

Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V.

Ihr kompetenter Ansprechpartner und
Interessenvertreter - in der Region fest verwurzelt.



AGV-Newsletter 4/2026 vom 29.04.2026

Sehr geehrte Damen und Herren!

In unserem Newsletter 4/2026 erhalten Sie neueste Informationen aus den Bereichen Arbeit/Gesundheit, Arbeit/Soziales, Steuern/Soziales und Rechtsprechung sowie unsere aktuellen Veranstaltungshinweise und Seminarangebote.

Den geschützten Mitgliederbereich unserer Homepage zum Download der Dokumente erreichen Sie unter Verwendung des Benutzernamens **Mitglied** sowie des Passwortes **aktuell**.

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitgeberverband für
Ostfriesland und Papenburg e.V.

Ass. jur. Jörg Thoma
Hauptgeschäftsführer



Stand der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Bis zum 7. Juni 2026 muss Deutschland die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) in nationales Recht umgesetzt haben, ein Referentenentwurf hierzu wird zeitnah erwartet.

Die Ausgestaltung durch den nationalen Gesetzgeber ist dabei insbesondere in folgenden Punkten möglich:

- Präzisierung der Definition des Entgeltbegriffs im Sinne des Gesetzes
- Privilegierung tarifvertraglicher Vergütungssysteme
- Definition und Zuständigkeit der unter bestimmten Umständen einzubeziehenden Arbeitnehmervertretungen
- Möglichkeiten zur Konsolidierung der Berichterstattung
- Gesetzliche Bestimmung von Rechtfertigungsgründen

Anhaltspunkte ergeben sich diesbezüglich bislang aus dem Bericht der eingesetzten Expertenkommission. Details dürften in Kürze öffentlich werden.

Bereits verfügbar ist seit Kurzem eine unter Berücksichtigung der umzusetzenden Richtlinie überarbeitete Version des Analysetools EG-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Unter www.eg-check.de können sozial- und rechtswissenschaftlich erarbeitete Prüfinstrumente kostenfrei genutzt werden. Das Angebot richtet sich an sämtliche Personen und Organisationen, die die Anforderungen der Richtlinie umsetzen oder deren Umsetzung überprüfen wollen. Das Ergebnis der Durchführung soll explizit auch als Grundlage für Nachweise gegenüber Behörden und in Verfahren geeignet sein.

Zu den Einsatzmöglichkeiten in Unternehmen heißt es in dem dazugehörigen Leitfaden u. A.: Der EG Check „unterstützt Arbeitgebende dabei, ihre Transparenz- und Auskunftspflichten gegenüber Stellenbewerber*innen (Artikel 5 ETRL) und Arbeitnehmenden (Artikel 6 und 7 ETRL) sowie ihre Berichtspflichten (Artikel 9 ETRL) zu erfüllen.

Die Ergebnisse der rechtskonformen Prüfung mit EG-Check unterstützen Arbeitgebende in etwaigen Gerichtsverfahren dabei, nachzuweisen, dass keine Entgeltdiskriminierung vorliegt (zur Beweislastverlagerung siehe unter anderem Artikel 18 ETRL). Außerdem können Unternehmen, die ihre Entgeltgleichheitspflichten erfüllen, bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen profitieren (Artikel 24 ETRL)

EG-Check entspricht dem aktuellen Stand der sozialwissenschaftlichen Forschung und des europäischen Rechts. Er eignet sich für Unternehmen jeder Größe: Die konkreten Prüfinstrumente werden anhand der individuellen Bedarfe ausgewählt und bestimmen auch den Personalbedarf und Zeitaufwand.“

Unternehmen bietet sich damit bereits die Möglichkeit, fundierte Vorbereitungen einer rechtssicheren Umsetzung der vollständigen EU-Richtlinie zu treffen. Etwaige Änderungen hinsichtlich der o.g. national ausgestaltbaren Parameter werden nach Verabschiedung eines entsprechenden deutschen Gesetzes den Ankündigungen nach in die Tools eingepflegt.



Bundestag hebt Schwellenwert an - Bestellpflicht für Sicherheitsbeauftragte künftig erst für Betriebe ab 50 Beschäftigte

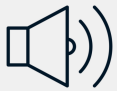
Der Bundestag hat am 26. März 2026 der von der Bundesregierung geplanten Anhebung des Schwellenwerts in Betrieben für die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten zugestimmt. Der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf zur Durchführung der EU-Verordnung 2024/2748 in Bezug auf Notfallverfahren aufgrund eines Binnenmarkt-Notfalls bei Gasgeräten und persönlicher Schutzausrüstung ([hier per Download](#)) wurde in einer vom Ausschuss für Arbeit und Soziales geänderten Fassung angenommen ([hier per Download](#)).

Wesentliche Änderungen:

- Im Gegensatz zur Formulierungshilfe sind Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten künftig weiterhin von der Bestellpflicht ausgenommen.
- Die pauschale Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten gilt nunmehr für Unternehmen mit regelmäßig 50 oder mehr Beschäftigten. Der Schwellenwert wird damit von bisher 20 auf 50 Beschäftigte erhöht.
- Unternehmen mit mehr als 20 und weniger als 50 Beschäftigten haben nur dann eine Verpflichtung zur Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten, wenn besondere Gefährdungen für Leben und Gesundheit der Beschäftigten bestehen.
- In Unternehmen mit regelmäßig weniger als 250 Beschäftigten und keiner besonderen Gefährdung für Leben und Gesundheit reicht die Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten.
- Der Unfallversicherungsträger kann anordnen, dass Sicherheitsbeauftragte zu bestellen sind, wenn eine besondere Gefährdung für Leben und Gesundheit besteht.

Weiteres Verfahren:

Die abschließende Beratung im Bundesrat erfolgt mutmaßlich in der Plenarsitzung am 8. Mai 2026. Wir werden weiter informieren.



Aufruf für Social-Media-Kampagne der BDA |

„Arbeitgeberstimmen“

Die BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) startet auf LinkedIn und Instagram ein neues Social Media Format: „Arbeitgeberstimmen“, [hier per Download](#).

In kurzen, pointierten Videostatements kommentieren Unternehmerinnen und Unternehmer aktuelle Herausforderungen, politische Fehlentwicklungen und notwendige Reformen – direkt aus der unternehmerischen Praxis.

Die Zeit des Abwartens ist vorbei. Politik muss nun aktiver angesprochen werden, damit sich etwas ändert. Damit dieses Format die Breite unserer Wirtschaft sichtbar macht, möchten wir auch die Stimmen unserer Mitglieder einbinden und bitten um Ihre Unterstützung.

Gesucht werden meinungsstarke Unternehmerinnen und Unternehmer, die bereit sind, ein kurzes Videostatement mit der BDA-Kommunikationsabteilung aufzuzeichnen. Ziel ist es, die Position der Arbeitgeber in der politischen Debatte zu stärken und die Vielfalt der deutschen Wirtschaft sichtbar zu machen. Das BDA Social-Media-Team übernimmt die Koordination und stimmt einen passenden Drehtermin ab. Die Aufnahme erfolgt unkompliziert und mit Unterstützung des Videoteams.

- Dauer: 10 –15 Minuten
- Ort: in Berlin oder gern bei Ihnen vor Ort

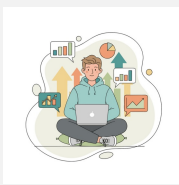


Aktuelles BMAS-Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aktualisierte Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge ist mit Stand vom 1. April 2026 veröffentlicht worden.

Von den aktuell rund 89.600 als gültig in das Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums eingetragenen Tarifverträgen sind derzeit 225 Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt.

