LASER ZENTRUM HANNOVER e.V.

RICHTLINIE ZUR COMPLIANCE DES LZH

RICHTLINIE ZUR COMPLIANCE DES LZH

PRÄAMBEL

Wesentlich für den Erfolg von Compliance ist die Selbstverpflichtung des gesamten LZH. Der Vorstand und die Geschäftsführung des LZH möchten an dieser Stelle nochmals deutlich machen, dass die Einhaltung von der Compliance-Richtlinie unbedingt und in jeder Situation notwendig ist und das LZH eher sonstige Nachteile in Kauf nimmt, als dass es eine Abweichung von der Richtlinie akzeptiert. Die Compliance-Richtlinie des LZH darf nicht nur als notwendiges Feigenblatt betrachtet werden, weil man heute „Compliance haben muss".

Ebenso wenig genügt es, für ein erfolgreiches Compliance-Programm lediglich vorzuschreiben, welche Verhaltensweisen nach den Strafgesetzen verboten sind. Zumal keineswegs alle zivil- oder verwaltungsrechtlich untersagten Handlungen auch mit Strafe besetzt sind. Compliance hängt in hohem Maße von Werten ab. Das LZH hat für sich bestimmt, welche Werte in seinem Handeln wesentlich sein sollen. Unsere Compliance-Richtlinie greift diese Werte auf und hilft bei der Umsetzung. Bei einer im wesentlichen wertebasierten Compliance-Richtlinie wie der unseren kann es im Einzelfall erforderlich sein, auch auf nicht verbotenes Verhalten zu verzichten, wenn dies zu einer Beschädigung der für das LZH als wichtig definierten Werte führt.

Compliance-Programme müssen, um in der Praxis zu funktionieren, top-down aufgesetzt werden. D.h. der Vorstand des LZH gibt im ersten Schritt Richtlinien vor. Im zweiten Schritt jedoch müssen diese in einem laufenden Prozess angepasst, erweitert, genauer spezifiziert oder auch gestrichen werden. Hier sind die Mitarbeiter des LZH aufgefordert, sich jederzeit mit Vorschlägen, Wünschen und Empfehlungen an den Compliance-Beauftragten zu wenden.

Das Laser Zentrum Hannover e.V. bekennt sich in seiner Compliance-Richtlinie zu einem von Verantwortungsbewusstsein, Transparenz und Integrität geprägten Verhalten.

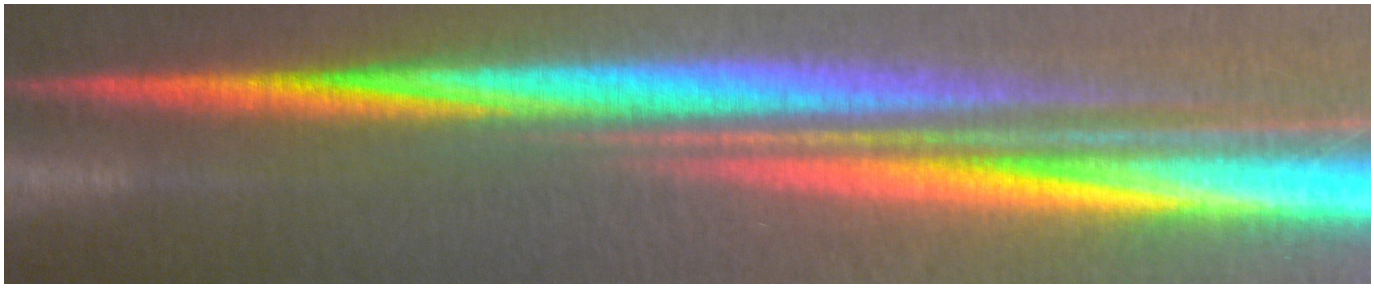
Die Einhaltung aller Gesetze zum Schutz von Menschen und deren sozialer wie natürlicher Umwelt ist für unser Institut ein elementarer Grundsatz, der sich gleichermaßen aus juristischen und ethischen Prinzipien ergibt.

Als Forschungsinstitut unterliegt das LZH den grundgesetzlich abgesicherten Regeln der Freiheit wissenschaftlicher Grundlagenforschung; dies gilt auch für internationale Projekte. Jedoch gelten diverse Rechtsnormen, die in einigen Fällen die Freiheit der Forschung in der anwendungsorientierten Forschung und Entwicklung bedingt einschränken (z.B. Embargo-Vorschriften, Dual-Use Regeln u.ä.) und zumindest eine zusätzliche Absicherung erfordern. Besondere Beachtung sollte dabei auf die Verbreitung bisher nicht veröffentlichter Erkenntnisse gelegt werden!

Die Compliance Richtlinie des LZH ist Bestandteil eines eigenen Kapitels im Mitarbeiterhandbuch des LZH und wird laufend aktualisiert bzw. ergänzt.

