

Ratgeber



Mutterschutz

Gastgewerbe

Allgemeines

Zum Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen. Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz-MuSchG) ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen.

Grundsätzlich verpflichtet das MuSchG den Arbeitgeber in Eigenverantwortung die erforderlichen Vorkehrungen und Schutzmaßnahmen zu treffen, die zur Abwendung von Gefahren für Mutter oder Kind im Hinblick auf den Arbeitsplatz, den Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen erforderlich sind.

Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG in Verbindung mit § 5 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Dabei kann er sich zum Beispiel von seiner Betriebsärztin/seinem Betriebsarzt unterstützen lassen.

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Zweck der Beurteilung ist es, sämtliche Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen. Solange keine erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden, besteht für diejenigen Tätigkeiten ein Beschäftigungsverbot.

Die nachstehenden Informationen sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen helfen, spezifische Gefährdungen schwangerer oder stillender Frauen, die im Gastgewerbe (Hotels, Gasthöfe, Pensionen, sonstiges Beherbergungsgewerbe, Restaurants, Cafés, Eisdielen und Imbisshallen, sonstiges Gaststättengewerbe, Kantinen und Caterer) beschäftigt sind, zutreffend zu beurteilen, die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen sowie die zum Schutz von Mutter oder Kind erforderlichen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote zu berücksichtigen.

Spezifische Gefährdungen

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Im Einzelnen ist Folgendes zu beachten:

Gefahrstoffe

Eine schwangere Frau darf keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein oder Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

- Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere dann vor, wenn die Schwangere Stoffen ausgesetzt ist, die eingestuft sind als

- krebserzeugend nach Kategorie 1A oder 1B,
- reproduktionstoxisch nach Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
- erbgutverändernd nach Kategorie 1A oder 1B,
- spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach Kategorie 1,
- akut toxisch nach Kategorie 1, 2 oder 3;
- oder entsprechend der Grenzwerteliste in der TRGS 900 mit "Z" gekennzeichnet sind (diese Stoffe können möglicherweise auch bei Einhaltung des Grenzwertes zu einer Fruchtschädigung führen).

Hinweis: Eine schwangere Frau ist einem Gefahrstoff ausgesetzt, wenn eine über die ubiquitäre Luftverunreinigung (Hintergrundbelastung) hinausgehende Exposition vorliegt oder ein Hautkontakt zu Gefahrstoffen, die über die Haut aufgenommen werden können, besteht.

- Dagegen gilt eine unverantwortbare Gefährdung insbesondere dann als ausgeschlossen, wenn:
 - für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird (Kennzeichnung „Y“ in der TRGS 900),
 - der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt,
 - der Gefahrstoff nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für die Wirkung auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die entsprechenden Voraussetzungen für jeden Gefahrstoff zu prüfen.

Beispiel: Passivrauchen

In einer Neubewertung der gesundheitlichen Schäden durch Passivrauchen am Arbeitsplatz wurde Tabakrauch in der Raumluft eindeutig als krebserzeugend für den Menschen eingestuft und damit der höchsten Gefahrstufe (Kategorie 1) zugeordnet. Tabakrauch enthält eine Vielzahl krebserzeugender Stoffe, die zum Teil auch als krebserzeugende Gefahrstoffe bekannt sind. Im Nebenstromrauch, der beim Passivrauchen anteilmäßig stärker als beim Aktivrauchen beteiligt ist, sind krebserzeugende Prinzipien zum Teil stärker vertreten als im Hauptstromrauch. Mit einer Krebsgefährdung durch Passivrauchen ist daher auch an bestimmten Arbeitsplätzen (Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr) und in Pausen- und Aufenthaltsräumen zu rechnen. Die Annahme einer Gesundheitsgefährdung durch Tabakrauch ist ausreichend, wenn die Atemluft am Arbeitsplatz „wahrnehmbar mit Tabakrauch“ durchsetzt ist.

Der Arbeitgeber hat daher dafür Sorge zu tragen, dass geeignete Maßnahmen zum Schutz der schwangeren und stillenden Frauen getroffen werden (zum Beispiel Trennung der Räumlichkeiten in Raucher- und Nichtraucherbereiche, Lüftungstechnische Maßnahmen, Rauchverbot, Arbeitsplatzwechsel, betriebliches Beschäftigungsverbot).

Krankheitserreger

Eine schwangere oder stillende Frau darf keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein oder Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in einem Maß mit Krankheitserregern (Biostoffen) in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Im Gastgewerbe ist insbesondere beim Umgang mit Lebensmitteln wie z.B. Fleisch, Eier, Fisch oder Meeresfrüchten, eine Gefährdung durch Biostoffe möglich (z.B. Toxoplasmose, Listeriose, Salmonellose und Hepatitis A). Es muss daher auf die konsequente Einhaltung von Hygienemaßnahmen geachtet werden. Aus diesem Grund dürfen rohe oder nicht völlig durchgegarnte tierische Lebensmittel nicht abgeschmeckt werden.

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die entsprechenden Voraussetzungen für alle relevanten Biostoffe zu prüfen.

Physikalische Einwirkungen

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Folgende Einwirkungen sind insbesondere zu berücksichtigen:

Hitze

Bei zu hohen Umgebungstemperaturen ist die Wärmeabfuhr des Körpers nicht ausreichend gewährleistet. Besonders in den Sommermonaten kann es durch Hitzestau und Abstrahlung der Maschinen/Geräte (zum Beispiel Heißdampfentwicklung an Industrieherden, Kippbratpfannen) zu schädlichen Einwirkungen von Hitze kommen. Insbesondere bei länger andauernder Beschäftigung der schwangeren Frau kann es zu schädlichen Einwirkungen von Hitze kommen. Es ist darauf zu achten, dass schwangere Frauen an solchen Maschinen/Geräten nicht beschäftigt werden. Arbeitsbereiche, die unter starker Hitzeeinwirkung stehen, müssen im Rahmen des betrieblich Möglichen auf eine zuträgliche Lufttemperatur gekühlt werden. Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen soll + 26° C nicht überschreiten. Schwangere sollten dabei nicht über längere Zeit übermäßiger Hitze (größer 26°C) ausgesetzt werden.

Kälte

Zum Beispiel in Kühl- oder Kälträumen. Im Hinblick auf schädliche Einwirkungen durch Kälte, sind bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen die in der Ziffer 4.2 der Technischen Regeln für Arbeitsstätten „Raumtemperatur“ (ASR A3.5) vorgegebenen Mindestlufttemperaturen heranzuziehen. Schwangere sollten dabei nicht über längere Zeit Kälte (länger als eine Stunde weniger als 17°C) ausgesetzt werden.

In Arbeitsräumen muss die Lufttemperatur mindestens betragen:

<u>Überwiegende Arbeitshaltung</u>	<u>Arbeitsschwere</u>	
	Leicht	Mittel
Sitzen	+20°C	+19°C
Stehen/Gehen	+19°C	+17°C

Lärm

Nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen hat der Arbeitgeber folgende Lärmschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu beachten (zum Beispiel in Discotheken):

- Die Exposition der schwangeren Frauen gegenüber technisch bedingtem impulshaltigen Arbeitslärm, besonders wegen der dadurch möglicherweise hervorgerufene Schreckreaktion, ist nicht zulässig (unter impulshaltigem Arbeitslärm sind Geräusche zu verstehen, die in 0,5 Sekunden um 40 dB(A) und mehr ansteigen).
- Der höchstzulässige Tages-Lärmexpositionspegel für schwangere Frauen am Arbeitsplatz von 80 dB(A) muss eingehalten werden. Kurzfristige Schallereignisse dürfen 135 dB(C) nicht überschreiten. Frequenzen von über 4000 Hertz sollten minimiert werden.

- c. Es ist darauf zu achten, dass beim Einsatz schwangerer Frauen die auf die Tätigkeit bezogenen zumutbaren Lärmpegel
- von 55 dB(A) bei überwiegend geistiger Tätigkeit
 - von 70 dB(A) bei einfachen oder überwiegend mechanisierten Bürotätigkeiten und anderen vergleichbaren Tätigkeiten

eingehalten werden, um stärkere Beanspruchungen durch erhöhte Konzentrations- oder Anpassungsleistungen zu vermeiden.

Das Tragen von Gehörschutz ist im Hinblick auf die mögliche Gefährdung des Kindes durch Lärm als Schutzmaßnahme nicht ausreichend.

Bei einer von der schwangeren Frau trotz Einhaltung der unter a. bis c. genannten Werte subjektiv empfundenen Lärmbelastung kommt ggf. ein ärztliches Beschäftigungsverbot in Betracht.

Körperliche Belastungen

Heben und Tragen von Lasten

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Insbesondere darf sie keine Tätigkeiten ausüben, bei denen regelmäßig (mehr als 2-3 x pro Stunde) Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich (weniger als 2 x pro Stunde) Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt, gehalten oder befördert werden (zum Beispiel schwere Töpfe, Eimer, Getränke- oder Gemüsekisten). Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt, gehalten oder befördert werden, so darf auch dabei die körperliche Beanspruchung der schwangeren Frau nicht größer als die dargestellte Beanspruchung sein.

Dies betrifft auch andere Arbeiten, die die Körperkraft stark in Anspruch nehmen.

Ständiges Stehen

Nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft dürfen schwangere Frauen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie überwiegend bewegungsarm ständig stehen müssen, soweit diese Tätigkeit täglich 4 Stunden überschreitet.

Häufiges Strecken und Beugen sowie Zwangshaltungen

Schwangere Frauen dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen (zum Beispiel im Zimmerservice beim Betten machen, bei der Reinigung von Dusch- und Badewannen, Kachelwänden, Spiegeln).

Unfallgefahren

Schwangere Frauen dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, wenn dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Die Aufzählung der Unfallgefahren ist nicht abschließend, sondern nur beispielhaft. Eine erhöhte Unfallgefahr besteht auch in anderen besonders gefährlichen Arbeitssituationen oder beim Umgang mit besonders gefährlichen Arbeitsmitteln zum Beispiel auf nassen oder fettigen Fußböden in Küchen, Spülküchen, im Schwimmbadbereich, Besteigen von Leitern und Tritten oder beim Umgang mit potentiell aggressiven Personen.

Durch organisatorische Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass für die Arbeiten ausreichend Zeit zur Verfügung steht, damit die Tätigkeiten nicht unter Zeitdruck und damit unfallträchtig ausgeführt werden müssen. Die schwangere Frau muss jederzeit die Möglichkeit zur Arbeitsunterbrechung haben.

Alleinarbeit

Ein Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nur dann beschäftigen, wenn eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Alleinarbeit liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe ohne nennenswerte zeitliche Verzögerung erreichen kann. Erreichbarkeit bedeutet, dass sie die Hilfe auch tatsächlich erfährt.

Mehrarbeit/Nachtarbeit/Sonn- und Feiertagsarbeit

Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche) und nicht in der Nacht zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Zulässig ist die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen im Gastgewerbe und vergleichbaren Einrichtungen, wenn der schwangeren oder stillenden Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und die Arbeitnehmerin sich ausdrücklich zur Sonn- und Feiertagsarbeit bereiterklärt. Eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit muss ausgeschlossen sein.

Eine Beschäftigung nach 20.00 Uhr ist nur über einen Antrag auf Ausnahmegenehmigung möglich.

Sitzen, liegen, ausruhen

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann, unabhängig von den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinsetzen, hinlegen und ausruhen kann.

Zu ergreifende Maßnahmen

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen so umzugestalten, dass Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, sofern ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht und der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.

Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen schwangere oder stillende Frauen so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Auch die Zustimmung der schwangeren oder stillenden Frau, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht und Verantwortung zur Beachtung der Beschäftigungsverbote und Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen.

Im Mutterschutz gilt das Risikominimierungsgebot in besonderem Maße; so bedürfen schwangere oder stillende Frauen in einigen Fällen einen über den normalen Umfang des Arbeitsschutzes hinausgehenden Schutz. Dabei sind auch Risiken zu berücksichtigen, die durch Unachtsamkeiten, Arbeitsplatzbedingungen und besondere Belastungen, wie Zeitdruck, Notfall, Personalknappheit entstehen.

Hinweis

Wenn schwangere oder stillende Frauen wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen.

Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) nehmen alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) teil. Erstattet werden:

1. Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
2. Arbeitsentgelt für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.
3. Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an die Arbeitnehmerinnen bei Beschäftigungsverboten fortgezahlten Arbeitsentgelte.

Die Ausgleichszahlungen sind bei der Krankenkasse, bei der die schwangere oder stillende Frau versichert ist, zu beantragen. Für geringfügig Beschäftigte führt die Knappschaft (Minijobzentrale) das Ausgleichsverfahren durch.

Ansprechpartner und weitere Informationen

Für weitere Informationen steht Ihnen Ihr Staatliches Gewerbeaufsichtsamt gern zur Verfügung.

Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

Braunschweig Ludwig-Winter-Str. 2 38120 Braunschweig	Telefon: 0531 35476-0 Telefax: 0531 35476-333 E-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
Celle Im Werder 9 29221 Celle	Telefon: 05141 755-0 Telefax: 05141 755-66 E-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
Cuxhaven Elfenweg 15 27474 Cuxhaven	Telefon: 04721 506-200 Telefax: 04721 506-260 E-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
Emden Brückstraße 38 26725 Emden	Telefon: 04921 9217-0 Telefax: 04921 9217-58 E-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
Göttingen Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen	Telefon: 0551 5070-01 Telefax: 0551 5070-250 E-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
Hannover Am Listholze 74 30177 Hannover	Telefon: 0511 9096-0 Telefax: 0511 9096-199 E-Mail: Mutterschutz@gaa-h.niedersachsen.de
Hildesheim Goslarsche Str. 3 31134 Hildesheim	Telefon: 05121 163-0 Telefax: 05121 163-999 E-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
Lüneburg Auf der Hude 2 21339 Lüneburg	Telefon: 04131 15-1400 Telefax: 04131 15-1401 E-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
Oldenburg Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg	Telefon: 0441 799-0 Telefax: 0441 799-2700 E-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de
Osnabrück Johann-Domann-Straße 2 49080 Osnabrück	Telefon: 0541 5035-00 Telefax: 0541 5035-01 E-Mail: Poststelle@gaa-os.niedersachsen.de

Herausgeber

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Göttingen
 Zentrale Unterstützungsstelle für Berichtswesen,
 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (ZUSBIÖ)
 Alva-Myrdal-Weg 1
 37085 Göttingen
 Telefon: 0551 5070-01
 Telefax: 0551 5070-250
 E-Mail: zusbio@gaa-goe.niedersachsen.de

Inhalt: Staatliche Gewerbeaufsichtsämter Niedersachsen
 Redaktionsgruppe Mutterschutz

Gestaltung: ZUSBIÖ

Stand: November 2020