

Personeller Wechsel im HPR Berufliche Schulen:

Vorsitzender Norbert Speidel geht – Iris Fröhlich kommt als neue Vorsitzende



Zum Ende dieses Schuljahres legt der HPR-Vorsitzende **Norbert Speidel** sein Amt als Vorsitzender nieder und scheidet als HPR-Mitglied aus dem Gremium aus. Er wird ab dem kommenden Schuljahr die Schulleiterstelle an der Kaufmännischen Schule in Hechingen übernehmen.

Seit 1986 ist Norbert Speidel Personalrat. Zuerst vertrat er als Bezirkspersonalrat für berufliche Schulen beim damaligen Oberschulamt Tübingen die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im Regierungsbezirk. Vor acht Jahren wurde er in den HPR Berufliche Schulen, zwei Jahre später in den Vorstand des HPR BS gewählt. Im Januar 2005 übernahm er den Vorsitz in diesem Gremium.

Seit 1992 bis zur Fusion der Verbände war er stellvertretender Landesvorsitzender des VLW und leitet bis heute als Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands des BLV das Referat Personalvertretung und den Arbeitskreis Qualitätssicherung.

Norbert Speidel ist seit 29 Jahren im Schuldienst. Nach dem Referendariat in Sigmaringen wechselte er nach Biberach und unterrichtet dort bis heute kaufmännische Fächer an der Gebhard-Müller-Schule. Sein besonderes Augenmerk gilt seit vielen Jahren auch landesweit der Lernortkooperation. Als Fachberater ist er beim Regierungspräsidium Tübingen tätig.

Iris Fröhlich: Seit 27 Jahren im Schuldienst, 23 Jahre in der Personalvertretung – eine berufliche Vita, die von Anfang an stets eng mit personalrätlichem Engagement untrennbar verbunden ist.

1981 ist sie als Quereinsteigerin (Innenarchitektin) Lehrerin an beruflichen Schulen geworden: ausgebildet für das Berufsfeld „Farbtechnik und Raumausstattung“, eingestellt an der Gottlieb-Daimler-Schule, einem gewerblichen Schulzentrum in Sindelfingen.

Ab 1985 ist sie Mitglied im ÖPR, von 1987 bis 1989 dessen Vorsitzende. Von 1989 bis zum Ende des Schuljahres 2007/08 Mitglied im BPR Stuttgart, im Amt der Vorsitzenden ist sie seit 2000. Dem HPR Berufliche Schulen gehört Iris Fröhlich seit 1993 an. Die Mitglieder des HPR haben sie ab dem Schuljahr 2008/09 zur neuen Vorsitzenden gewählt.

Bis zur Fusion der Berufsschullehrerverbände war sie im ehemaligen BLBS in vielen Funktionen ehrenamtlich tätig, zuletzt u. a. als stellvertretende Landesvorsitzende in Baden-Württemberg. Im BLV führt sie dieses Engagement als Mitglied im Geschäftsführenden Vorstand fort. Als Vorsitzende des Landesbezirks Nordwürttemberg, als Referatsleiterin für die Mitgliederbetreuung, als Mitglied im Referat Personalvertretung, im Referat Dienstrecht ... sind ihr die Anliegen aller Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen „eine große Herzensangelegenheit“.

„Es sind die Begegnungen mit Menschen, die das Leben lebenswert machen“!

Personalvertretung – unverzichtbarer Garant für gelebte Demokratie!

Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG): Im Streich- und Sparkonzept der Politik?

50 Jahre Landespersonalvertretungsgesetz in Baden-Württemberg! Ein stolzes Jubiläum. Ein Indiz dafür, dass demokratische Strukturen im Öffentlichen Dienst des Landes funktionieren und Tag für Tag gelebt werden. Ein landeseinheitliches

Gesetz, das insbesondere die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Personalvertretung und Dienststelle zum Wohle der Beschäftigten – einer der tragenden Grundsätze des Personalvertretungsrechts – vorschreibt. Ein Grund zum Feiern!

