**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.**

**Dynamische Bezugnahmeklausel - Änderung durch Betriebsvereinbarung**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. April 2018, Az. 4 AZR 119/17

Eine individualvertraglich vereinbarte Vergütung nach tariflichen Grundsätzen kann durch eine Betriebsvereinbarung nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden.

Der Kläger ist seit 1991 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin als Masseur in einem Senioren- und Pflegezentrum beschäftigt. In einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag von Dezember 1992 verständigte sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Kläger auf eine Reduzierung der Arbeitszeit. In der Vereinbarung heißt es, die Vergütung betrage „monatlich in der Gruppe BAT Vc/3 = DM 2.527,80 brutto". Im Februar 1993 schlossen die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der bei ihr gebildete Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung. Danach sollten in ihrem Anwendungsbereich „analog die für die Angestellten des Bundes und der Länder vereinbarten Bestimmungen des Lohn- und Vergütungstarifvertrages - BAT vom 11. Januar 1961" gelten. Ihre Bestimmungen sollten automatisch Bestandteil von Arbeitsverträgen werden, die vor Februar 1993 geschlossen worden waren. Die betroffenen Arbeitnehmer sollten einen entsprechenden Nachtrag zum Arbeitsvertrag erhalten. Einen solchen Nachtrag unterzeichneten die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der Kläger im März 1993. Die Beklagte kündigte die Betriebsvereinbarung zum 31. Dezember 2001. Im März 2006 vereinbarten die Parteien im Zusammenhang mit einer Arbeitszeiterhöhung, dass das Gehalt „entsprechend der 0,78 Stelle auf 1.933,90 Euro erhöht“ werde und „alle übrigen Bestandteile des bestehenden Arbeitsvertrages … unverändert gültig“ blieben. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für die kommunalen Arbeitgeber geltenden Fassung (TVöD/VKA) bzw. dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu. Die Beklagte meint, eine dynamische Bezugnahme auf die vom Kläger herangezogenen Tarifwerke liege nicht vor.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts war erfolgreich. Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger nach der jeweiligen Entgelttabelle des TVöD/VKA zu vergüten. Der Kläger und die Rechtsvorgängerin der Beklagten haben die Vergütung nach den jeweils geltenden Regelungen des BAT und nachfolgend des TVöD/VKA arbeitsvertraglich vereinbart. Die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1993 vermochte diese Vereinbarung nicht abzuändern. Ungeachtet der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung unterlag die arbeitsvertragliche Vergütungsabrede bereits deshalb nicht der Abänderung durch eine kollektivrechtliche Regelung, weil es sich bei der Vereinbarung der Vergütung nicht um eine allgemeine Geschäftsbedingung, sondern um eine individuell vereinbarte, nicht der AGB-Kontrolle unterworfene Regelung der Hauptleistungspflicht handelte. Die vom Landesarbeitsgericht aufgeworfene Frage der - generellen - Betriebsvereinbarungsoffenheit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Arbeitsverträgen bedurfte deshalb keiner Entscheidung.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=20081&pos=0&anz=18&titel=Dynamische_Bezugnahmeklausel_-_%C4nderung_durch_Betriebsvereinbarung>

**II.**

EuGH Europäischer Gerichtshof, Urteil in der Rechtssache C-414/16

Das Erfordernis, dass Bewerber um eine bei der Kirche zu besetzende Stelle einer bestimmten Religion angehören, muss Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können.

**III.**

**Equal pay**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 16.1.2018, Az. 15 Sa 9/17

1. § 1 Nr. 2 des Tarifvertrags über logistische Dienstleistung und Leiharbeit ist dahin auszulegen, dass die Regelungen in § 2 bis § 3 des Tarifvertrags über logistische Dienstleistung und Leiharbeit nur für Arbeitnehmer gelten, deren Arbeitsverhältnis ab dem 01.11.2012 begonnen hat.