Sie finden dieses Verzeichnis auf der Website des Bundesarbeitsministeriums hier: [BMAS Verzeichnis](#).



Statusfeststellungsverfahren: "Selbstcheck Erwerbsstatus" der DRV Bund veröffentlicht

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) hat auf ihrer Homepage den sogenannten Selbstcheck Erwerbsstatus veröffentlicht:

Dabei handelt es sich um einen Online-Fragebogen zur Einschätzung, ob eine bestimmte Tätigkeit tendenziell eher als abhängige Beschäftigung oder als selbstständige Tätigkeit einzuschätzen ist. Sie finden den Selbstcheck [hier](#) auf der Internetseite der DRV Bund www.deutsche-rentenversicherung.de.

Wesentlicher Inhalt

Der Selbstcheck enthält mehrere Fragen zur ausgeübten Tätigkeit, zur Eingliederung in den Betrieb und zum Unternehmerrisiko, die aus Auftragnehmer- oder aus Auftraggebersicht beantwortet werden können. Die Beantwortung dieser Fragen dauert 10 bis 15 Minuten. Nach der Beantwortung kann eine Einschätzung angefordert werden, ob das Rechtsverhältnis eher als abhängige Beschäftigung oder als selbstständige Tätigkeit einzuschätzen ist. Diese Einschätzung basiert nach Angaben der DRV Bund auf den Angaben zu den einzelnen Fragen und der Bewertung dieser Angaben nach den durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien.

Die DRV Bund betont, dass es sich bei dieser Einschätzung um eine erste Tendenz zur Orientierung handelt, die unverbindlich ist und kein Statusfeststellungsverfahren ersetzt.

Der Selbstcheck kann nicht genutzt werden für Tätigkeiten von Gesellschafter-Geschäftsführern (GmbH), mitarbeitenden Gesellschaftern (GmbH) und Fremdgeschäftsführern (GmbH).



Arbeitsrecht: Bundesrat stimmt dem Gesetzentwurf für eine Bundestariftreue zu

Der Bundesrat hat dem Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) in seiner Sitzung am 27. März 2026 zugestimmt.

Wesentlicher Inhalt

Der Bundesrat hatte in seiner Stellungnahme vom 26. September 2025 mehrere Änderungen erbeten. Der Deutsche Bundestag hatte in der 2./3. Lesung des Gesetzentwurfs am 26. Februar 2026 den Gesetzentwurf mit Änderungen angenommen, wobei die Empfehlungen des Bundesrats im Wesentlichen nicht übernommen wurden. Der Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik des Bundesrats empfahl gleichwohl die Zustimmung zum Tariftreuegesetz.

Bewertung

Der Bundesrat hat damit die Chance vertan, weitere Änderungen am Gesetz zu fordern und damit eine wachstumsfreundliche, rechtskonforme und bürokratieärmere Lösung auf den Weg zu bringen. Es bleibt daher dabei: Trotz letzter Änderungen im Bundestag ist das Tariftreuegesetz eine Belastung für Wirtschaft und Tarifautonomie. Entgegen den Ankündigungen zum Bürokratieabbau schafft die Bundesregierung hier einen weiteren Bürokratieverstärker und zerstört so weiter Vertrauen in die staatliche Handlungsfähigkeit.

Weiteres Gesetzgebungsverfahren

Das Tariftreuegesetz muss nun im Bundesgesetzblatt verkündet werden. Es tritt zum überwiegenden Teil am Tag nach der Verkündung in Kraft. Über das Inkrafttreten werden wir Sie informieren.



Honorarlehrkräfte: Verlängerung der Übergangsregelung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht

Die Verlängerung der Übergangsregelung zur Versicherungspflicht von Lehrkräften (§ 127 SGB IV) wurde mit ihrem Trägergesetz, dem 13. SGB II-Änderungsgesetz, am 22. April 2026 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Damit trat die Verlängerung der Übergangsregelung am 23. April 2026 in Kraft.

Wesentlicher Inhalt

Die Übergangsregelung zum Aufschub der Versicherungspflicht wird um ein Jahr verlängert:

Sollte im Fall einer Prüfung durch einen Versicherungsträger eine Versicherungspflicht der Lehrkraft festgestellt werden, gilt die Versicherungspflicht erst ab dem 1. Januar 2028 statt wie bisher ab dem 1. Januar 2027. Voraussetzung dafür ist wie bisher die sog. doppelte Zustimmungsregelung:

Die Vertragsparteien müssen bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer Selbstständigkeit ausgegangen sein und die betroffene Lehrkraft muss dem Aufschub des Eintritts der Versicherungspflicht zustimmen.

Bewertung

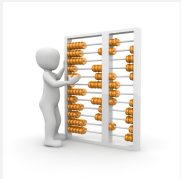
Da die Bildungsträger Planungssicherheit für das kommende Jahr benötigen, unterstützt die BDA grundsätzlich die zeitlich begrenzte Verlängerung der Übergangsregelung. Die rechtlichen Risiken bei der Beauftragung Selbstständiger müssen aber langfristig für alle Berufsgruppen auf der Grundlage allgemeiner Regelungen gelöst werden. Die BDA bringt sich in die Diskussion über die vom Arbeitsministerium dafür vorgeschlagene sog. neue Selbstständigkeit auf der Grundlage Ihrer Rückmeldungen ein.



"Arbeitsrecht kompakt"

Für einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht erhalten Sie heute den UVN-Newsletter "Arbeitsrecht kompakt" [hier per Download](#).

Steuern und Soziales



Aktuelle Steuernachrichten Nr. 4/2026

Die aktuellen Steuernachrichten 4/2026 und den Steuerterminkalender Q1 finden Sie hier [per Download](#).

Rechtsprechung



Die Umdeutung einer nach Ende der Probezeit ausgesprochenen ordentlichen Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses in eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist ist nicht möglich.

ArbG Heilbronn Urt. v. 20.3.2026 – 7 Ca 440/25

Die Ausbilderin kündigte das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit am 14.11.2025 ordentlich und am 27.01.2026 außerordentlich wegen unentschuldigtem Fehlen des Auszubildenden in der Berufsschule.

Das Arbeitsgericht Heilbronn entschied, dass das Berufsausbildungsverhältnis nicht durch die von der Ausbilderin ausgesprochenen Kündigungen beendet wurde. Eine nach der Probezeit ausgesprochene ordentliche Kündigung könne nicht in eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist umgedeutet werden. Nach § 22 Abs. 2 BBiG ist eine ordentliche Kündigung des Auszubildenden nach der Probezeit ausgeschlossen; zulässig ist nur eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund. Die ordentliche Kündigung vom 14.11.2025 könne aber nicht in eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist umgedeutet werden. Die außerordentliche Kündigung vom 27.01.2026 sei ebenfalls unwirksam, da kein wichtiger Grund vorliege. Das unentschuldigte Fehlen des Auszubildenden in der Berufsschule stelle zwar eine Pflichtverletzung dar, rechtfertige aber ohne vorherige einschlägige Abmahnung keine außerordentliche Kündigung.



Anhörung des Arbeitnehmers vor außerordentlicher Kündigung bei vierwöchigem Urlaub

Die zweiwöchige Erklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB für eine außerordentliche Kündigung bei einer Verdachtskündigung wird nur eingehalten, wenn die kollidierenden Pflichten zwischen zügiger Sachverhaltsklärung und ungestörtem Erholungsurlaub abgewogen werden.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Am 24.04.2023 war der Kläger als Zugchef gemeinsam mit einem anderen Zugbegleiter im Dienst. Am 27.04.2023 erhob dieser Arbeitskollege den Vorwurf, der Kläger habe ihn während der Fahrt sexuell belästigt. Der Kläger befand sich bereits seit 25.04.2023 bis einschließlich 21.05.2023 im genehmigten Erholungsurlaub. Nach seiner Rückkehr konfrontierte die Beklagte den Kläger mit dem Vorwurf und lud zu einem Personalgespräch ein. Nach Anhörung des Betriebsrates wurde das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt.

Die Kündigungsschutzklage war wegen Versäumung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB erfolgreich, weil die Beklagte nicht mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchgeführt hat. Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen. Für die Ermittlungen gilt jedoch keine Regelfrist. Liegen keine besonderen Umstände vor, ist eine Frist von mehr als drei Wochen seit Kenntnis vom Vorwurf der sexuellen Belästigung nicht mehr eine Ermittlung innerhalb der gebotenen Eile.

Bislang hatte das Bundesarbeitsgericht sich nur zu der Frage einer Anhörung des Arbeitnehmers während seiner Arbeitsunfähigkeit geäußert und dabei eine Frist von maximal 2-3 Wochen als angemessen angesehen. Auch in Fällen der urlaubsbedingten Abwesenheit kann es dem Arbeitgeber unmöglich oder unzumutbar sein, diesen zum Zwecke einer Anhörung zu kontaktieren. Eine schlichte Untätigkeit des Arbeitgebers reicht allerdings nicht aus. Bei einer urlaubsbedingten Abwesenheit sind die widerstreitenden Obliegenheiten und Interessen in den Blick zu nehmen. Es kann jedoch nicht aus dem Bundesurlaubsgesetz abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber stets eine bis zu vierwöchige Urlaubsabwesenheit des Arbeitnehmers abwarten dürfe. Das Urlaubsgesetz kennt kein entsprechendes Verbot.

Im vorliegenden Fall hätte die Beklagte die Möglichkeit gehabt, den Kläger über das ihm überlassene dienstliche Mobiltelefon (telefonisch oder per E-Mail) zu erreichen. Für einen Kontaktversuch kommt es nicht darauf an, dass der Kläger während der Ruhe- und Urlaubszeit nicht verpflichtet ist, über sein dienstliches Mobiltelefon erreichbar zu sein. Die Beklagte hat schon einen solchen Versuch nicht unternommen. Gegebenenfalls wäre auch ein Kontaktaufnahmeversuch per Post an die Privatanschrift des Klägers in Betracht gekommen.

Eine Umdeutung der außerordentlichen Kündigung in eine fristlose

Seminare



Seminar „Betriebsverfassungsrecht für die betriebliche Praxis“

In diesem Seminar werden Betriebsinhaber*innen und Führungskräften aller Unternehmensbereiche mit Personalverantwortung alle gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes für die betriebliche Praxis vermittelt. Dies sind u. a. Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat, Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder, Schutz und Schulungsansprüche der Betriebsratsmitglieder, Betriebsvereinbarungen, Aufgaben des Betriebsrates, Mitbestimmungsrechte in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten und Anhörungspflicht bei Kündigung.

Termin: 11.06.2026, 09:00 bis 13:00 Uhr
Referent: Rechtsanwalt Jörg Thoma
Ort: Upstalsboom Parkhotel
Friedrich-Ebert-Str. 73-75
26725 Emden

Seminar „Vom Kollegen zum Vorgesetzten – Aufbautraining“
Vertiefen Sie Ihre Führungskompetenzen und lernen Sie,
heterogene Teams erfolgreich zu leiten - KI mitgedacht

Sie haben erste Erfahrungen als Führungskraft gewonnen und wollen Ihre Führungskompetenzen noch weiter ausbauen? Dieses Aufbautraining vertieft Ihre Führungskompetenz, stärkt Ihr Rollenbewusstsein und hilft Ihnen, souverän mit Teamdynamiken und Herausforderungen umzugehen.