„Personalvertretung ist gelebte Demokratie am Arbeitsplatz“, schrieb der BLV-Vorsitzende Waldemar Futter in seinem Leitartikel des BLV-Magazins (Ausgabe 1/2008) der Politik ins Stammbuch; nicht ohne Grund – zur Mahnung an die Landespolitik! Aktuelle politische Überlegungen in der CDU zur Neugestaltung des LPVG geben Grund zur Sorge.

Einflussreiche Parteimitglieder denken ernsthaft darüber nach, die Rechte von

„50 Plus“: Gesundheit im Beruf

BLV-Forderungen

I. BLV-Forderungen für ältere Mitarbeiter - Lebenslanges Lernen

Das Kultusministerium muss in den kommenden Jahren an beruflichen Schulen jährlich bis zu 700 Stellen besetzen. Es bestehen Zweifel, ob das Angebot an grundständig ausgebildeten Lehrkräften ausreicht, um die Nachfrage des Staates zu decken. Je weniger junge Lehrkräfte nachrücken, desto mehr kommt es auf die Leistungsfähigkeit der älteren Lehrkräfte an. Daher kann das Land Baden-Württemberg im Bereich der Bildung auf die Erfahrung und das Talent der älteren Lehrkräfte nicht verzichten. Sehr zu Unrecht gehen das Land Baden-Württemberg, die Schulleitungen und Teile des Kollegiums einer Schule von einer Leistungsminderung, von einer Verminderung der Arbeitsproduktivität und den geringeren Fähigkeiten der älteren Lehrpersonen aus. Damit verbunden sind Vorurteile in Bezug auf die Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung.

Der Berufsschullehrerverband fordert daher unter anderem:

- Entwicklung eines speziellen Fortbildungs- und Weiterbildungskonzepts, das dem Leitgedanken „Lernen im Alter“ gerecht wird. Das Konzept muss von dem Leitbild geprägt sein, dass ältere Menschen anders, aber nicht unbedingt schlechter lernen (graying educational world).
- Kein Ausschluss von Fortbildungsveranstaltungen wegen des Alters einer Lehrkraft (benachteiligungsfreies Fortbilden).
- Anerkennung der Fort- und Weiterbildung auf das Deputat.
- Innovative und kreative Fortbildungskonzepte für ältere Lehrkräfte im Sinne lebenslangen Lernens sowie im Sinne der Kompetenzerhaltung und Kompetenzverlagerung.
- Entwicklung eines Konzepts zielgruppengerechter Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte, deren Erwerbstätigkeit unterbrochen war.
- Öffnung beruflicher Karrierewege für ältere Lehrkräfte.
- Arbeitszeitkonten, die den Mitarbeitern Rechtssicherheit geben und Gestaltungsmöglichkeiten für spätere Phasen der Berufstätigkeit erlauben.

- Nutzung des Vorwissens, der Umsicht, der Netzwerke und der Erfahrung älterer Personen (Arbeitserfahrung)
- Spielräume schaffen, um Erfahrungswissen und Kompensationsstrategien einsetzen zu können.
- Spezielle Arbeitsplätze und Arbeitsmittel für ältere Lehrkräfte, z. B. geeignete Bildschirme, ergonomische Arbeitsplätze.
- Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Alt und Jung.
- Formen informellen Lernens, die eher von Älteren genutzt und bevorzugt werden.¹
- Gezielte Gesundheitsvorsorge, die speziell die Bedürfnisse älterer Lehrkräfte berücksichtigt.
- Angebote zur Umstrukturierung des Arbeitseinsatzes.