2. Für einen Leiharbeitnehmer, der bei derjenigen Firma eingesetzt wird, für deren eigene Arbeitnehmer der Tarifvertrag über logistische Dienstleistung und Leiharbeit zur Anwendung kommt, bedeutet dies, dass die Regelungen in § 2 bis § 3 dieses Tarifvertrags für die Berechnung des "equal pay" dann nicht zur Anwendung kommen, wenn der Einsatz bereits vor dem 01.11.2012 begonnen hat.

3. Erstrebt ein Leiharbeitnehmer, der vertragsgemäß in Vollzeit mit einer bestimmten Wochenstundenzahl eingesetzt wurde, als "equal pay" eine Vergütung, die bei dem Entleiher für die dort für Vollzeitarbeitnehmer geltende höhere Wochenstundenzahl bezahlt würde, müssen hinsichtlich der Differenzstunden die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Vergütung bei Annahmeverzug oder eines sonstigen Anspruchs auf "Entgelt ohne Arbeit" vorliegen.

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2018&nr=23708&pos=4&anz=5>

**IV.**

**Auslegung einer tariflichen Regelung zur Betriebsrentenanpassung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 7.3.2018, Az. 4 Sa 52/17

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2018&nr=23714&pos=0&anz=5>

**V.**

**Übergangsregelung zum Mindestlohn für Zeitungszusteller verfassungsgemäß – Nachtarbeitszuschlag**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. April 2018, Az. 5 AZR 25/17

Die Übergangsregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG\*, die für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller einen bis zum 31. Dezember 2015 auf 75 %, ab dem 1. Januar bis zum 31. Dezember 2016 auf 85 % herabgesetzten und für das Jahr 2017 auf 8,50 Euro festgesetzten gesetzlichen Mindestlohn vorgesehen hat, ist verfassungsgemäß und verstößt insbesondere nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Erfolgt die Zeitungszustellung dauerhaft in Nachtarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, haben Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 % des ihnen je Arbeitsstunde zustehenden Mindestlohns, sofern nicht eine höhere Vergütung vereinbart ist.

Die Klägerin ist seit 2013 bei der Beklagten als Zeitungszustellerin beschäftigt. Sie arbeitet mehr als zwei Stunden ausschließlich zur Nachtzeit und stellt die Zeitungen bis spätestens 6.00 Uhr morgens zu. Arbeitsvertraglich vereinbart sind eine Vergütung auf Stücklohnbasis und ein Nachtarbeitszuschlag von 25 % auf den Stücklohn. Tatsächlich zahlte die Beklagte seit dem 1. Januar 2015 den geminderten Mindestlohn nach § 24 Abs. 2 MiLoG. Die Klägerin hat geltend gemacht, § 24 Abs. 2 MiLoG verstoße gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und sei deshalb unwirksam. Sie hat mit ihrer Klage für den Zeitraum Januar 2015 bis April 2016 die Differenz zum vollen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Stunde (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG) und einen höheren Nachtarbeitszuschlag verlangt. Dieser müsse nach § 6 Abs. 5 ArbZG\*\* auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden und wegen Dauernachtarbeit 30 % betragen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage im Wesentlichen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 24 Abs. 2 MiLoG verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, so dass die Klägerin in den streitgegenständlichen Jahren 2015 und 2016 nur den geminderten Mindestlohn von 6,38 Euro brutto (2015) bzw. 7,23 Euro brutto (2016) beanspruchen konnte. Darauf sei für Nachtarbeit ein Zuschlag von 25 % zu zahlen. Es hat der Klägerin insgesamt 236,24 Euro brutto nebst Zinsen als weiteren Nachtarbeitszuschlag zugesprochen und im Übrigen die Klage abgewiesen. Dagegen haben beide Parteien Revision eingelegt.

Die Revision der Beklagten, die einen Nachtarbeitszuschlag von 10 % auf den Mindestlohn für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller für angemessen hält, war vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Denn die Klägerin hat auf der Grundlage des § 6 Abs. 5 ArbZG wegen ihrer Dauernachtarbeit Anspruch auf einen Zuschlag von 30 % des ihr zustehenden Bruttoarbeitsentgelts. Insoweit war die Revision der Klägerin erfolgreich. Im Übrigen hat der Senat jedoch die Revision der Klägerin zurückgewiesen. Diese hatte im Streitzeitraum nur Anspruch auf den abgesenkten Mindestlohn. § 24 Abs. 2 MiLoG verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Der Gesetzgeber hat die ihm bei zeitlich begrenzten Übergangsvorschriften vom Bundesverfassungsgericht eingeräumte besondere Gestaltungsfreiheit mit der auf drei Jahre begrenzten Sonderregelung des Mindestlohns für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller nicht überschritten.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=20134&pos=0&anz=20&titel=%DCbergangsregelung_zum_Mindestlohn_f%FCr_Zeitungszusteller_verfassungsgem%E4%DF_-_Nachtarbeitszuschlag>

**VI.**

Bayerisches Landessozialgericht, Beschluss vom 22.03.2018, Az. L 7 R 5059/17

Bereitschaftsdienst im Krankenhaus ist regelmäßig abhängige Beschäftigung des diesen Dienst leistenden Arztes

**VII.**

AG Dortmund, Beschluss vom 10.04.2018, Az. 425 C 7881/17

1. Der Betriebsrat ist nicht rechtsfähig.

2. Er kann im eigenen Namen keine Job-Ticket-Verträge mit einem Verkehrsverbund abschließen.

3. Er kann auch keine dritte Person beauftragen, für ihn Job-Ticket-Verträge, die er selbst geschlossen hat, "abzuwickeln", also Gelder einzuziehen oder sogar einzuklagen.

4. Auch Ansprüche aus Geschäftsführung ohne Auftrag scheiden in diesem Fall aus.

5. Eine in einem nach dem 30. September 2016 abgeschlossene Vertrag enthaltene Schriftformklausel ist gem. § 309 Nr. 13 BGB unwirksam.

6. Ob die Unwirksamkeit des Schriftformerfordernisses zugleich auch die im gleichen Satz enthaltene Kündigungsfrist erfasst,

**VIII.**

**Entgeltumwandlung - Kündigung einer Direktversicherung im bestehenden Arbeitsverhältnis**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. April 2018, Az. 3 AZR 586/16

Der bloße Geldbedarf eines Arbeitnehmers, für den der Arbeitgeber eine Direktversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung abgeschlossen hat, begründet für sich genommen keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber, den Versicherungsvertrag gegenüber der Versicherungsgesellschaft zu kündigen, damit der Arbeitnehmer den Rückkaufswert erhält.

Der Kläger schloss mit der beklagten Arbeitgeberin im Jahr 2001 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung. Danach war die Arbeitgeberin verpflichtet, jährlich ca. 1.000,00 Euro in eine zugunsten des Klägers bestehende Direktversicherung, deren Versicherungsnehmerin sie ist, einzuzahlen. Die Versicherung, die von der Arbeitgeberin durch weitere Beiträge gefördert wird, ruht seit 2009. Mit seiner Klage verlangte der Kläger von der Beklagten die Kündigung des Versicherungsvertrags, weil er sich in einer finanziellen Notlage befinde.

Der Dritte Senat hat - wie die Vorinstanzen - die Klage abgewiesen. Der Kläger hat kein schutzwürdiges Interesse an der begehrten Kündigung. Die im Betriebsrentengesetz geregelte Entgeltumwandlung dient dazu, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Alter zumindest teilweise abzusichern. Mit dieser Zwecksetzung wäre es nicht vereinbar, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen könnte, die Direktversicherung lediglich deshalb zu kündigen, um dem versicherten Arbeitnehmer die Möglichkeit zu verschaffen, das für den Versorgungsfall bereits angesparte Kapital für den Ausgleich von Schulden zu verwenden.

**Siehe:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=20146&pos=0&anz=21&titel=Entgeltumwandlung_-_K%FCndigung_einer_Direktversicherung_im_bestehenden_Arbeitsverh%E4ltnis>

**IX.**

**Streitwert, Wertfestsetzung, Weiterbeschäftigungsantrag, Hilfsantrag, uneigentlicher, Prozessvergleich**

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 31.01.2018, Az. 4 Ta 2/18

Die Beteiligten zu 2. haben für den Beteiligten zu 1. am 19.10.2017 Klage erhoben mit den Anträgen auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beteiligten zu 3. vom 28.09.2017 nicht aufgelöst wurde und auch nicht durch andere Beendigungstatbestände geendet hat; außerdem die Beteiligte zu 3. zu verurteilen, den Beteiligten zu 1. weiter im Betrieb als Werkleiter zu beschäftigen und schließlich die Beteiligte zu 3. zu verurteilen, dem Beteiligten zu 1. ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen.

In der Klagbegründung heißt es unter anderem, der Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers sei berechtigt, da die Kündigung ohne rechtlichen Grund erfolgt sei. Zuvor hatten die Beteiligten zu 2. mit Schriftsatz vom 05.10.2017 die Beteiligte zu 3. Um Erklärung gebeten, dass der Beteiligte zu 1. im Falle eines Obsiegens mit einer Kündigungsschutzklage in erster Instanz auch ohne entsprechenden Beschäftigungsantrag ab dem Tag der Verkündung des Urteils mit der bisherigen Tätigkeit weiterbeschäftigt werde. Die Parteien haben sich vor dem Arbeitsgericht gemäß § 278 Abs. 6 ZPO geeinigt.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/62ACEA4B5A6D37F5C1258272003EFFAB/$file/B_4-Ta-2-18_31-01-2018.pdf>

**X.**

**Wettbewerbsverbot, Ausweitung, Unverbindlichkeit, Abrede, Unwirksamkeit, Kündigung, Arbeitgeber, Umgehung, Zahlungspflicht, Karenzentschädigung, Reduktion, geltungserhaltende**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 24.01.2018, Az. 3 Sa 339/17

Die Parteien streiten im Wege einer Feststellungsklage über die Verbindlichkeit des im Arbeitsvertrag vereinbarten Wettbewerbsverbots.

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Dezember 2007 bis zum 30.06.2017 als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Er war im Bereich Einkauf für Gemüse- und Sauerkonserven sowie Olivenprodukte zuständig. Im Bereich Verkauf war der Kläger für das gesamte Sortiment der Beklagten tätig. Er bezog ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt iHv. EUR 5.500,00.

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/3277A8586CC45FC1C1258272003EFFAC/$file/U_3-Sa-339-17_24-01-2018.pdf>

**XI.**

**Berufung, unzulässig verworfen, Berufungsbegründungsfrist, Versäumung, Nachtbriefkasten, Eingangsstempel, Beweiskraft, Urkundsbeweis, Gegenbeweis**

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 24.01.2018, Az. 5 Sa 315/17

Die Parteien streiten um Vergütung aus einem Arbeitsverhältnis.

Der 64-jährige Kläger war vom 01.03.2007 bis zum 31.12.2016 bei der Beklagten als kaufmännischer Leiter und Mitarbeiter für Akquisition und Kundenbetreuung zu einem Bruttomonatsgehalt von 2.500,00 € beschäftigt. Zumindest seit Dezember 2015 war er von seinem Wohnort Hamburg aus vor allem im Außendienst tätig. Soweit hier von Belang enthält der zugrundeliegende Arbeitsvertrag folgende Regelungen

**Siehe:**

<https://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/F878D804160A4DFEC1258272003EFFAD/$file/U_5-Sa-315-17_25-01-2018.pdf>

**XII.**

**Auslegung einer tariflichen Regelung zur Betriebsrentenanpassung**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 7.3.2018, Az. 4 Sa 52/17

**Siehe:**

<http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2018&nr=23714&pos=0&anz=5>

**XIII.**

**Übergangsregelung zum Mindestlohn für Zeitungszusteller verfassungsgemäß – Nachtarbeitszuschlag**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. April 2018, Az. 5 AZR 25/17

Die Übergangsregelung des § 24 Abs. 2 MiLoG\*, die für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller einen bis zum 31. Dezember 2015 auf 75 %, ab dem 1. Januar bis zum 31. Dezember 2016 auf 85 % herabgesetzten und für das Jahr 2017 auf 8,50 Euro festgesetzten gesetzlichen Mindestlohn vorgesehen hat, ist verfassungsgemäß und verstößt insbesondere nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Erfolgt die Zeitungszustellung dauerhaft in Nachtarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, haben Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 % des ihnen je Arbeitsstunde zustehenden Mindestlohns, sofern nicht eine höhere Vergütung vereinbart ist.

Die Klägerin ist seit 2013 bei der Beklagten als Zeitungszustellerin beschäftigt. Sie arbeitet mehr als zwei Stunden ausschließlich zur Nachtzeit und stellt die Zeitungen bis spätestens 6.00 Uhr morgens zu. Arbeitsvertraglich vereinbart sind eine Vergütung auf Stücklohnbasis und ein Nachtarbeitszuschlag von 25 % auf den Stücklohn. Tatsächlich zahlte die Beklagte seit dem 1. Januar 2015 den geminderten Mindestlohn nach § 24 Abs. 2 MiLoG. Die Klägerin hat geltend gemacht, § 24 Abs. 2 MiLoG verstoße gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und sei deshalb unwirksam. Sie hat mit ihrer Klage für den Zeitraum Januar 2015 bis April 2016 die Differenz zum vollen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Stunde (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG) und einen höheren Nachtarbeitszuschlag verlangt. Dieser müsse nach § 6 Abs. 5 ArbZG\*\* auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden und wegen Dauernachtarbeit 30 % betragen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage im Wesentlichen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 24 Abs. 2 MiLoG verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, so dass die Klägerin in den streitgegenständlichen Jahren 2015 und 2016 nur den geminderten Mindestlohn von 6,38 Euro brutto (2015) bzw. 7,23 Euro brutto (2016) beanspruchen konnte. Darauf sei für Nachtarbeit ein Zuschlag von 25 % zu zahlen. Es hat der Klägerin insgesamt 236,24 Euro brutto nebst Zinsen als weiteren Nachtarbeitszuschlag zugesprochen und im Übrigen die Klage abgewiesen. Dagegen haben beide Parteien Revision eingelegt.

Die Revision der Beklagten, die einen Nachtarbeitszuschlag von 10 % auf den Mindestlohn für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller für angemessen hält, war vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Denn die Klägerin hat auf der Grundlage des § 6 Abs. 5 ArbZG wegen ihrer Dauernachtarbeit Anspruch auf einen Zuschlag von 30 % des ihr zustehenden Bruttoarbeitsentgelts. Insoweit war die Revision der Klägerin erfolgreich. Im Übrigen hat der Senat jedoch die Revision der Klägerin zurückgewiesen. Diese hatte im Streitzeitraum nur Anspruch auf den abgesenkten Mindestlohn. § 24 Abs. 2 MiLoG verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Der Gesetzgeber hat die ihm bei zeitlich begrenzten Übergangsvorschriften vom Bundesverfassungsgericht eingeräumte besondere Gestaltungsfreiheit mit der auf drei Jahre begrenzten Sonderregelung des Mindestlohns für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller nicht überschritten.

**Siehe:**

http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=20134&pos=0&anz=20&titel=%DCbergangsregelung\_zum\_Mindestlohn\_f%FCr\_Zeitungszusteller\_verfassungsgem%E4%DF\_-\_Nachtarbeitszuschlag

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Ihr

Michael Henn

Rechtsanwalt/

Fachanwalt für Arbeitsrecht/

Fachanwalt für Erbrecht

VDAA - Präsident

VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.

Kronprinzstr. 14

70173 Stuttgart

Tel.: 0711 – 3058 9320

Fax: 0711 - 3058 9311

Email: info@vdaa.de

www.vdaa.de