Die Compliance Richtlinie ist für alle Beschäftigten des LZH arbeitsrechtlich verbindlich.

Der Compliance-Beauftragte des LZH ist der Leiter der Abteilung Verwaltung, Dirk Wiesinger (Tel.: -140, E-Mail: compliance@lzh.de).



GLIEDERUNG

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND VERTRETERN STAATLICHER STELLEN 4

EINHALTUNG VON EMBARGO– UND HANDELSKONTROLLBESTIMMUNGEN 5

VERBOT DER GELDWÄSCHE 6

DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT 7

GEHEIMHALTUNG 8

WAS IST ZU TUN, WENN ES ZU COMPLIANCE-VERSTÖßEN KOMMT? 9

DISZIPLINARISCHE FOLGEN VON COMPLIANCE-VERSTÖßEN 11

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND VERTRETERN STAATLICHER STELLEN

Stichworte: Beziehungen zu Lieferanten, Kunden, Projektpartnern und öffentlichen Stellen; persönliche Vorteilsnahme; Anti-Korruptions-Grundsätze.

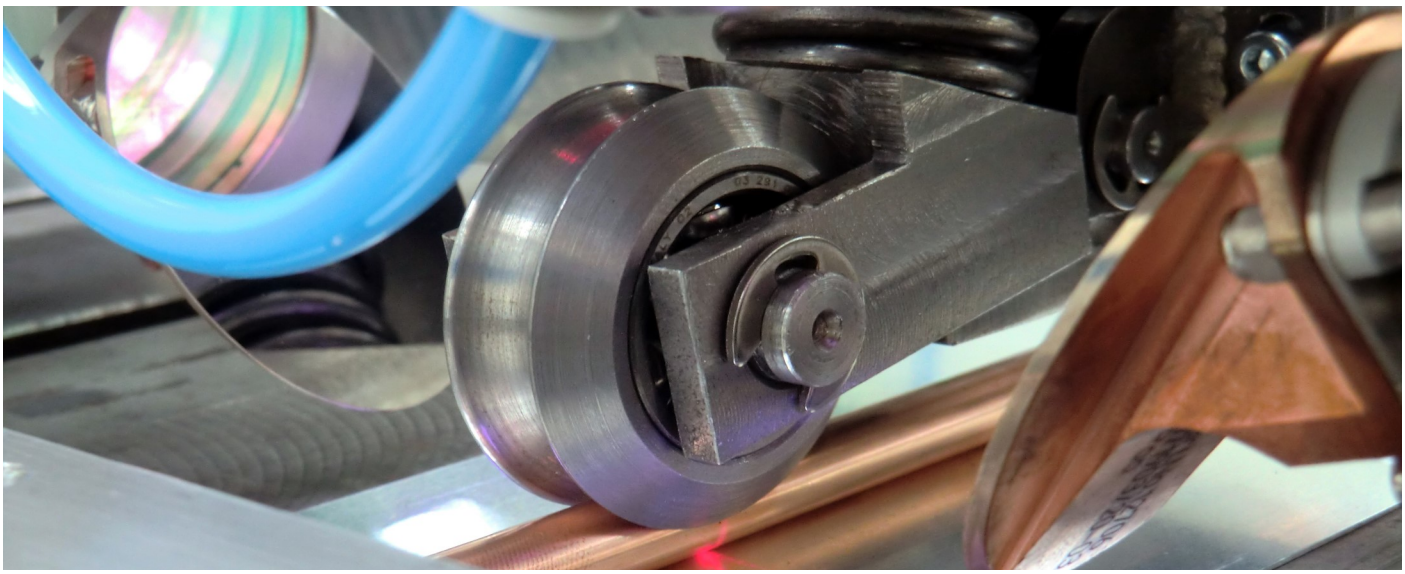
Lieferanten und Kunden sind fair zu behandeln. Das Gleiche erwartet das LZH von seinen Lieferanten und Kunden. Die privaten Interessen der Beschäftigten und die Interessen des Unternehmens sind strikt zu trennen. Persönliche Beziehungen oder Interessen dürfen die geschäftliche Tätigkeit nicht beeinflussen. Entscheidungsprozesse dürfen nur durch sachliche Erwägungen geprägt werden. Unsere Kunden- und Projektpartnerbeziehungen basieren auf Exzellenz, Qualität, Zuverlässigkeit, wettbewerbsfähigen Preisen und sonstigen sachlichen Kriterien. Kein Beschäftigter darf deshalb im Umgang mit Lieferanten, Kunden, sonstigen Geschäftspartnern oder Amtsträgern persönliche Vorteile wie z.B. Zahlungen, Geschenke oder sonstige Zuwendungen von Wert fordern oder annehmen. Das LZH erwartet von jedem Beschäftigten, dass er/sie die Führungskraft informiert, wenn er/sie entsprechende Angebote eines Geschäftspartners erhält.