II. BLV-Vorschläge zum Erhalt der Dienstfähigkeit

Die Arbeitsbedingungen für die Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen müssen in der Weise ausgestaltet werden, dass der reguläre Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand zum Normalfall wird. Dazu bedarf es folgender Grundvoraussetzungen:

- Schulleitungen müssen Gesundheitsförderung, alterns- und altersgerechte Schule als Führungsaufgabe verstehen.
- Die Arbeitsorganisation ist speziell auf ältere Kolleginnen und Kollegen abzustimmen.
- Es sind gleiche und angemessene Altersermäßigungen in allen Laufbahngruppen vorzusehen. Erforderlich sind ab dem 55. Lebensjahr mindestens zwei Wochenstunden Deputatsermäßigung. Ab dem 60. Lebensjahr ist das Wochenstundendeputat um mindestens vier Unterrichtsstunden zu reduzieren.
- Für ältere Lehrkräfte ist ein individueller und flexibler dienstlicher Einsatz vorzusehen. Im Umfang von zwei Wochenstunden soll ab dem 60. Lebensjahr die Unterrichtstätigkeit durch unterrichtsaffine Arbeiten ersetzt werden können.
- Die bisher nur auf Angestellte und auf schwerbehinderte beamtete Lehrkräfte beschränkte Altersteilzeit muss als re-

guläres Instrument für einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand für alle Lehrkräfte geöffnet werden. Die Wahlmöglichkeit muss das Teilzeit- und das Blockmodell umfassen.

- Durch Einführung flexibler Lebensarbeitszeitkonten ist die Möglichkeit zu schaffen, im jüngeren Lebensalter Arbeitszeitguthaben aufzubauen. In einem Förderplan zum Erhalt der Dienstfähigkeit ist zwischen jeweiliger Lehrkraft und Schulleitung zu vereinbaren, wie die im Vorgriff gehaltene Unterrichtsstunden verlässlich und rechtzeitig vor Eintritt in den Ruhestand zurückgegeben werden. Dasselbe gilt für die Kumulierung von Sabbatjahren.
- Schon bei der Lehrereinstellung ist sicherzustellen, dass die Bewerberinnen und Bewerber den psychomentalen Belastungen des Lehrerberufs auf Dauer gewachsen sind. Für Junglehrer sind Unterstützungsangebote vorzusehen.
- Lehrkräften über dem 50. Lebensjahr sind spezielle Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und Dienstfähigkeit anzubieten. Dafür bieten sich z. B. Supervision, Coaching oder das Konstanzener Trainingsmodell an.
- Erholungspausen, z. B. Freistunden, sind für ältere Kolleginnen und Kollegen einzubauen.

III. BLV-Forderungen an ein modernes Dienstrecht

Im Rahmen der Neuordnung und Modernisierung des Dienstrechts für baden-württembergische Landesbeamte sind als Eckwerte unabdingbar:

- Bei der Verlängerung der Lebensarbeitszeit darf es für Landesbeamte keine schlechtere Regelung als für Bundesbeamte geben. Aus Gerechtigkeitsgründen kann eine Regelung, die zeit- und inhaltsindifferent zum Rentenrecht (Stufenplan 2012 - 2029) steht, nicht die Zustimmung der Betroffenen finden.
- Eine zusätzliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit speziell für die baden-württembergischen Lehrerinnen und Lehrer ist nicht vorstellbar. Auch die Eltern und Ausbildungsbetriebe fänden kein Verständnis, wenn im OECD-Vergleich ausgerechnet in Baden-Württemberg die lebensältesten Lehrerinnen und Lehrer in den beruflichen Teilzeit- und Vollzeitschulen unterrichtet werden.

