

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 013 · April 2020 · Hans-Böckler-Stiftung

ALTERNIERENDE TELEARBEIT SOWIE FLEXIBLE BÜROARBEITSPLÄTZE IN TEILZEIT (2020)

Beispiel aus der Praxis

Sandra Mierich

www.betriebsvereinbarung.de

Quelle: Betriebsvereinbarung Alternierende Telearbeit sowie flexible Büroarbeitsplätze in Teilzeit

→ [Landverkehr, 080102/300/2018](#)

Darum geht es:

Eine Möglichkeit, Arbeits- und Privatleben besser zu vereinbaren, ist Telearbeit. Beschäftigte mit besonderen Anforderungen durch gesundheitliche Beeinträchtigungen oder familiäre Aufgaben können mit Telearbeit eher am Erwerbsleben teilhaben. Dieser Sachverhalt war der Anstoß für den Betriebsrat, eine Vereinbarung zur Telearbeit auf den Weg zu bringen. Ziel war es, allen Beschäftigten flexibleres Arbeiten zu ermöglichen. Die bisherige Praxis der unregelmäßig alternierenden Telearbeit bevorzugte bestimmte Personengruppen, insbesondere höhere Hierarchieebenen. Um Flexibilität für die vielen individuellen Ansprüche zu ermöglichen, wird durch die neue Betriebsvereinbarung ein Rahmen geschaffen. Inwieweit die vorliegenden Regelungen den verschiedenen Interessen entsprechen, wird am Ende des Jahres 2020 gemeinsam mit der Arbeitgeberseite evaluiert. Dann besteht die Möglichkeit, diese Vereinbarung anzupassen und ggf. abzuändern.

Diese Vereinbarung ist keine Mustervorlage. Vorgestellt wird ein verhandelter und abgeschlossener Kompromiss. Die anonymisierten Auszüge aus abgeschlossenen Vereinbarungen werden von Kolleginnen und Kollegen aus Betriebs- bzw. Personalräten sowie der zuständigen Gewerkschaften kommentiert und ggf. von weiteren Experten eingeordnet.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Beispiel: Sandra Mierich
betriebsvereinbarung@boeckler.de

**BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN**

Der Arbeitsbereich Praxiswissen Betriebsvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung hat Elemente der Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat besprochen, um einen Blick hinter die Vereinbarung zu werfen. Dabei standen u. a. folgende Fragen im Fokus:

- Was ist die Ausgangssituation im Unternehmen?
- Wie wird die Vereinbarung umgesetzt? Wo hakt es? Welche Chancen ergeben sich?
- Was wurde warum in der Vereinbarung festgehalten?

1 Ausgangssituation

In diesem Unternehmen gibt es seit einiger Zeit bereits alternierende Telearbeit – jedoch unregelt. Dies hatte zur Folge, dass die Umsetzung unterschiedlich in den Abteilungen gehandhabt wurde. Zu Beginn wurde alternierende Telearbeit nur von höheren Hierarchieebenen gelebt. Grundlage für eine kollektive Regelung war das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Durch Telearbeit wurde der Kollegin bzw. dem Kollegen die Teilnahme am Arbeitsleben weiterhin ermöglicht. Dem Betriebsrat war aber klar: Es bedarf allgemeingültiger Regeln. Nicht nur Personen mit Einschränkungen, sondern allen müsse eine flexibilisierte Arbeitsweise ermöglicht werden:



„Das ist einfach näher am Leben, das ist einfach so. Wir müssen uns zugestehen, dass die Leute da draußen einen anderen Zugang zu dieser Materie wünschen.“ (Betriebsrat)

Eine zentrale Herausforderung war und ist es noch, Grenzen zwischen Eigenverantwortung und kollektiver Regelung zu ziehen. An welcher Stelle, zu welchen Themen kann den Beschäftigten Eigenverantwortung abverlangt werden? Manche Regelungen sind von der Belegschaft nicht gewünscht. Andere wollen alles geregelt haben, aber nur so, wie es ihnen persönlich am besten passt. Mit dieser Vereinbarung möchte der Betriebsrat einen Rahmen schaffen, in dem sich die Beschäftigten bewegen können. Überlegungen zur Ressourcenausstattung (z. B. technische Hilfsmittel) und zu Mitspracherechten (z. B. bei Ablehnung von Anträgen) werden daher miteinbezogen:



Wir können vieles regeln. Wir sind aber nicht die Babysitter der Belegschaft.“ (Betriebsrat)

Möglich ist alternierende Arbeit für alle, deren Tätigkeit sich dazu eignet. Das Unternehmen hat in den letzten Jahren seine gesamte Infrastruktur digitalisiert, was Arbeiten von zu Hause aus stark vereinfacht. Sowohl Fahrdienst und Werkstatt als auch die Verwaltung sind mit digitalen Assistenzsystemen (Laptop, Tablet etc.) ausgestattet. Auch sämtliche Dokumente sind digitalisiert. Die digitale Personalakte ist eines der Herzstücke dieses Unternehmens und zugleich hinsichtlich der Arbeit von zu Hause aus kritisch zu betrachten. Zwar kann die Personalabteilung dadurch ebenfalls

an Telearbeit teilhaben; jedoch war dies aufgrund des Datenschutzes – Stichwort: Verarbeitung personenbezogener Daten – ein heikles Thema, das jedoch abschließend geklärt werden konnte.

Unterstützungsinstanzen

Als Unterstützungsinstanzen werden konkret zwei Kollegen genannt: Die Arbeitssicherheit wirkt indirekt an dieser Vereinbarung mit. Sie scheint in diesem Unternehmen besonders engagiert zu sein und weist stetig auf diverse Problematiken hin. Der Datenschutzbeauftragte ist an pragmatischen Lösungen interessiert und unterstützt dadurch die Umsetzung der Telearbeit. Zugang zum unternehmensinternen Server wird beispielsweise über einen IT-Tunnel hergestellt.

Weiter wird der Betriebsrat von der IT-Abteilung im Unternehmen unterstützt. Diese versorgt den Betriebsrat mit notwendigen Informationen über neue IT-Systeme. Grundsätzlich wird das Gremium aber bei der Einführung von Programmen und neuer IT auch von der Arbeitgeberseite miteingebunden. Die spezifischen Erklärungen zu diesen Systemen und ihren Funktionalitäten erhält der Betriebsrat jedoch direkt von der IT-Abteilung.

Der Arbeitsdirektor stellt im Unternehmen immer wieder die Wichtigkeit des Betriebsrates in den Vordergrund. Mit ihm hat die Interessenvertretung einen bedeutenden Fürsprecher.

Im Grunde kann hier aber grundsätzlich von einer ausgewogenen Mitbestimmungskultur gesprochen werden. Beide Seiten verstehen und schätzen sich gegenseitig. In diesem Unternehmen ist der Organisationsgrad hoch, was für ein hohes Engagement spricht. Es wird auch diskutiert, gestritten und gekämpft, jedoch kann nach Feierabend Arbeit- und Privatleben voneinander getrennt werden.

2 Umsetzungspraxis

Die Vereinbarung kann als Testballon verstanden werden. Es ist der erste Schritt zur Regulierung dessen, was ohnehin praktiziert wird. Die Vereinbarung wird 2020 evaluiert und neu bewertet. Zu Beginn dieser Vereinbarung gab es eine Informationsveranstaltung für alle Beschäftigten, die einen Antrag zur Telearbeit gestellt haben. Mittlerweile konnte allen interessierten Beschäftigten alternierende Telearbeit ermöglicht werden. Durch die Antragsflut war dem Betriebsrat klar:



„Da haben viele drauf gewartet.“ (Betriebsrat)

Die Umsetzung verläuft entsprechend der Regelung. Personalabteilung und Betriebsrat stehen in diesem Fall auf derselben Seite und pflegen ein kooperatives Verhältnis.

Die Verantwortlichen aus der Arbeitssicherheit gehen davon aus, dass Beschäftigte eine Skizze ihres häuslichen Arbeitsplatzes einreichen und aufschreiben, was nötig ist, um einen Telearbeitsplatz zu erhalten. In der Praxis wurde von persönlichen Besuchen der Arbeitssicherheit zur Kontrolle

des häuslichen Arbeitsplatzes Abstand genommen und den Beschäftigten Vertrauen entgegengebracht. In Einzelfällen besteht die Möglichkeit einer persönlichen Abnahme des häuslichen Arbeitsplatzes durch die Arbeitssicherheit. Sie steht für Fragen zum Thema zur Verfügung.

Zukünftige Herausforderungen

Das Bewusstsein, dass Beschäftigte in der Telearbeit genauso arbeiten wie vor Ort, hat sich noch nicht in allen Köpfen festgesetzt. Es besteht die Sorge, dass Personen fehlen und Arbeit liegen bleibt. Diesen Ängsten lässt sich durch Praxiserfahrung entgegenwirken. Für den Betriebsrat zeigt sich faktisch, dass die Beschäftigten am meisten arbeiten, wo sie am wenigsten kontrolliert werden. Denn sie wollen die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit behalten und arbeiten womöglich sogar über ihr Limit hinaus. Der Betriebsrat behält daher die Gefahren der Selbstaussbeutung im Blick. Aktuell sammeln sich bereits zu viele Stunden auf den Arbeitszeitkonten. Aus diesem Grund wird der Führungskraft eine besonders große Verantwortung für die alternierenden Telearbeitenden zugeschrieben: sei es, dass sie die geleisteten Arbeitsstunden im Blick behält oder als Ansprechpartner/in vor Ort zur Verfügung steht. Alternierende Telearbeit darf nicht dazu führen, dass die Führungsrolle nicht mehr angemessenen wahrgenommen wird.



Aktuelles zur Corona-Krise

Im Moment befinden sich fast alle Beschäftigten in der Telearbeit. Zu Beginn wurde erst die Risikogruppe besonders berücksichtigt. Nach der Neuanschaffung von zahlreichen Laptops gilt die Telearbeit nun für alle.

Der Betriebsrat befürwortet die Maßnahme, macht sich jedoch Gedanken über die Folgen: Was geschieht nach der Krise mit den Beschäftigten, die nicht in die Telearbeit wollen? Wie wird sich die Arbeitswelt verändern, wenn durch die massive Anwendung der Telearbeit für die Arbeitgeberseite ausschließlich Vorteile ziehen lassen?

3 Betriebsvereinbarung Alternierende Telearbeit sowie flexible Büroarbeitsplätze in Teilzeit



Ein Ziel von Telearbeit ist in diesem Unternehmen, Büroarbeitsplätze einzusparen. Dies war der Wunsch der Arbeitgeberseite. Darin sieht der Betriebsrat die Möglichkeit, mehr Personal einstellen zu können, denn im Augenblick stehen für Neueinstellungen keine Arbeitsplätze zur Verfügung. Auch in diesem Unternehmen ist Arbeitsverdichtung ein Problem, weshalb Neueinstellungen wichtig sind, um das bestehende Personal grundsätzlich zu entlasten. Gleichzeitig wurde festgelegt: Telearbeit ist freiwillig, keiner wird gezwungen, von zu Hause aus zu arbeiten. Wie genau Büroarbeitsplätze für die Beschäftigten vor Ort gewährleistet werden können, wird sich in der Praxis zeigen. Im Augenblick gibt es z. B. Mehrfachbüros, in denen sich zwei Personen einen Arbeitsplatz teilen. Grundsätzlich steht jeder bzw. jedem Beschäftigten ein Arbeitsplatz zur Verfügung. Dies ist in der Vereinbarung festgelegt und bisher auch so umsetzbar.

Präambel

Die [Firma] und der Betriebsrat der [Firma] verfolgen das Ziel, eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Interesse der Dienststelle als auch der Beschäftigten sinnvoll zu gestalten [...].



Wichtig war es, eine Grenze zu setzen und bestimmten Personengruppen im Notfall den Vorzug zu gewähren. Eine leere Hauptverwaltung ist nicht das Ziel. Gemeint ist hier die Legitimation der Telearbeit bei Personengruppen, für die Telearbeit eine Notwendigkeit darstellt, um persönlichen Pflichten nachzukommen oder sich auch bei gesundheitlichen Einschränkungen am aktiven Erwerbsleben zu beteiligen.

Mit den nachfolgenden Regelungen zur alternierenden Telearbeit werden zusätzliche Alternativen zu bestehenden Formen der Arbeitsorganisation geschaffen, die vorrangig unter der Berücksichtigung von familienpolitischen und gesundheitlichen Aspekten Anwendung finden sollen [...].

§ 3 Alternierende Telearbeit

1. Definition und Einrichtung von alternierenden Telearbeitsplätzen



In der Definition werden grundsätzliche Voraussetzungen für Telearbeit geklärt. Grundsätzlich entscheidet die Führungskraft darüber, ob ein Telearbeitsplatz eingerichtet wird, jedoch wird bei Konfliktfällen eine paritätische Kommission (Punkt 16) benannt. In Konfliktfällen ist der Beschäftigte selbst dazu aufgefordert, sein Anliegen dem Betriebsrat mitzuteilen. Kommen die Beschäftigten nicht auf den Betriebsrat zu, wird dieser nicht tätig.



„Es kommen schon viele, der Betriebsrat ist sehr geschätzt hier in dem Unternehmen.“ (Betriebsrat)



Bisher wurden jedoch weder Anträge abgelehnt noch gab es in Bezug auf die Telearbeit Konfliktfälle, die der paritätischen Kommission bedurften. In diesem Unternehmen wird der Betriebsrat als wichtige Instanz von den Beschäftigten wahrgenommen, daher ist eine solche Regelung möglich. Somit muss die Interessenvertretung nicht alle Anträge kontrollieren, sondern wird über die Versetzung informiert. Dies führt zu einer Entlastung bei der Betriebsratsarbeit.

- Bei der alternierenden Telearbeit wird die bisher in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers zu erbringende Arbeitsleistung teilweise in den häuslichen Bereich der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verlagert und ist dort, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der Informationsverarbeitungs- und Kommunikationstechnik, zu erbringen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Arbeitgeber schließen hierzu eine schriftliche Vereinbarung [...].
- Telearbeit soll in Form der alternierenden Telearbeit geleistet werden. Dabei wird die zu erbringende Arbeitsleistung zeitlich zwischen dem betrieblichen und dem häuslichen Arbeitsplatz aufgeteilt. Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin sorgen für die nötige Möblierung des Arbeitsplatzes. Die IT-Hardware wird ausschließlich von der [Firma] zu Verfügung gestellt, eingerichtet und administriert.
- Ein Rechtsanspruch der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes besteht nicht. Sowohl die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als auch der Arbeitgeber können die Einrichtung sowie die Beschäftigung auf einem Telearbeitsplatz unter Angabe der Gründe ablehnen. Das Unternehmen kann sowohl die Teilnahme anregen, als auch aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen von der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes absehen. Den Beschäftigten dürfen aus einer Ablehnung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin keine Nachteile erwachsen.

- Persönliche Gründe für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes können im Einzelfall Vorrang vor Kostengesichtspunkten haben (z. B. Erziehungsurlaub, Schwerbehinderung etc.).

2. Persönliche Voraussetzungen für die Einrichtung eines häuslichen Arbeitsplatzes



Die Voraussetzung wird anhand eines Fragebogens beurteilt. Im folgenden Absatz ist das selbstständige Arbeiten einer dieser Beurteilungspunkte. Es wird bewertet, wie zuverlässig und teamfähig die oder der Antragstellende ist. Eine solche Vorgehensweise darf nicht dazu führen, dass die Führungskraft willkürlich entscheidet. Abgemildert wird diese Regelung, indem der Betriebsrat in Konfliktfällen miteinbezogen wird. In der Praxis gilt es, sich für diese Entscheidung an den Arbeitsergebnissen zu orientieren. Liegen entsprechende Leistungen vor, steht der Telearbeit nichts im Wege.

[...]

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen selbstständiges Arbeiten gewohnt sein und die nötige Selbstdisziplin aufbringen, um mit der neuen Arbeitsform verantwortungsbewusst umzugehen. Dies wird durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten bewertet [...].

4. Sachliche Voraussetzungen für die Errichtung eines häuslichen Arbeitsplatzes



Auch sachliche Voraussetzungen für Telearbeit werden mittels eines Fragebogens geprüft. Dabei geht es um die Arbeitsinhalte und die notwendige Kommunikation mit den Beschäftigten vor Ort. