

VORWORT



Liebe Kollegin! Lieber Kollege!

Jetzt wurde sie doch beschlossen, die Bildungsreform, die niemanden wirklich glücklich macht, auf die keiner so wirklich stolz ist. Viele meinen, dass dieser Kompromiss die nächsten fünf Jahre nicht überleben wird, zumal die wahlwerbenden Gruppen einhellig auf klare Strukturen und den Abbau von Doppelgleisigkeiten drängen.

BILDUNGSDIREKTIONEN

Eine Arbeitsgruppe im Bildungsministerium, in der auch Expertinnen und Experten der Länder (Salzburg, Tirol, Wien) und der Landesschulräte /SSR für Wien (Burgenland, Tirol, Wien) vertreten sind, ist dabei, einen Vorschlag für die künftige Struktur der Bildungsdirektionen zu erarbeiten.

Die Arbeit gestaltet sich überaus schwierig, zumal, um praktikable Lösungen zu erreichen, auch Bundeskanzleramt und Finanzministerium einzubinden sind und letztlich ein Konsens zwischen Ländern und Bund hergestellt werden muss.

SCHULAUF SICHT

Die Rolle der Schulaufsicht muss – insbesondere im Hinblick auf das umfangreiche Qualitätsmanagement – neu definiert werden.

Eine diesbezügliche Arbeitsgruppe wurde bereits vor geraumer Zeit eingerichtet.

SCHULÄRZTLICHER DIENST

Die Zuständigkeiten sind nunmehr zwischen BMB (bezüglich der Beratung des Lehrpersonals und der Untersuchung der Schülerinnen und Schüler) und dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (hinsichtlich der Durchführung von Schutzimpfungen, Mitwirkung an gesundheitsbezogenen Projekten etc.) aufgeteilt.

Wie die Dienstverträge künftig gestaltet werden, ist noch zu klären.

AKTION 20.000

Insgesamt sollen 300 ältere Arbeitslose an Österreichs Bundesschulen (unabhängig von den derzeit geltenden Ausstattungsrichtlinien) das Verwaltungspersonal im Bereich der technischen Unterstützung verstärken und Hilfskräfte im Bereich der Administration (an großen Standorten) unterstützen.

Auch der Einsatz im Bereich der Freizeitbetreuung ist vorgesehen.

Diese Aktion ist absolut begrüßenswert, weil sie einen Teil unserer Kolleginnen und Kollegen entlastet, eine Chance für ältere Arbeitssuchende schafft und der Bedarf dringend gegeben ist.

Planstellen zu schaffen, anstelle Konstruktionen wie diese oder die unsinnige, meist teure Auslagerung von Arbeiten an Firmen und Vereine, bleibt dennoch unser vordringliches Ziel.

Ihr/Euer

*Johann Pauxberger
Vorsitzender der BV 3*

Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 30. November 2017 Übermittlung von Beiträgen bitte an die E-Mail-Adresse office.bv3@goed.at mit dem Betreff „BV3-Info samt Artikelbezeichnung“ senden. Es wird ersucht, die Beiträge mit Überschrift abzufassen und nach dem Beitrag den vollständigen Namen der Autorin bzw. des Autors sowie – so weit vorhanden – ein Digitalfoto anzufügen. Für den Fall der Beifügung von Fotos ist der Name des Fotografen anzugeben und dessen Zustimmung zur Veröffentlichung einzuholen.

IMPRESSUM

Herausgeber und Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Mag. Simone Gartner-Springer, 1080 Wien, Strozzigasse 2/3. Stock, E-Mail: office.bv3@goed.at. Sekretariat: Marion Mauer, Montag bis Donnerstag 9 – 15 Uhr, Freitag 8 – 12 Uhr, Tel.: 01/53120-3253. Redaktion, Produktion: Modern Times Media Verlagsges.m.b.H., Chefin vom Dienst: Dipl.-Germ. Verena Baca, MA, Lagergasse 6/2/35, 1030 Wien, Tel.: 01/513 15 50. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wienerstraße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Die in der Zeitschrift „BV 3-Info“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung der Redaktion und der Herausgeber. Jeder Autor trägt die Verantwortung für seinen Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die Übereinstimmung aller Mitarbeiter zu erzielen. Änderungen auch namentlich gezeichneter Artikel sind vorbehalten. Wir bitten um Verständnis, dass manche Autoren die leichte Lesbarkeit einer geschlechtsneutralen Formulierung vorziehen. Unverlangt eingereichte Manuskripte werden nicht retourniert. © GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Die GÖD behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Vertrieb vor. Jeder Missbrauch wird geahndet.

Schulaufsicht – Quo vadis?

**ES BRAUCHT EINE STARK VERANKERTE UND
MIT ENTSPRECHENDEN KOMPETENZEN
AUSGESTATTETE STAATLICHE
SCHULAUF SICHT**

Solche Titel mit der Frage, wohin es gehen soll, sind ja fast etwas abgedroschen, aber gerade in der Frage dieser Überschrift, ist das Fragezeichen deswegen so ernst gemeint, weil die Antwort stark vom politischen Willen abhängt, der natürlich in der Zeit vor einer Nationalratswahl

nicht ganz leicht abzuschätzen ist.

Wir SchulaufsichtsbeamtInnen reflektieren unsere Arbeit laufend sehr intensiv und wissen daher schon ziemlich genau, wie aus unserer Sicht die Weiterentwicklung der Schulaufsicht verlaufen soll. Ein positiver Aspekt in allen diesen Entwicklungen ist es, dass es dabei durchaus viele Übereinstimmungen mit den Zielen der aktuell politisch Verantwortlichen gibt.

ARBEITSGRUPPE

Der wichtigste Punkt, der (jetzt wieder) außer Streit zu stehen scheint: Eine zunehmend autonome Schule braucht eine stark verankerte und mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattete staatliche Schulaufsicht! Wenn wir die zahlreichen Gespräche nicht völlig missverstanden

**Welche Weiterentwicklung
steht der Schulaufsicht bevor?**





Die Schulaufsicht schaut auf uns.

haben, dann deckt sich das auch mit den Vorstellungen der DirektorInnenvertretung: Die SchulleiterInnen wollen in ihrer überwiegenden Mehrheit nicht auf „ihre“ SchulaufsichtsbeamtInnen verzichten!

Unter dieser Prämisse wurde vom BMB bereits im Frühjahr 2017 eine Arbeitsgruppe, bestehend aus VertreterInnen aller Gruppen der Schulaufsicht (LandesschulinspektorInnen, PflichtschulinspektorInnen, BerufsschulinspektorInnen und FachinspektorInnen) aus allen Bundesländern eingeladen, ein Konzept für die Weiterentwicklung der Schulaufsicht zu erarbeiten.

Zwar wurde bis zur Präsentation dieses Konzepts im BMB im Oktober Vertraulichkeit vereinbart, aber ohne diese Vertraulichkeit zu brechen kann man schon einige wesentliche Eckpunkte, die ja nicht neu sind und oft in verschiedenen Settings besprochen wurden, nennen:

ECKPUNKTE

- Schulaufsicht muss, auch wenn sie künftig stärker im Team arbeiten soll, unbedingt ihre schulartenspezifische

Expertise erhalten können: Für die Schulaufsichtstätigkeit in Volksschulen sind eben andere Erfahrungen und andere Kompetenzen notwendig, als in Berufsschulen oder allgemein bildenden bzw. berufsbildenden höheren Schulen.

- SchulaufsichtsbeamtInnen müssen weiterhin jederzeit angekündigt oder unangekündigt Zutritt zu Schulen haben!
- Das Verhältnis zwischen Beratung und Kontrolle sollte präziser definiert werden. Die österreichische Schulaufsicht ist im internationalen Vergleich derzeit viel stärker beratend als „objektiv“ kontrollierend tätig.

Über viele Details kann und wird man noch reden, aber nach derzeitigem Stand werden diese drei Punkte ohne Konflikte außer Streit zu stellen sein.

Anschließen können wir uns auch der Sicht des BMB, dass vieles im Bereich der Schulaufsicht durchaus gut läuft und daher eine große Dringlichkeit für weitere Entwicklungen nicht gegeben ist!

Das ist auch der Grund, warum im nun kundgemachten Gesetzespaket zur Bildungsreform vom Gesetzgeber für die Schulaufsicht eine Übergangsregelung bis 31.8.2020 festgeschrieben wurde.

VON LSI HR
DR. MICHAEL SÖRÖS,
PRÄSIDENT DES
VERBANDES ÖSTER-
REICHISCHER
LANDESSCHUL-
INSPEKTOR/INNEN
(„VÖLSI“)



INSPEKTION

Ob die BeamtInnen der Schulaufsicht dann „InspektorInnen“ oder „QualitätsmanagerInnen“ heißen, ist eigentlich nicht von besonderer Bedeutung. Wenn es da oder dort Bedenken gegen das Wort „Inspektion“ gibt, sei aber schon darauf verwiesen, dass dieses Wort sich vom lateinischen „inspicere“ ableitet und nichts anderes als „genau auf etwas schauen“ bedeutet. Und genau darum geht es ja bei jeder Art der Schulaufsicht! Im Mittelpunkt muss jedenfalls immer die Frage stehen, in welcher Form die Schulaufsicht am sinnvollsten Schulentwicklung unterstützen und damit den uns allen anvertrauten jungen Menschen dienen kann! ●

Betriebsausflug und Unfallversicherungs-schutz

DIE FRAGE, OB SICH DER VERSICHERUNGSSCHUTZ DER GESETZLICHEN UNFALLVERSICHERUNG AUCH AUF BETRIEBSAUSFLÜGE ERSTRECKT, KANN IMMER NUR IM EINZELFALL BEANTWORTET WERDEN.

Nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sind Arbeits- bzw. Dienstunfälle solche Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen (§ 175 ASVG bzw. § 90 B-KUVG). Bereits aus dieser Formulierung erfließt, dass der Gesetzgeber bewusst von einer klaren, aber damit auch starren gesetzlichen Regelung abgesehen hat und einer flexiblen, einzelfallbezogenen Spruchpraxis, die den vielschichtigen Lebenswirklichkeiten der österreichischen Arbeitswelt Rechnung zu tragen geeignet ist, den Vorzug eingeräumt hat. Immer wieder bereitet dabei auch die Frage Probleme, inwieweit betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen unter Unfallversicherungsschutz stehen.

GEMEINSCHAFTSVERANSTALTUNG

Der Zweck einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung muss darin liegen die Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen bzw. der Mitarbeiter untereinander zu fördern. Dieser Zweck bringt eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung überhaupt erst in die Nähe eines Zusammenhangs mit der „die Versicherung begründenden Tätigkeit“. Der Oberste Gerichtshof hat diesbezüglich in einer jahrzehntelangen Judikaturlinie zum einen die grundsätzliche Erstreckung des Unfallversicherungsschutzes auf betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen bejaht, gleichzeitig aber auch konkrete Parameter aufgestellt anhand derer die Frage



VON MAG. EDGAR WOJTA

des Versicherungsschutzes im konkreten Einzelfall zu prüfen ist: So stehen betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen wie Betriebsausflüge insoweit unter Versicherungsschutz als die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ein Ausfluss der Ausübung der versicherten Erwerbstätigkeit ist. Es muss sich dabei um eine Gemeinschaftsveranstaltung handeln, die allen Betriebs- bzw. Dienststellenangehörigen zur Teilnahme offensteht und an der auch alle teilnehmen sollen, auch wenn dies ohne ausdrücklichen Zwang erfolgt. Es muss daher auch eine gewisse Mindestbeteiligung vorliegen. Die Betriebsveranstaltung muss vom Betriebsleiter selbst veranstaltet, zumindest aber bei der Planung und Durchführung von seiner Autorität getragen werden. Der Betriebsleiter kann die Planung und Organisation des Betriebsausfluges wohl dem Betriebsrat oder dem Dienststellenausschuss überlassen, allerdings hat er sich die Kontrolle und ausdrückliche endgültige Bewilligung in den Einzelheiten in seiner Sphäre vorzubehalten. Die gänzliche oder zumindest teilweise Übernahme der Kosten, die Durchführung des Ausfluges während der Dienstzeit oder zumindest die Gewährung eines arbeitsfreien Tages sind weitere wichtige Indizien, die für die Annahme sprechen, dass eine Gemeinschaftsveranstaltung unter Unfallversicherungsschutz steht. Wenn nicht alle Kriterien gleichermaßen vorliegen, so muss dies noch keinen Versicherungsausschluss bedeuten, sondern ist eine Gesamtabwägung dahingehend vorzunehmen, in welcher Intensität die Gemeinschaftsveranstaltung betrieblichen Zwecken dient und in welchem Umfang außerbetriebliche, private Interessen beteiligt sind. Sportliche Betätigung können im betrieblichen Interesse liegen bzw. der Betriebsverbundenheit dienen. Unter Versicherungsschutz stehen sie aber auf jeden Fall nicht mehr, wenn die sportliche Betätigung „Wettkampfcharakter“ aufweist, wie dies beispielsweise bei Fußballturnieren oder Skirennen der Fall ist. ●

Schulpsychologie

**IN ZEITEN WIE DIESEN
„WICHTIG UND UNVERZICHTBAR“**

Immer wieder hört man, dass früher in der „guten alten Zeit“ alles besser war. Bezogen auf die Schulpsychologie kann man dem nur zustimmen mit der Einschränkung, dass früher alles einfacher und weniger problematisch war. Waren in den 80ern Themen wie Schulreife, Schulbahnberatung, Legasthenie und Sonderschulüberprüfungen die hauptsächlichsten Fragestellungen, die vielfach mit Hilfe von unterschiedlichen „Intelligenztests“ beantwortet werden konnten, so hat sich das Bild grundlegend gewandelt. Schulpsychologie von damals ist mit der Schulpsychologie heute nicht mehr vergleichbar.

Im gleichen Ausmaß wie die psychische Belastung der Lehrer und Lehrerinnen gestiegen ist, ist auch die psychische Belastung der Bediensteten in der Schulpsychologie gestiegen.

DIE LEITUNG

Allein die Leitung der Schulpsychologie ist heute mit neuen und vor allem überaus komplexen Aufgaben konfrontiert. Migration, Mobbing, Burnout sind nur einige der Schlagwörter, die den Aufgabenbereich beherrschen. Die Verantwortung ist gestiegen auch durch den Einsatz von zugeteiltem Hilfs- und Fachpersonal wie zum Beispiel Social Networker, SchulsozialarbeiterInnen, Mobile interkulturelle Teams, Jugendcoaches usw. Diese müssen aus- und fortgebildet werden, es muss eine Einsatzplanung organisiert werden. Darüber hinaus haben sich besondere Leitungs-, Kooperations- und Koordinationsaufgaben ausgeweitet. Die Zusammenarbeit mit Behörden, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Bildungseinrichtungen, aber auch Polizei hat sich intensiviert. Krisen, darunter auch lebensbedrohende, haben deutlich



VON
DR. ERICH
ROTHSCHEDL, SCHRIFT-
FÜHRER DER BV 3

zugenommen. Die Organisation des Krisenmanagements fällt in den Bereich der Schulpsychologie. Präventionsmaßnahmen für Krisenfälle – wie etwa Schulung des Lehrpersonals – müssen organisiert werden. Neben der Krisenintervention gehören nun auch Mediation, Moderation und auch Supervision zum Tagesgeschäft der Schulpsychologie.

ZU WENIG PERSONAL

Dass diese Tätigkeit die Bediensteten der Schulpsychologie bis an den Rand ihrer Belastungsgrenze treibt, lässt sich vielleicht auch damit belegen: Dem Heer von SchülerInnen (ca. 1,2 Millionen) und dem Heer der gesamten Lehrerschaft (ca. 136.000) die zunehmend zum Klientel der Schulpsychologie gehören, von der Zahl der Erziehungsberechtigten ganz zu schweigen, stehen gerade einmal 130 Schulpsychologen gegenüber. Wenn man dieses Verhältnis vergleicht mit der Schlacht bei den Thermopylen im alten Griechenland, wo sich 300 Spartaner dem persischen Heer mit 200.000 Kriegerern entgegengestellt hatten, war das Verhältnis damals noch immer vergleichsweise besser.

Was damit ausgedrückt werden soll, ist einfach die Tatsache, dass es viel zu wenige SchulpsychologInnen gibt, um den gestiegenen Anforderungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht von allen Klienten (SchülerInnen, Lehrpersonal, Erziehungsberechtigten, Behörden usw.) gerecht zu werden.

DIE FORDERUNG

Beim Ruf nach mehr Personal bekommt das Bundesministerium jedenfalls ganz kleine Ohren. Ebenso auch bei der mehr als berechtigten Forderung nach einer höheren Bewertung. Diese wäre bei der Betrachtung der Arbeitsplatzbeschreibung absolut gerechtfertigt und auch schon längst fällig.

Wenn aber das Ministerium sich weiterhin bei diesen Wünschen taub stellt, dann bleibt nur noch ein Brief ans Christkind. ●

ArbeitnehmerInnenveranlagung: Was sich 2017 alles änderte

MIT 2017 TRATEN EINIGE ÄNDERUNGEN BEI DER ARBEITNEHMER/INNENVERANLAGUNG EIN. SO BRAUCHT IN BESTIMMTEN FÄLLEN GAR KEIN ANTRAG MEHR GESTELLT WERDEN. FERNER WIRD DER KINDERFREIBETRAG VERDOPPELT, DIE NEGATIVSTEUER ERHÖHT.

ARBEITNEHMER/INNENVERANLAGUNG OHNE ANTRAG

Ab dem Jahr 2017 wird es einfacher, zu viel bezahlte Steuern vom Finanzamt zurückzuerhalten. Für die ArbeitnehmerInnenveranlagung ist künftig für bestimmte Fälle kein Antrag mehr erforderlich. Das Finanzamt startete die antragslose ArbeitnehmerInnenveranlagung für das Jahr 2016 nur dann von selbst, wenn bis Ende Juni 2017 kein Antrag auf Lohnsteuerausgleich vorlag und sofern mit einer Steuergutschrift zu rechnen ist. Jemand, der bisher immer einen Antrag gestellt hat, Sonderausgaben ausweist oder nicht warten möchte, sollte bzw. kann auch heuer wieder den Antrag stellen.

WIE ERFOLGT DIE ANTRAGSLOSE VERANLAGUNG?

Diese startete mit Juli 2017 unter folgenden Voraussetzungen:

- Es dürfen keine Gründe für die Pflichtveranlagung gegeben sein (zB. Bezug von u. a. zwei oder mehreren lohnsteuerpflichtigen Einkünften).
- Keine Durchführung der ArbeitnehmerInnenveranlagung bis zum 30. Juni 2017.
- Auf Grund der Aktenlage ist anzunehmen, dass ausschließlich Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bezogen werden.
- Es ist von einer Steuergutschrift auszugehen. Das Finanzamt geht auf Grund der Aktenlage davon aus, dass diese Gut-



VON
MAG. SIMONE
GARTNER-SPRINGER
PRESSEREFERENTIN
DER BV3

FOTO: CHRISTOPHE PAPKE • PHOTOCASE

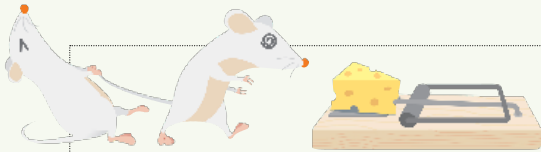
schrift auch durch weitere Abschreibungen nicht höher wird.

- Dem Finanzamt ist die Bankverbindung bekannt.
 - Dem Finanzamt liegen die Daten über lohnsteuerpflichtige Einkünfte (dh. der Jahreslohnzettel) und gegebenenfalls Daten über Sonderausgaben vor.
- Sonstige Änderungen bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung 2016:
- Topfsonderausgaben (Personenversicherungen, Wohnraumschaffung, Wohnraumsanierung) sind seit 1. Jänner 2016 nicht mehr absetzbar. Ausnahme: Verträge, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen wurden bzw. bei Baubeginn vor diesem Datum, können noch bis einschließlich 2020 abgesetzt werden.
 - Beiträge für eine freiwillige Weiterversicherung einschließlich des Nachkaufes von Versicherungszeiten in der gesetzlichen Pensionsversicherung können auf Antrag auf zehn Jahre verteilt werden.
 - Der Topfsonderausgaben-Erhöhebetrug für mindestens drei Kinder (bis jetzt 1.460 Euro) entfällt.
 - Der Kinderfreibetrag wird verdoppelt: Er beträgt ab der Arbeitnehmerveranlagung 2016 nun 440 Euro pro Kind. Wird der Kinderfreibetrag gesplittet, beträgt er 300 Euro pro Elternteil (statt wie bisher 132 Euro).

AUTOMATISCHE BERÜCKSICHTIGUNG DER SONDERAUSGABEN AB 2018

Ab 2018 berücksichtigt das Finanzamt bei der antragslosen Veranlagung auch Kirchenbeiträge, Spenden sowie Beiträge zur freiwilligen Weiterversicherung bzw. den Nachkauf von Versicherungszeiten. Die erforderlichen Daten sind von den Organisationen dem Finanzamt zu übermitteln. Daher brauchen diese Organisationen Vor- und Zuname sowie das Geburtsdatum. ●

SERVICE



Vorsicht Falle Arbeitnehmerveranlagung

Gewerkschaftsbeiträge, die bereits durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber bei der laufenden Lohnverrechnung berücksichtigt wurden, mussten bisher beim Antrag zur Arbeitnehmerveranlagung (bzw. der Einkommensteuererklärung) nicht noch einmal extra beantragt werden.

Mit der Veranlagung für das Kalenderjahr 2016 ist diesbezüglich eine Änderung eingetreten. Die Anmerkung Kennzahl 717 „Gewerkschaftsbeiträge und sonstige Beiträge zu Berufsverbänden und Interessensvertretungen ausgenommen Betriebsratsumlage“ lautet neu: „Nur auszufüllen, wenn nicht bereits durch Ihre Arbeitgeberin/Ihren Arbeitgeber in richtiger Höhe berücksichtigt.“

Das bedeutet für all jene, die neben den Gewerkschaftsbeiträgen sonstige Beiträge zu Berufsverbänden und Interessenvertretungen steuerlich geltend machen können, dass bei der Kennzahl 717 der Gesamtbetrag aller derartigen Beiträge (plus Gewerkschaftsbeiträge) auszufüllen ist. Werden – wie bisher – nur die zusätzlichen Beiträge angeführt, so führt das dazu, dass die bereits berücksichtigten Gewerkschaftsbeiträge wieder zum Einkommen dazu gerechnet und so nachversteuert werden. Die Gewerkschaft wird sich dafür einsetzen, diese Falle bei der Arbeitnehmerveranlagung zu entschärfen und eine praktikable Lösung zu finden.

Reimi

GEHALTSVERHANDLUNGEN

*Wird demnächst das Gehalt erhöht?
Um zehn Prozent? Das wär nicht blöd:
Ich würd das Geld, was soll ich sagen,
ganz sicher nicht mit mir rumtragen.
Mein Geld das wird wohl ausgegeben,
und manche Wirtschaft so beleben.
Der Staat lukriert daraus mehr Steuern
die 's braucht um vieles zu erneuern.*

*Wer also in mich investiert
saniert den Staat auch – garantiert!*



Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139

Österreichische Post AG • MZ 03Z035302 M • GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren

Ein Ersuchen des Verlages an den Briefträger:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte
hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige Anschrift mit.

Name

Straße Nr.

Postleitzahl Ort