- Bei der politisch erwünschten Verlängerung der Lebensarbeitszeit finden Freiwilligkeitsmodelle am ehesten Akzeptanz. Dies gilt besonders dann, wenn dafür mit finanziellen Anreizen geworben wird (Bezahlsystem, Versorgungsrecht). Unter dem Postulat von Befähigung und Leistung sollte die Lebensarbeitszeit von Lehrkräften auf deren Antrag in Jahresschritten bis zur Vollendung des 67. Lebensjahrs hinausgeschoben werden können.
- Bei der Wochenarbeitszeit muss für baden-württembergische Beamtinnen und Beamte ein Gleichklang mit der Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten im Land hergestellt werden. Die erfolgte überproportionale Erhöhung der Unterrichtsdeputate für Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen und Gymnasien ist in einem ersten Schritt wieder rückgängig zu machen.
- Bei der Leistungsmessung muss die altergemäße Leistungskraft der Beamtinnen und Beamten adäquate Berücksichtigung finden. Der Dienstherr hat dafür Sorge zu tragen, dass künftige Leistungselemente in einem modernen Bezahlsystem auch den lebensälteren Lehrerinnen und Lehrern in angemessenem Verhältnis zu Teil werden.
- Ein Umbau der Gehaltstabellen zu Lasten der jetzt älteren Beamtinnen und Beamten wäre unbillig und nicht chancen- und leistungsgerecht. Das Lebenseinkommen für die im Dienst befindlichen Lehrkräfte und für künftige Dienstanfänger muss gleich hoch bleiben.
- Im Lehrerberuf ist der Hinzugewinn an dienstlicher Erfahrung wie in kaum einer anderen Profession für den beruflichen Erfolg entscheidend. Fachliche und erzieherische Erfahrungen müssen bei der Vergabe von Beförderungs- und Funktionsstellen einen zunehmend höheren Stellenwert erhalten. Dies gilt in besonderer Weise auch für ältere Lehrerinnen und Lehrer.
- Das bisherige Beamtenversorgungsrecht muss als eigenständiges System der Alterssicherung in der bisherigen Form generell erhalten bleiben. Zur Finanzierung ist der in Baden-Württemberg eingeschlagene Weg des Pensionsfonds weiter auszubauen. Verschlechterungen bei den Pensionen träfen insbesondere dann auf den Widerstand unseres Verbands, wenn sie über die noch zu vollziehenden Rege-

- lungen im Rentenrecht hinaus gingen.
- Das berufliche Schulwesen konkurriert bei der Gewinnung des qualifizierten Lehrernachwuchses wie kein anderer Bereich der Landesverwaltung mit der Wirtschaft, die mit hohen Gehältern und besten Aufstiegschancen für sich wirbt. Besonders ausgestaltete Regelungen eines modernen Dienstrechts im Land Baden-Württemberg eröffnen die Chance, auf Dauer sicherzustellen, dass wieder hoch qualifizierte Fachleute in das Lehramt für berufliche Schulen eintreten.
Dazu bedarf es vorrangig eines attraktiveren Bezahlsystems und einer verlässlichen Altersversorgung.

IV. BLV-Forderungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Lebensarbeitszeit und Gesundheitsschutzmaßnahmen stehen in einem Zusammenhang:
- Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz kann einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit leisten.
 - Die durch den demografischen Wandel aufgeworfenen Probleme sind eine neue Herausforderung und benötigen Lösungsansätze und Lösungsmöglichkeiten.
 - 30 % Frühpensionierungen sind immer noch zuviel!
 - Der körperliche Gesundheitszustand ist stark altersabhängig!
 - Präventionsmaßnahmen sind flächendeckend anzubieten und es ist ein Arbeitsbewältigungsindex zu erstellen.
 - Die Belastungsanalyse ist nach Beschäftigungsgruppen zu erstellen und in die betriebliche Präventionskonzeption einzubauen.
 - Alle Beteiligten sind durch Öffentlichkeitsarbeit zu sensibilisieren, um durch umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz alters- und altersgerechte Beschäftigung aller Lehrerinnen und Lehrer zu ermöglichen.
 - Kolleginnen und Kollegen sollten für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit sensibilisiert und es sollten Angebote zur Gesundheitsförderung gemacht werden.
 - Der Begriff „Gesundheit“ steht in direktem Zusammenhang mit den Bereichen „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und „Arbeitsicherheit“ in einer Institution.
 - Personalräte und Schwerbehindertenvertreter müssen intensiv geschult und entsprechend eingebunden werden.