Ebenso dürfen im Zusammenhang mit der Tätigkeit für das LZH Angestellten anderer Unternehmen oder Einrichtungen im In- oder Ausland keine persönlichen Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung versprochen oder gewährt werden.

Keinem Amtsträger im In- oder Ausland darf ein persönlicher Vorteil irgendwelcher Art angeboten oder gewährt werden, es sei denn, es liegt eine schriftliche Genehmigung des Vorgesetzten vor. Wir verweisen auf die einschlägigen Regelungen des deutschen Strafrechts (§ 331 – § 334 StGB). Diese Rechtsvorschriften sind die nationale Ausprägung internationaler Standards und müssen beachtet werden.

Von den vorgenannten Beschränkungen sind allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechende Gelegenheitsgeschenke, Bewirtungen oder sonstige Zuwendungen von geringem Wert ausgenommen, bei denen eine Beeinflussung der geschäftlichen oder behördlichen Entscheidung von vornherein ausgeschlossen ist.

Das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Geldbeträgen ist immer unzulässig.



EINHALTUNG VON EMBARGO- UND HANDELSKONTROLLBESTIMMUNGEN

Stichworte: Embargo; Dual-Use; Boykottgesetze; Kriegswaffenkontollgesetz; BAFA.

Nationale und internationale Gesetze beschränken oder verbieten den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr (Embargo). Die Beschränkungen und Verbote können aus der Beschaffenheit der Ware, dem Herkunfts- bzw. Verwendungsland oder aus der Person des Geschäftspartners herrühren.

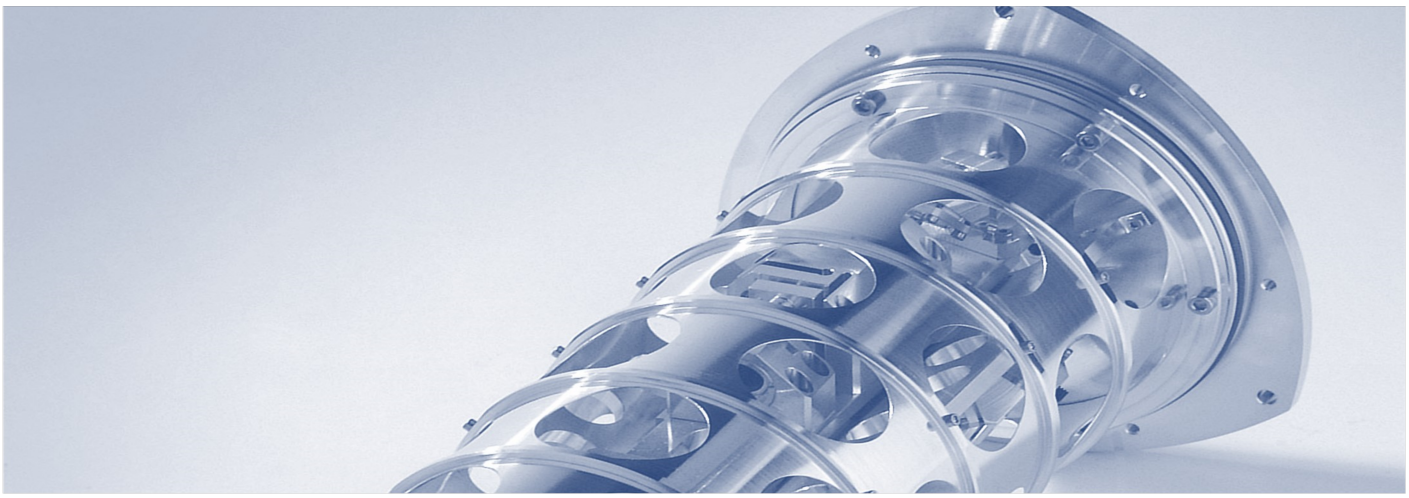
Von besonderer Bedeutung sind für das LZH die Vorschriften des Außenwirtschaftsgesetzes, die EU-Verordnungen zum Umgang mit Dual-Use-Produkten sowie das Kriegswaffenkontrollgesetz (auch hier tauchen z.B. der Scheiben-Laser oder auch bestimmte fs-Laser auf). Aber auch hier gilt: alle öffentlich zugänglichen Informationen (im Falle des LZH oftmals Publikationen und öffentliche Vorträge) sind davon unberührt, aber nur wenn die Publikation bereits erfolgt ist.

Außenwirtschafts- und Zollgesetze bestimmen, wo und wie das LZH seine Produkte und Technologien verkaufen und Informationen weitergeben darf. In einigen Fällen ist es gesetzlich verboten, Geschäfte mit bestimmten Ländern zu tätigen; in anderen Fällen ist der Export von Waren oder die Weitergabe von Dienstleistungen und Technologien ohne behördliche Genehmigung untersagt.

