



TIPPS für Berufsbewerber und Auszubildende in der Sicherheitswirtschaft



Deutscher Industrie- und
Handelskammertag



BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT



Inhalt

A. ENTSCHEIDUNG FÜR DIE AUSBILDUNG UND DEN AUSBILDUNGSBETRIEB	4
Warum lohnt sich eine Ausbildung in der Sicherheitswirtschaft?	4
Welche persönlichen Voraussetzungen sollten Sie für eine erfolgreiche Ausbildung mitbringen?.....	4
Worauf ist bei der Wahl des Ausbildungsbetriebes zu achten?	4
Wann liegt zahlenmäßig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Auszubildenden und Fachkräften vor?.....	5
Wer gilt als Fachkraft?.....	5
B. AUSBILDUNGSVERTRAG	6
Was muss mindestens im Ausbildungsvertrag stehen?.....	6
Wurde ein betrieblicher Ausbildungsplan entwickelt?	7
C. RECHTE UND PFLICHTEN IN DER AUSBILDUNG	7
Welche grundsätzlichen Pflichten hat der Ausbildungsbetrieb zu beachten?	7
Wie viel verdient man als Auszubildende/r?	8
Sind die Tarifverträge des BDSW für Auszubildende anwendbar?.....	9
Arbeitszeiten – was ist zu beachten?	9
Ist die selbständige Wahrnehmung von Bewachungsaufgaben in der Ausbildung möglich? 10	
Welchen Urlaubsanspruch haben Sie?	10
Ist eine Nebenbeschäftigung im Urlaub möglich?	11
Kann man Urlaub nehmen, wann man möchte?.....	11
Werden Sie für die Berufsschule freigestellt?	12



D. ENDE DER AUSBILDUNG	12
Wann endet die Ausbildung?	12
Abschlussprüfung nicht bestanden – was nun?	13
Wurde eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung besprochen?.....	13
Wurde Ihnen vom Betrieb ein Zeugnis ausgestellt?.....	13
Was ist bei einer Kündigung zu beachten?	14
E. RAT UND TAT	15
Rat und Hilfe von der IHK einholen - Schlichtungsausschuss anrufen	15
Ausbildungsberater helfen Ihnen	15



TIPPS für Berufsbewerber und Auszubildende in der Sicherheitswirtschaft

A. ENTSCHEIDUNG FÜR DIE AUSBILDUNG UND DEN AUSBILDUNGSBETRIEB

Warum lohnt sich eine Ausbildung in der Sicherheitswirtschaft?

Die Sicherheitswirtschaft weist seit Jahren gute wirtschaftliche Perspektiven vor. Umsatz und Beschäftigtenzahlen steigen kontinuierlich. Insbesondere gut qualifizierte Mitarbeiter/Innen werden immer stärker gesucht. Mit einer Ausbildung als Fachkraft für Schutz und Sicherheit oder Servicekraft für Schutz und Sicherheit haben Sie hervorragende Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Welche persönlichen Voraussetzungen sollten Sie für eine erfolgreiche Ausbildung mitbringen?

Grundsätzlich ist die Ausbildung für die Absolventen/Innen aller Schulzweige offen. Da die Ausbildung aber auch Nacht- und Schichtarbeit umfasst sowie möglicherweise mobile Dienste geleistet werden, für die ein Führerschein notwendig ist, bevorzugen die Unternehmen volljährige Bewerber/Innen. Die Bewerber/Innen sollten körperlich fit sein und ein gewisses Geschick im Umgang mit Menschen haben, da die Tätigkeit Deeskalations- und Konfliktlösungsfähigkeit erfordert. Technisches Verständnis ist von Vorteil.

Worauf ist bei der Wahl des Ausbildungsbetriebes zu achten?

Bei der Auswahl des Ausbildungsbetriebes ist darauf zu achten, dass dieser nach Art, Einrichtung und personeller Besetzung für die Berufsausbildung geeignet ist. Ein Indiz für die Eignung ist ein zahlenmäßig ausgewogenes Verhältnis zwischen Auszubildenden und Fachkräften. Im Bereich der Sicherheitsdienstleistung soll sichergestellt sein, dass entweder alle in der Ausbildungs-



ordnung festgeschriebenen Inhalte vermittelt werden können oder diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte ergänzt werden, insbesondere in überbetrieblichen Ausbildungsstätten oder durch die Kooperation mit anderen Ausbildungsbetrieben.

Wann liegt zahlenmäßig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Auszubildenden und Fachkräften vor?

Hier ist zu beachten, dass die Anzahl der Auszubildenden im Betrieb in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Fachkräfte steht, es sei denn, dass anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird. Als angemessen kann in der Regel folgendes Verhältnis angesehen werden:

- » eine bis zwei Fachkräfte = ein/e Auszubildende/r
- » drei bis fünf Fachkräfte = zwei Auszubildende
- » sechs bis acht Fachkräfte = drei Auszubildende
- » je weitere drei Fachkräfte = ein/e weitere/r Auszubildende/r.

Von diesem Verhältnis kann abgewichen werden, wenn die zuständige Industrie- und Handelskammer (IHK) dem zustimmt.

Wer gilt als Fachkraft?

Als Fachkraft gelten Arbeitnehmer/Innen, die in dem jeweiligen Ausbildungsberuf eine Abschlussprüfung abgelegt haben, und solche, die eine dementsprechende Tätigkeit für mindestens die 1,5-fache Zeit, die als Ausbildungszeit jeweils vorgeschrieben ist, tatsächlich verrichtet haben.



B. AUSBILDUNGSVERTRAG

Was muss mindestens im Ausbildungsvertrag stehen?

Der Vertrag steht am Anfang des Berufsausbildungsverhältnisses. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) schreibt vor, den wesentlichen Inhalt des Vertrages zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem/der Auszubildenden schriftlich niederzulegen. Mindestens im Vertrag zu stehen hat:

- » Die sachliche und zeitliche Gliederung sowie Art und Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- » Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- » Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- » Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- » Dauer der Probezeit,
- » Zahlung und Höhe der Vergütung,
- » Dauer des Urlaubs,
- » Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- » Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge des BDSW, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Dieser Vertrag ist vom Ausbildungsbetrieb, dem/der Auszubildenden und bei Jugendlichen unter 18 Jahren auch von den gesetzlichen Vertretern/Innen zu unterschreiben. Eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift des Vertrages ist dem/der Auszubildenden unverzüglich auszuhandigen. Adressänderungen – auch von Auszubildenden – oder sonstige Vertragsänderungen müssen der IHK unverzüglich mitgeteilt werden.



Wurde ein betrieblicher Ausbildungsplan entwickelt?

Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans muss der Ausbildungsbetrieb einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der auf die speziellen Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist. Er ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages und muss an diesen angehängt werden. Der betriebliche Ausbildungsplan beschreibt die Lernziele und die Zeit, in der diese im Betrieb und eventuell außerhalb der Ausbildungsstätte zu vermitteln sind. Er muss sachlich gegliedert alle im Ausbildungsberufsbild bzw. Ausbildungsrahmenplan definierten Kenntnisse und Fertigkeiten enthalten. Diese können so gegliedert werden, dass Arbeitseinheiten und Arbeitsprojekte entstehen. Der betriebliche Ausbildungsplan hält zusätzlich fest, an welchen Arbeitsplätzen bzw. Bewachungsobjekten die erforderlichen Kenntnisse vermittelt werden sollen.

C. RECHTE UND PFLICHTEN IN DER AUSBILDUNG

Welche grundsätzlichen Pflichten hat der Ausbildungsbetrieb zu beachten?

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, Auszubildenden alle Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind. Alle zur betrieblichen Ausbildung erforderlichen Ausbildungsmittel müssen den Auszubildenden kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Ferner muss der Ausbildungsbetrieb die Auszubildenden zur Teilnahme am Berufsschulunterricht anhalten und sie für die Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes sowie Prüfungen freistellen.

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, die Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) regelmäßig und zeitnah zu kontrollieren und abzuzeichnen. Schließlich ist den Auszubildenden am Ende der Ausbildungszeit ein Zeugnis auszustellen.

Weitere Rechte und Pflichten finden Sie im § 13 ff. Berufsbildungsgesetz (BBiG).



Wie viel verdient man als Auszubildende/r?