Allgemeine Forderungen

- Arbeits- und Gesundheitsschutz ist Arbeitgeberpflicht (§ 3 ArbSchG) und kann nicht alleine der Freiwilligkeit und der Selbstevaluation überlassen werden.
- Implementierung eines Arbeitsschutzmanagementkonzeptes für Kolleginnen und Kollegen und für berufliche Schulen, die mit ihren Werkstätten und Laboren mittleren Handwerksbetrieben gleichen, und die daher besondere Schutzmaßnahmen benötigen.
- Installation von Lehrertandems (Fachberater/Fachbetreuer) an den Regierungspräsidien. Die Beibehaltung der Arbeitsschutzausschüsse (§ 11 ASIG) zur Unterstützung der Schulleitungen und zur Einleitung von Verbesserungsmaßnahmen an Berufsschulen sind unabdingbar.
- Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen (§ 5 ArbSchG) durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Einbindung des Sachverständigen von Fachberatern und Fachbetreuern aus dem beruflichen Schulbereich, die teilweise schon die Qualifikation „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ besitzen.
- Kompetenzzentren für Lehrergesundheit sind zu bilden!
- Bereitstellung von funktionsfähigen Unterstützungsmodulen an den Regierungspräsidien für die Bereiche „Sicherheitstechnik“ und „Psychomente Belastungsfaktoren“.
- Der Lärmpegel ist zu messen und schallreduzierende Maßnahmen sind zu veranlassen!
- Unterstützung der Schulen bei festgestellten Mängeln zur Durchsetzung gegenüber den Sachkostenträgern.
- Perspektive zur Lösung für die schon seit Jahrzehnten strittige Frage der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

*Helmut Kleinböck
Gerd Baumer
Herbert Huber*

¹ Formen des informellen Lernens, die eher von Älteren bevorzugt werden, sind: Erfahrungsaustausch, Lesen von berufsbezogener Fachliteratur, Kongress- und Messebesuche, Qualitätszirkel.

Personalvertretungen zu schwächen. Begründet werden diese Überlegungen mit einer beabsichtigten Verfahrensvereinfachung und –beschleunigung, mit Kostenreduzierung und Deregulierung. Nach den Wünschen des Dienstherrn soll die Arbeit in der Personalvertretung „gestrafft“ und „vereinfacht“ sowie „übersichtlicher gestaltet“ werden. Beschönigender kann man den geplanten Abbau demokratischer Rechte nicht beschreiben! So ist z. B. daran gedacht, Beteiligungsfristen zu kürzen, die Anzahl der ÖPR an den beruflichen Schulen und Gymnasien auf drei Mitglieder zu beschränken, eine Reduzierung der Mitglieder in den Stufenvertretungen vorzunehmen, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsstatbestände einzuschränken.

Kein Grund zum Feiern!

Jahrzehntelang sind die demokratischen Rechte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Öffentlichen Dienst auf- und ausgebaut worden; ein Verdienst auch des Beamtenbundes Baden-Württemberg und der Vorgängerverbände des BLV. Vor diesem Hintergrund erscheinen die bekannt gewordenen „Eckpunkte für eine Neugestaltung des Landespersonalgesetzes (LPVG)“ wie ein Schlag ins Gesicht demokratischer Kräfte.

Zu § 1 LPVG lautet der Kommentar Nr. 13: „Da der PR (Personalrat) das Schicksal seiner Dienststelle teilt, geht er mit deren Untergang ebenfalls unter.“ Gilt dies auch umgekehrt? „Da die Dienststelle das Schicksal seines PR teilt, geht sie mit seinem Untergang ebenfalls unter.“ Wird der PR geschwächt, wird die Dienststelle ebenfalls geschwächt!

**Der BLV fordert deshalb:
„Hände weg vom LPVG!“**

Die Stufenvertretungen Hauptpersonalrat BS und Bezirkspersonalräte BS: Eigenständige Personalvertretungen für die Beruflichen Schulen sind unverzichtbar!

Die Mitglieder der vier Bezirkspersonalräte und des Hauptpersonalrats Berufliche Schulen kommen aus allen Schularten und

Laufbahnen sowie allen Beschäftigtengruppen des Beruflichen Schulwesens und wissen um die besonderen Arbeitsbedingungen ihrer Kolleginnen und Kollegen. Nirgendwo im Schulwesen gibt es diesen ständigen hohen Innovationsdruck aus Wirtschaft, Wissenschaft und Technik, diese Vielfalt von Schularten, diese Fülle von Ausbildungsgängen, diese Heterogenität in den Klassen, diese hohe Durchlaufgeschwindigkeit, diese Vielzahl von unterschiedlichsten Prüfungsordnungen ...

Die Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen benötigen für all diese Herausforderungen, die sie bisher stets pragmatisch und engagiert bewältigt haben, auch in Zukunft die entsprechende Unterstützung der Politik und der Schulverwaltung:

- Im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzbereich (z. B. erhöhte Einsatzzeiten von Betriebsärzten, Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit...)
- Bei der Lehrereinstellung (z. B. attraktive Bezahlung von Referendarinnen und Referendaren bzw. Direkteinsteigern aus der Wirtschaft, qualifizierte Aus- und Fortbildung...)
- Bei der Bezahlung (echte finanzielle Anreize für alle Lehrkräfte...)
- Bei Beförderungszeiten (verlässlich absehbar) und Beförderungsmöglichkeiten (leistungsgerecht)
- Bei finanziellen Mitteln für Lehrerfortbildungsmaßnahmen (Keine weitere Kürzungen! Sie gefährden massiv die Qualität der allseits anerkannten hochwertigen beruflichen Bildung an den beruflichen Schulen in Baden-Württemberg)
- Beim weiteren Ausbau gesellschaftlich notwendiger und zugleich attraktiver Bildungsgänge für junge Menschen (z. B. Berufliche Gymnasien...)
- Bei Arbeitszeitmodellen, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen gerecht werden (z. B. Ausbau der Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten, Altersteilzeitregelungen, altersngerechte, flexible Ausstiegsmodelle aus dem aktiven Schuldienst...)

Ohne die Kompetenz und die Erfahrung von Fachleuten aus den beruflichen Schu-



BLV warnt: „Kein Angriff auf das LPVG!“

len in den Personalvertretungen, die die Rahmenbedingungen aus eigener Erfahrung kennen, Verbesserungsbedarfe klar artikulieren und immer wieder entschieden einfordern, gibt es keinen Fortschritt an den beruflichen Schulen, in der beruflichen Bildung.

Mit Blick auf die anstehende Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg müssen wir in der nächsten Zeit besonders wachsam sein und die kommenden Umwälzungen kritisch und konstruktiv begleiten. Das berufliche Schulwesen darf nicht zum Steinbruch verkommen! Dafür kämpfen wir!

**Der BLV fordert deshalb:
„Hände weg von eigenständigen
beruflichen Personalvertretungen!“**

In den Örtlichen Personalvertretungen in mehr als 300 Beruflichen Schulen Baden-Württembergs, in den vier Bezirkspersonalräten an den Regierungspräsidien und im Hauptpersonalrat beim Kultusministerium gibt es viele Personalrätinnen und Personalräte, die mit hohem zeitlichen Engagement die Beschäftigten informieren, beraten, begleiten, unterstützen. Die überwiegende Mehrheit ist Mitglied im BLV. Dieses breite ehrenamtliche Engagement ist für eine funktionierende demokratische Schule unabdingbar.

**Der BLV fordert deshalb:
„Keine personelle Reduzierung
in den Personalvertretungen!“**

Iris Fröhlich, Waldemar Futter, Norbert Speidel



Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V.
Schwabstraße 59
70197 Stuttgart
Tel. 0711 489837-0
Fax 0711 489837-19

Erscheinungsweise

2 mal pro Jahr

Auflage

22.100 Exemplare
Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers

Redaktion

Marion Peter
Zufuhrstraße 8
76467 Bietigheim
Tel. 07245 938591
Fax 01212 514850495
redaktion@blv-bw.de
www.blv-bw.de

Satz + Druck

Druckerei & Verlag KAROLUS GmbH
Württembergischer Str. 118
76646 Bruchsal
Tel. 07251 2355
Fax 07251 14865
kontakt@druckerei-karolus.de
www.druckerei-karolus.de