Antiboykottgesetze können die Teilnahme an Boykottmaßnahmen anderer Länder verbieten und die Weitergabe von Informationen über geschäftliche Aktivitäten und über Personen einschränken. Sie können auch festlegen, dass über bestimmte Aufforderungen zur Weitergabe von Informationen oder zur Teilnahme an Boykotts berichtet wird. Diese internationalen Handelsgesetze sind komplex. Die Folgen bei Verletzung dieser Gesetze können für das LZH und die handelnden Personen erheblich sein und schließen Bußgelder sowie Freiheitsstrafen ein. Bei Fragen zur Anwendung dieser Gesetze im eigenen Verantwortungsbereich sollen sich die Mitarbeiter an den Compliance-Beauftragten des LZH wenden.

Sämtliche Versendungen in Nicht-EU-Staaten sind – zentral – über Herrn Grosche (-402) (vertretungsweise Herrn Bracht (-144)) abzuwickeln.

Hilfreich ist hier das BAFA www.bafa.de und die Webseite www.ausfuhrkontrolle.info. Eine gute Handreichung findet sich im Merkblatt des BAFA (s. LZHDATA/ Compliance). Eine aktuelle Liste der Embargoländer kann jeweils auf www.zoll.de abgerufen werden.



VERBOT DER GELDWÄSCHE

Stichworte: Geldwäsche; Know-Your-Customer; organisierte Kriminalität.

Geldwäsche ist ein Straftatbestand sowohl nach deutschem Strafrecht als auch dem Strafrecht anderer Länder. Die Bekämpfung der Geldwäsche wird als wichtiges Element im Kampf gegen organisierte Kriminalität betrachtet.

Verschiedene Staaten, darunter die Staaten der EU einschließlich Deutschlands, haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. Beschäftigte dürfen nicht allein oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen ergreifen, die gegen in- oder ausländische Geldwäsche-Vorschriften verstoßen. "Geldwäsche" im Sinne dieser Vorschriften ist insbesondere das Einschleusen - z.B. durch Umtausch oder Transfer - von unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Wirtschaftskreislauf. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von finanziellen Transaktionen, die den Transfer von Barmitteln betreffen, ist frühzeitig die Verwaltung einzuschalten.

Wichtigstes Instrument der Bekämpfung der Geldwäsche ist die Verhinderung anonymer wirtschaftlicher Transaktionen. Dafür dient das „Know-Your-Customer"-Prinzip (KYC).

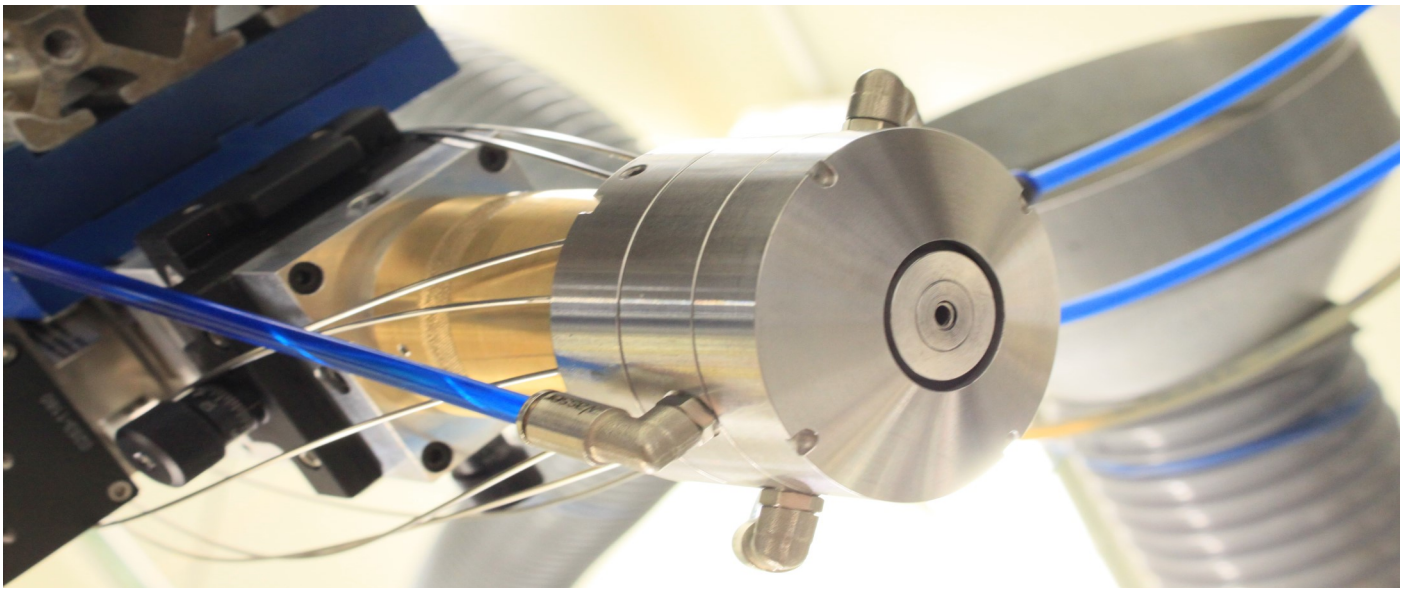
Banken, Versicherungen und Anwälte sind grundsätzlich verpflichtet, andere Unternehmen und Dienstleister teilweise, ihre Kunden vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung zu identifizieren. Für das LZH gilt das entsprechend in eingeschränkter Form für Neukunden und Partner.

Zu erfassende Informationen:

- Bei natürlichen Personen müssen insbesondere die Art der Berufstätigkeit und der Zweck der Geschäftsbeziehung erfasst werden.

- Bei juristischen Personen müssen mindestens die Art der Gesellschaft, Tätigkeit, Branche, Anzahl der Mitarbeiter, Besitzverhältnisse und Firmenstruktur erfasst werden.

- Weiterhin muss generell die Herkunft von Geldern und Vermögen geklärt werden. Auch die Details der geplanten Kundenbeziehung wie Umfang und z.B. Zahlungsverkehrsarten müssen notiert werden.



DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Stichworte: Personenbezogene Daten; Informationssicherheit.

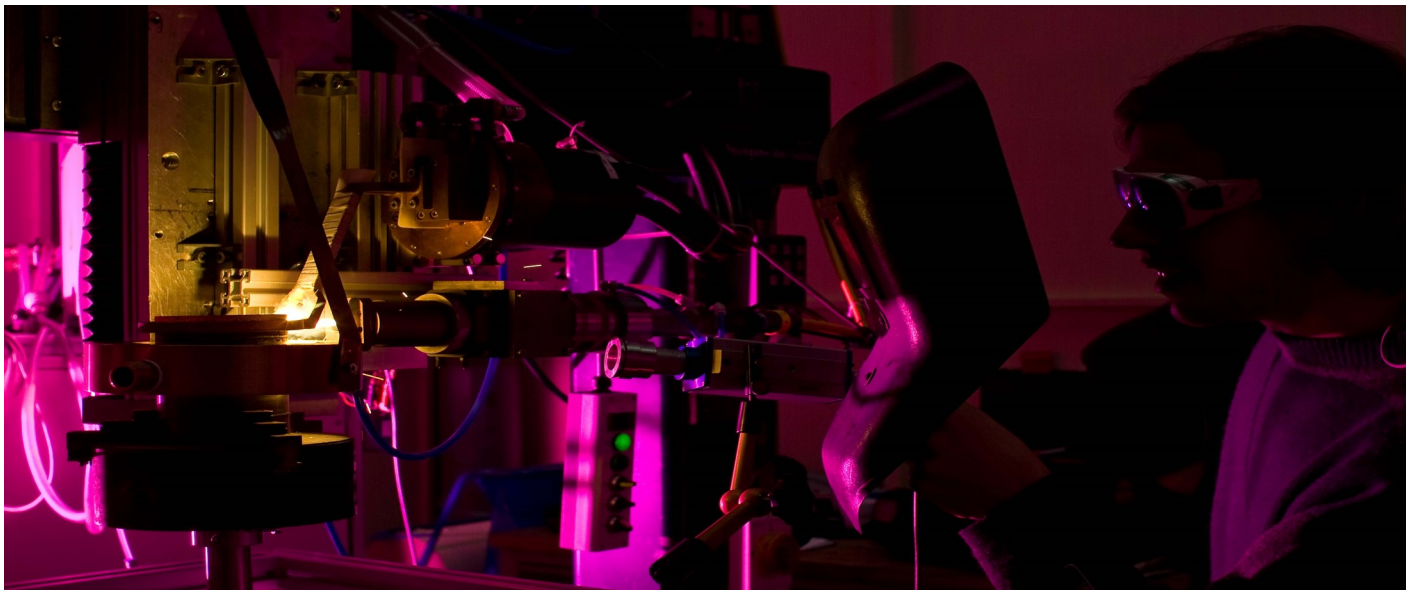
Das LZH gewährt seinen Beschäftigten eine größtmögliche Freiheit im Umgang und bei der Nutzung der LZH -Infrastruktur. Dies ist einem Forschungsinstitut wie dem LZH angemessen und trägt dem hohen Informationsbedarf der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen Rechnung. Diese Freiheitsgrade bei der Nutzung der IT -Infrastruktur des LZH erfordert aber auch gleichzeitig ein hohes Bewusstsein für alle Fragen des Datenschutzes und der Datensicherheit bei allen Beschäftigten.

Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten gehört zu den Grundsätzen, nach denen wir die Beziehungen zu unseren Beschäftigten (auch Ehemaligen) sowie deren Angehörigen, Bewerbern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Personenkreisen gestalten. Wir erheben, verarbeiten oder nutzen personenbezogene Daten nur, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist (gem. DSGVO). Wir tragen dafür Sorge, dass die Verwendung von Daten für die Betroffenen transparent ist und ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung gewahrt werden.

Jeder unserer Beschäftigten ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit einzuhalten und die dem LZH anvertrauten vertraulichen, geheimen und personenbezogenen Daten vor missbräuchlicher Verwendung zu schützen.

Wir verpflichten uns, einen angemessenen Standard bei der Absicherung der Informationsverarbeitung zu gewährleisten. Alle Komponenten der Informationsverarbeitung müssen so gesichert sein, dass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen gewährleistet ist und eine unbefugte interne und externe Nutzung verhindert wird.

Besonders hingewiesen sei auf den in letzter Zeit häufiger auftretenden Fall der Überprüfung von tragbaren Computern und der Kopie des gesamten Festplatteninhaltes bei der Einreise in verschiedene Länder. Weitere Details sind durch die Vorgaben des Datenschutzbeauftragten des LZH geregelt und im Kapitel „Datenschutz und Datensicherheit“ des Mitarbeiterhandbuches dokumentiert.



GEHEIMHALTUNG

Stichworte: Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse; betriebliche Sicherheitsbestimmungen; Verschwiegenheitspflicht; unlauterer Wettbewerb; nachvertragliche Geheimhaltungspflicht.

Jeder unserer Beschäftigten ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit anvertraut oder sonst bekannt geworden sind, geheim zu halten.

Alle Beschäftigten sind danach gehalten,

Geschäfts– und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich gekennzeichnet oder mündlich bezeichnet bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Geschäfts -/ Betriebsgeheimnisse sind Tatsachen,

- die im Zusammenhang mit einem Geschäftsvorgang stehen,
- die nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind,
- die nicht offenkundig sind.

Im Zweifelsfalle sind technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die den Beschäftigten im Zusammenhang mit der eigenen Tätigkeit bekannt werden, als Geschäfts-/ Betriebsgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen sind die Beschäftigten vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

Beschäftigte dürfen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bekannt gewordene Betriebs– oder Geschäftsgeheimnisse nicht für sich verwerten.

Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten. Vertrauliche und geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen, Modelle und ähnliche Unterlagen sind unter Verschluss zu halten.

Im Falle einer Verletzung der Verschwiegenheitspflicht haften die Beschäftigten für den dadurch entstandenen Schaden.

Es wird ausdrücklich auf das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb und hier insbesondere auf den §17 hingewiesen nachdem eine unbefugte Weitergabe von Geschäfts-oder Betriebsgeheimnissen die Strafbarkeit (z.B.§17 UWG) begründet.

Nachvertragliche Geheimhaltungspflicht

Diese Verpflichtung der Geheimhaltung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem LZH. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Beschäftigten im beruflichen Fortkommen hindern, haben die Beschäftigten gegen die Firma einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.

Auch die Nichtbeachtung dieser nachvertraglichen Schweigeverpflichtung verpflichtet die Beschäftigten zum Ersatz des hieraus entstehenden Schadens.

WAS IST ZU TUN, WENN ES ZU COMPLIANCE-VERSTÖßEN KOMMT?

Stichworte: Verfahrenswege; compliance@lzh.de; Verantwortlichkeiten; Whistleblowing; Dokumentation und Transparenz.

Stellen Beschäftigte des LZH einen Verstoß gegen die Compliance-Richtlinie des Hauses fest, ist nachfolgend beschriebener Weg verbindlich festgelegt:

- Information des zuständigen Vorgesetzten (Abteilungsleiter:in, Geschäftsführung, Sprecher:in des Vorstandes). Über den/die Mitarbeiter:in, der/die den Verstoß meldet, wird im weiteren Verfahren Stillschweigen bewahrt.
- Der/Die zuständige Vorgesetzte setzt den von der Geschäftsführung eingesetzten Compliance-Beauftragten umfassend in Kenntnis.
- Der/Die Compliance-Beauftragte prüft den Sachverhalt und setzt im Falle eines tatsächlichen Verstoßes die Geschäftsführung in Kenntnis.
- Ggf. unter Hinzuziehung eines Fachanwaltes werden entsprechende Korrekturmaßnahmen ausgearbeitet.
- Diese Korrekturmaßnahmen gelten als Anweisung und werden dem zuständigen Vorgesetzten zur Umsetzung übergeben.