Die Ausbildungsvergütung ist im Ausbildungsvertrag festgelegt. Sie muss mindestens einmal jährlich ansteigen. In allen Bundesländern sind Mindestausbildungsvergütungssätze für die Fachkraft für Schutz und Sicherheit in den Tarifverträgen des BDSW festgeschrieben. Sie betragen derzeit (Stand 1.5.2013):

Bundesland	Vergütung 1. Jahr	Vergütung 2. Jahr	Vergütung 3. Jahr
Baden-Württemberg	620,- €	670,- €	720,- €
Bayern	600,- €	655,- €	705,- €
Berlin	400,- €	550,- €	650,- €
Brandenburg	400,- €	450,- €	550,- €
Bremen	475,- €	500,- €	550,- €
Hamburg	475,- €	500,- €	550,- €
Hessen	430,- €	500,- €	550,- €
Mecklenburg-Vorpommern	400,- €	450,- €	550,- €
Niedersachsen	475,- €	500,- €	550,- €
Nordrhein-Westfalen	541,- €	603,- €	722,- €
Rheinland-Pfalz/Saarland	453,- €	521,- €	592,- €
Sachsen	436,- €	467,- €	496,- €
Sachsen-Anhalt	400,- €	450,- €	550,- €
Schleswig-Holstein	440,- €	490,- €	540,- €
Thüringen	410,- €	450,- €	490,- €

Eine aktuelle Liste finden Sie unter www.bdsw.de → Angebot → Tarifübersichten → Ausbildungsvergütung



Sind die Tarifverträge des BDSW für Auszubildende anwendbar?

Sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen, sind die Tarifverträge des BDSW für Auszubildende vollumfänglich anzuwenden, soweit die jeweiligen Vorschriften nach ihrem Sinn auf das Berufsausbildungsverhältnis übertragbar sind. Dies betrifft beispielsweise Regelungen zu Fahrgelderstattungen und Freistellungen sowie je nach Bundesland zu Zuschlägen. Für den Bereich der Arbeitszeiten gibt es Besonderheiten für Auszubildende, die noch nicht volljährig sind (siehe unten).

Informationen zu den Inhalten der einzelnen Tarifverträge finden Sie unter www.bdsw.de in der Rubrik Angebot → Tarifübersichten.

Arbeitszeiten – was ist zu beachten?

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist im Ausbildungsvertrag vereinbart. Hierbei ist zu beachten:

- » Jugendliche unter 18 Jahren brauchen einen besonderen Schutz und dürfen deshalb in der Regel täglich nicht mehr als 8 Stunden beschäftigt werden. Sie dürfen nur an fünf Tagen in der Woche und nur zwischen 6 und 20 Uhr beschäftigt werden. Ihre wöchentliche Beschäftigungszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als viereinhalb Stunden sind den Jugendlichen Pausen von insgesamt 30 Minuten und bei mehr als 6 Stunden Pausen von insgesamt 60 Minuten zu gewähren, wobei die Pausen jeweils mindestens 15 Minuten betragen müssen. An Samstagen, Sonntagen und Feiertagen dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden. In Ausnahmefällen ist jedoch eine Beschäftigung möglich.
- » Bei erwachsenen Auszubildenden (mindestens 18 Jahre alt) soll die regelmäßige tägliche Arbeits- bzw. Ausbildungszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Tarifvertraglich ist zusätzlich geregelt, dass bis zu 10 Arbeits- bzw. Ausbildungsstunden zulässig sind, wenn innerhalb von 12 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Der Tarifvertrag des BDSW regelt auch, dass die Arbeits- bzw. Ausbildungszeit auch ohne



Ausgleich über 10 Stunden täglich verlängert werden kann, wenn in diese Zeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

- » Für Erwachsene ist bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden eine Pause von mindestens 30 Minuten vorgeschrieben, bei mehr als 9 Stunden von 45 Minuten. Diese Pausen können auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

Ist die selbständige Wahrnehmung von Bewachungsaufgaben in der Ausbildung möglich?

Grundsätzlich darf der Ausbildungsbetrieb den/die Auszubildende/n im Rahmen seiner Ausbildung nicht zur selbständigen Wahrnehmung von Bewachungstätigkeiten einsetzen. Auszubildenden können Bewachungsaufgaben nur im Rahmen der entsprechenden Zuordnung zu ihrem/r Ausbilder/In wahrnehmen. Die Übertragung einer vollkommen eigenverantwortlichen Bewachungstätigkeit – wie sie sich aus dem vom Ausbildungsbetrieb möglicherweise vorgegebenen Arbeitsplan ergeben könnte – ist nicht möglich.

Welchen Urlaubsanspruch haben Sie?

Auszubildende haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub ist

- » für Jugendliche im Jugendarbeitsschutzgesetz und
- » für Erwachsene im Bundesurlaubsgesetz bzw. in den Manteltarifverträgen des BDSW festgelegt.

Für die Jugendlichen ist die Dauer des Urlaubs nach dem Lebensalter gestaffelt.

Er beträgt jährlich

- » mindestens 30 Werktage, wenn der/die Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- » mindestens 27 Werktage, wenn der/die Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- » mindestens 25 Werktage, wenn der/die Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.



Die Woche hat sechs Werktage.

Der/die Jugendliche erhält für das Kalenderjahr, in dem er/sie 18 Jahre alt wird, noch Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Bei Berufsschülern soll der Urlaub in die Zeit der Berufsschulferien gelegt werden. Wird ihnen Urlaub außerhalb der Berufsschulferien gegeben und wurden sie nicht von der Schule vom Berufsschulbesuch befreit, müssen sie auch im Urlaub die Berufsschule besuchen. Dem/der Auszubildenden ist dann für jeden Berufsschultag, an dem er/sie die Berufsschule während des Urlaubs besucht, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Ist eine Nebenbeschäftigung im Urlaub möglich?

Der/die Auszubildende darf während des Urlaubs keine Erwerbstätigkeit ausüben, die dem Urlaubszweck widerspricht

Kann man Urlaub nehmen, wann man möchte?

Den Urlaubszeitpunkt bestimmt der/die Auszubildende. Der/die Auszubildende darf sich nicht selbst beurlauben. Der/die Auszubildende hat allerdings die Wünsche des/der Auszubildenden soweit möglich zu berücksichtigen. Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Urlaub darf nicht gehortet und muss grundsätzlich auch am Stück gewährt werden. Eine Teilung des Urlaubs ist nur bei dringenden betrieblichen Gründen oder Gründen in der Person des/der Auszubildenden zulässig. Kann der/die Auszubildende mehr als 12 Werktage Urlaub verlangen, muss einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

Urlaub gibt es in jedem Kalenderjahr. Den vollen Urlaub erwerben Jugendliche und Erwachsene erstmals, wenn das Ausbildungsverhältnis sechs Monate besteht. Kann diese Wartezeit nicht erfüllt werden, z. B. bei Beendigung der Ausbildung in der Probezeit, gibt es Teilurlaub: für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs.



Werden Sie für die Berufsschule freigestellt?

Der Ausbildungsbetrieb hat seine Auszubildenden vor Beginn der Berufsausbildung bei der zuständigen Berufsschule anzumelden, sie während der Ausbildung zur Erfüllung der Schulpflicht anzuhalten und freizustellen.

Auszubildende dürfen vor dem Beginn des Berufsschulunterrichts nicht im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden, wenn der Unterricht vor 9.00 Uhr beginnt. Sie haben Anspruch auf Freistellung für die Dauer des Berufsschulunterrichts einschließlich der Pausen und der Fahrzeiten zwischen Schule und Betrieb.

Gehen Jugendliche unter 18 Jahren zur Berufsschule, sind sie bei einem Unterricht von mehr als fünf Unterrichtsstunden an einem Schultag pro Woche für den Rest des Tages von der betrieblichen Ausbildung befreit. Bei Blockunterricht, von Montag bis Freitag, können die jugendlichen Auszubildenden zu einer höchstens zweistündigen Ausbildungsveranstaltung pro Woche in den Betrieb bestellt werden. Ansonsten sind sie freizustellen.

Bei Auszubildenden über 18 Jahren ist eine Beschäftigung im Betrieb nach der Berufsschule grundsätzlich möglich (auch bei Blockunterricht). Es ist darauf zu achten, dass diese Beschäftigung ausschließlich dem Ausbildungszweck dient und tägliche höchstzulässige Arbeitszeit nicht überschreitet.

D. ENDE DER AUSBILDUNG

Wann endet die Ausbildung?