In der Führung von heterogenen Teams benötigen Sie viel Fingerspitzengefühl und Reflexionsvermögen. Verbessern Sie Ihre Möglichkeiten, Führungsinstrumente und Strategien flexibel auf die Situation anzupassen. Sie trainieren zielgerichtete Kommunikation mit all ihren Wirkungen – vom wertschätzenden Feedback bis zur Arbeitsanweisung.

Neu: KI-gestützte Tools helfen Ihnen, sich auf schwierige Gesprächssituationen vorzubereiten und Ihre Kommunikationskompetenz gezielt zu trainieren.

Termin: 15. + 16.06.2026, jeweils von 09:00 bis 17:00 Uhr

Referent: Andreas Sedlag, Hauptberuflicher Trainer für
Kompetenzentwicklung

Ort: Bremen

Seminar "Lohn- und Gehaltspfändung – Mit Haftungsrisiko und Pfändung rechtssicher umgehen"

Personalleitern*innen, Fachkräfte aus der Lohn- und Gehaltsabrechnung, die aufgrund der Aufgabenstellung Lohnpfändungen beurteilen und/oder handhaben müssen.

Sie erhalten in diesem Seminar einen Überblick über die wesentlichen Bestimmungen der Zivilprozessordnung, damit Sie das Haftungsrisiko Ihres Unternehmens (Drittschuldners) richtig einschätzen können. Nach dem Seminar sind Sie gerüstet, um Pfändungen korrekt, schnell und im Sinne Ihres Arbeitgebers zu bearbeiten.

Termin: 18.06.2025, 09:00 bis 17:00 Uhr

Referent: Herr Joachim Sukop, Dozent und Trainer

Ort: Upstalsboom Parkhotel
Friedrich-Ebert-Str. 73-75
26725 Emden

Seminar "IN GUTEN WIE IN SCHLECHTEN ZEITEN – Rechtssichere Vertragsgestaltung vom Arbeitsvertrag bis zum Aufhebungsvertrag"

Kritische Punkte und vorteilhafte Regelungen bei der rechtssicheren Gestaltung von Arbeitsverträgen werden in dem o. g. Seminar behandelt sowie die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch einen Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag. Darüber hinaus werden Firmeninhaber*innen, Geschäftsführer*innen, Personalleiter*innen, -referenten*innen, qualifizierte Fachkräfte der Personalabteilung sowie Führungskräfte mit Personalverantwortung über das Nachweisgesetz, Rechtsmängel des Arbeitsvertrages, Formulararbeitsverträge und die AGB-Kontrolle informiert. Unter Bezugnahme auf Tarifverträge werden statische Klauseln und dynamische Verweisungen behandelt.

Termin: 25.06.2026, 09:00 bis 13:00 Uhr
Referent: Rechtsanwältin Ines Löschen
Ort: Upstalsboom Parkhotel
Friedrich-Ebert-Str. 73-75
26725 Emden

[Programm/Anmeldung](#)

//

Der Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V. besteht
seit 1950 und ist ein gemischt-gewerblicher Verband, in dem sich
Unternehmen der Region aller Branchen und Betriebsgrößen
zusammengeschlossen haben.

//



Zwischen beiden Bleichen 7 | 26721 Emden | Tel: 04921 / 39710 | info@agv-ostfriesland.de

www.agv-ostfriesland.de

Impressum

Angaben gemäß § 5 TMG:

Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e. V.

Zwischen beiden Bleichen 7, 26721 Emden

Telefon: (04921) 39710, Telefax: (04921) 397194

E-Mail: info@agv-ostfriesland.de

Registereintrag: Eintragung im Vereinsregister.

Vertreten durch: Frank Wessels (Vorsitzender)

Vereinsregister des Amtsgerichts Aurich unter VR 100091

Der Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V. ist beim Landgericht Aurich - Az.: 8 A 14 - zur Inkassotätigkeit registriert.

[Zum Impressum](#) | [Zum Datenschutz](#)

[Webansicht](#)

[Newsletter abmelden](#)