Ggf. werden Disziplinarmaßnahmen durch die Geschäftsführung bzw. den Vorstand festgelegt.

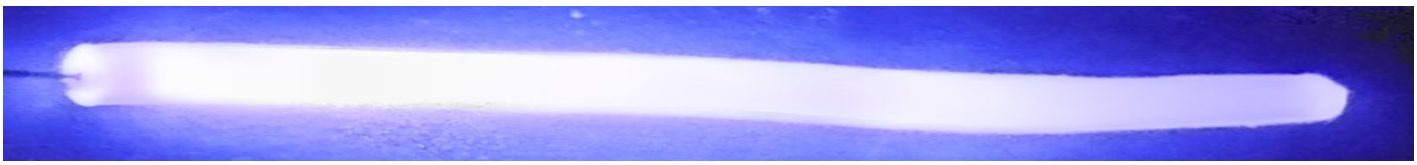
Der/Die Compliance-Beauftragte dokumentiert den Vorfall schriftlich, der Bericht wird fünf Jahre in der Verwaltung aufbewahrt.

Es gelten folgende Verantwortlichkeiten:

- Abteilungsleiter:innen sind für die Einhaltung der Compliance-Richtlinie in ihren Abteilungen verantwortlich.
- Die Abteilungsleiter:innen sind erste Ansprechpersonen für die Beschäftigten.
- Der/Die Compliance-Beauftragte wird von der Geschäftsführung bestimmt.
- Der/Die Compliance-Beauftragte ist für alle Beschäftigten ansprechbar. Er/Sie entscheidet über die Weiterleitung an die Geschäftsführung.
- In Zweifelsfällen kann ein:e Fachanwalt oder Fachanwältin hinzugezogen werden (Entscheidung über den/die Compliance-Beauftragte:n).

Alternativweg: compliance@lzh.de

LZH Compliance Email: Wenn der/die Hinweisgeber:in davon ausgeht, dass ihm/ihr durch die Meldung persönliche Nachteile entstehen, kann er/sie einen möglichen Verstoß gegen das Compliance-Gebot zur Wahrung der Vertraulichkeit auch über die LZH Compliance Adresse melden oder sich direkt an den/die Compliance-Beauftragte:n wenden.



WAS IST ZU TUN, WENN ES ZU COMPLIANCE-VERSTÖßEN KOMMT? (FORTSETZUNG)

Welche Verstöße sollen gemeldet werden?

Wichtig ist insbesondere, dass Vorgänge gemeldet werden, die auf eine strafbare Handlung – beispielsweise Diebstahl, Betrug oder Bestechung – oder auf einen systematischen Verstoß gegen Gesetze oder unternehmensinterne Regeln hindeuten, beispielsweise die bewusste und nachhaltige Nichteinhaltung von Qualitäts-/Sicherheitsstandards.

Ein Verdacht, aber keine Beweise – reicht das für eine Meldung?

Jede:r Hinweisgeber:in muss vor einer Meldung anhand der beiden Kriterien vernünftig abwägen:

- Gibt es ernst zu nehmende Hinweise auf unrechtmäßiges Verhalten?
- Rechtfertigen diese Hinweise die Eröffnung einer Untersuchung gegen einen möglicherweise doch rechtmäßig handelnden Beschäftigten oder Geschäftspartner des LZH?

Die Durchführung von Untersuchungen, die Erhebung von Beweisen und das Einleiten der ggf. erforderlichen Maßnahmen ist dann Aufgabe des/der Compliance-Beauftragten. Diese:r erhält Unterstützung von den Abteilungsleiter:innen, der Verwaltung und ggf. externer Beratung.

Drohen dem Hinweisgeber Nachteile?

Hinweisgeber:innen, die mögliche Compliance-Fälle nach bestem Wissen und in gutem Glauben melden, haben keine für sie nachteiligen Maßnahmen des Unternehmens infolge der Meldung zu befürchten. Bei einem erkennbaren wiederholten Missbrauch, d.h. wenn Vorgänge gemeldet werden, die wegen offensichtlich gegenstandsloser Anschuldigungen keiner ernsthaften Verfolgung bedürfen, behält sich das LZH disziplinarische Maßnahmen gegen den/die Hinweisgeber:in vor (Stichwort: Mobbing).

Anonyme Meldungen – wie passt das zum Leitbild der Transparenz des LZH?

Anonyme Hinweise allein werden nicht zu Nachteilen für Beschäftigte führen. Hierzu bedarf es stets zusätzlicher belastender Beweise. Wenn Beweise aufgrund anonymer Hinweise gefunden werden, muss sich der/sie betreffende Beschäftigte für die nachgewiesenen Verfehlungen verantworten. Kann der anonyme Hinweis hingegen nicht mit Fakten belegt werden, wird der Vorfall so behandelt, als sei er nicht geschehen. Es drohen dann keine Konsequenzen für den beschuldigten Beschäftigten, insbesondere wird der Vorgang auch nicht in der Personalakte dokumentiert.

DISZIPLINARISCHE FOLGEN VON COMPLIANCE-VERSTÖßEN

Stichworte: Verbindlichkeit; Sanktionen.

Verbindlichkeit

Gegen jede:n Beschäftigte:n, der/die gegen die Compliance-Richtlinie verstößt, werden unabhängig von der gesetzlich vorgeschriebenen Sanktion, ggf. disziplinarische Maßnahmen wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten eingeleitet.

Je nach Schwere des Compliance-Verstoßes und unter Berücksichtigung der gültigen Rechtslage können folgende disziplinarische Maßnahmen zur Anwendung kommen:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Versetzung auf eine andere Position
- Kündigung

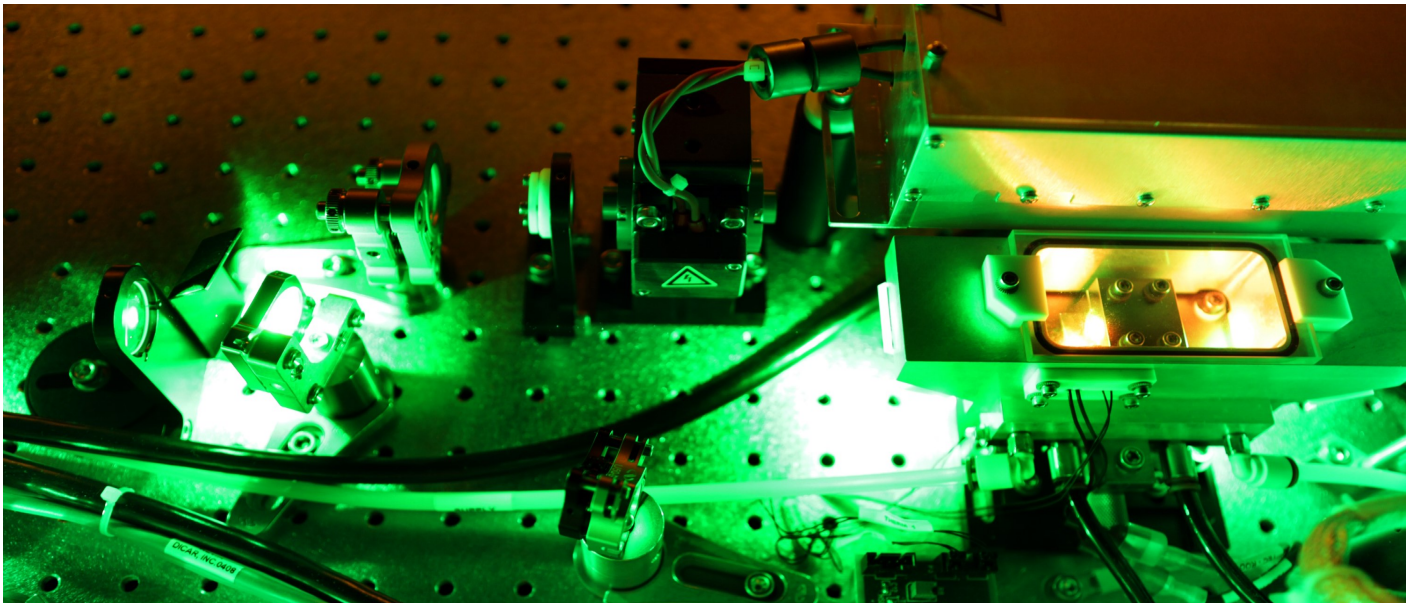
Jede:r Beschäftigte, der einen Compliance-Verstoß begangen hat, muss außerdem ein Compliance-Training absolvieren.

Dokumentation und Transparenz

Jede Mitteilung sowie die getroffenen Maßnahmen sind vom Compliance-Beauftragten zu dokumentieren. Der/Die Hinweisgeber:in kann sich unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Beteiligten über den Stand des Verfahrens informieren. Wird die Untersuchung eines Vorgangs mangels Tatverdacht oder hinreichender Beweise eingestellt, wird der/die Beschuldigte hiervon unterrichtet, sofern er/sie im Rahmen der Untersuchung zur Stellungnahme aufgefordert wurde oder er/sie um eine Benachrichtigung gebeten hat.

Der Vorstand

Hannover, November 2021



Wir forschen und entwickeln. Für Ihren Erfolg.

Laser Zentrum Hannover e.V. (LZH)
Hollerithallee 8
D-30419 Hannover

Tel.: +49 511 2788-0
Fax: +49 511 2788-100
info@lzh.de
www.lzh.de

Gefördert von:

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung