Compliance, Korruption, Pflichtverletzung, Schaden**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 28.08.2019, Az. 6 Sa 379/18

Die Parteien streiten über Schadensersatzansprüche.

Hintergrund der Kündigungen und der streitgegenständlichen Schadensersatzansprüche waren bzw. sind Korruptionsvorwürfe im Zusammenhang mit der Gewährung von Rabatten an sog. Ship-Manager.Die Klägerin erhebt solche Vorwürfe auch gegenüber anderen Vertriebsmitarbeitern und Vorgesetzten des Beklagten. Die Staatsanwaltschaft K. führt ein Ermittlungsverfahren u.a. gegen den Beklagten unter dem Aktenzeichen 590 Js 30176/17(vgl. Anlage K 5). Ein Strafverfahren ist beim Amtsgericht S. anhängig.

**Siehe:**

[https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/18DDED8D36D18AEAC12584B000444524/$file/Urteil-6-Sa-379-18-28-08-2019.pdf](https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/18DDED8D36D18AEAC12584B000444524/%24file/Urteil-6-Sa-379-18-28-08-2019.pdf)

Mit besten kollegialen Grüßen

Ihr

Michael Henn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Erbrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
VDAA – Präsident

**VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.
Kronprinzstr. 14
70173 Stuttgart
Telefon: (0711) 3058 9320
Telefax: (0711) 3058 9311**

**Email:** **info@vdaa.de**

[**www.vdaa.de**](http://www.vdaa.de)