Das Ausbildungsverhältnis ist beendet, wenn der/die Auszubildende die Abschlussprüfung bestanden hat. Dies ist in der Praxis der häufigste Grund für das Ende der Ausbildung. Auszubildende/r und Betrieb können jederzeit vereinbaren, dass das Ausbildungsverhältnis beendet wird. Bei Minderjährigen muss der gesetzliche Vertreter der Vereinbarung zustimmen. Sofern die Aus-



bildung nicht durch Bestehen der Abschlussprüfung, Vertrag oder Kündigung beendet wurde, endet sie mit dem Ablauf der im Vertrag festgelegten Ausbildungszeit (zur Kündigung vgl. die Frage: „Was ist bei einer Kündigung zu beachten?“).

Abschlussprüfung nicht bestanden – was nun?

Wer die Abschlussprüfung beim ersten Anlauf nicht schafft, kann diese zweimal wiederholen. Auszubildende, die die Abschlussprüfung nicht bestanden haben, können vom Betrieb die Fortsetzung der Ausbildung verlangen, und zwar bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

Wurde eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung besprochen?

Das Berufsausbildungsgesetz verbietet jede Vereinbarung, die den/die Auszubildende/n für die Zeit nach dem Ende der Ausbildung an den Betrieb bindet (Bleibeversicherung). Innerhalb der letzten sechs Monate der Berufsausbildung können Auszubildender und Betrieb jedoch vereinbaren, dass der Auszubildende im Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird. In den meisten Fällen werden sich Auszubildende/r und Betrieb gegen Ende der Ausbildung darüber unterhalten, wie es nach der Ausbildung weitergehen soll. Ein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht. Wird der/die Auszubildende im Anschluss an die Ausbildung vom Betrieb beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

Wurde Ihnen vom Betrieb ein Zeugnis ausgestellt?

Bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses muss dem/der Auszubildenden ein Zeugnis ausgestellt werden. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des/der Auszubildenden (einfaches Zeugnis). Der/die Auszubildende kann aber auch verlangen, dass in das Zeugnis Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen sind (qualifiziertes Zeugnis).



Was ist bei einer Kündigung zu beachten?

Während der Probezeit können sowohl der/die Auszubildende als auch der Betrieb das Ausbildungsverhältnis jederzeit schriftlich kündigen. Gründe müssen nicht angegeben werden.

Nach der Probezeit können Auszubildende/r und Betrieb das Ausbildungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund kündigen, d. h. wenn eine Fortsetzung für eine Seite unzumutbar ist. Wann ein wichtiger Grund vorliegt, muss im Einzelfall entschieden werden. Die Kündigung muss schriftlich erklärt werden. Die Gründe sind anzugeben.

Eine zusätzliche Kündigungsmöglichkeit gibt es für Auszubildende, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für einen anderen Beruf ausbilden lassen wollen: Hier kann das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und die Gründe für die Kündigung enthalten. Der Wunsch, lediglich den Ausbildungsbetrieb zu wechseln, ist kein Kündigungsgrund. Wer noch nicht volljährig ist, kann nur kündigen, wenn der gesetzliche Vertreter zustimmt.

Wird einem/r Minderjährigen gekündigt, muss die Kündigung gegenüber den gesetzlichen Vertreter/Innen ausgesprochen werden.



E. RAT UND TAT

Rat und Hilfe von der IHK einholen - Schlichtungsausschuss anrufen

Bei Streitigkeiten aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis darf das Arbeitsgericht erst dann angerufen werden, wenn zuvor eine Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss der IHK durchgeführt wurde, sofern ein solcher besteht. Das gilt auch, wenn gekündigt wurde. Wenn daher Konflikte nicht innerbetrieblich gelöst werden können, sollten Auszubildende erst einmal den Schlichtungsausschuss anrufen bevor sie das Arbeitsgericht beschäftigen.

Ausbildungsberater helfen Ihnen

Wenden Sie sich in Zweifelsfragen an die Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammer. Sie beraten die Auszubildenden und die Auszubildenden kostenlos. Dadurch fördert die IHK die Berufsausbildung, deren Durchführung von ihr auch überwacht wird.



DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG

Breite Straße 29
10178 Berlin

Tel.: 0 30 20 308-0

Fax: 0 30 20 308-1000

Mail: info@dihk.de

Web: www.dihk.de

BDSW

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT

Norsk-Data-Straße 3
61352 Bad Homburg

Tel.: 0 6172 94 80 50

Fax: 0 6172 45 85 80

Mail: mail@bdsw.de

Web: www.bdsw.de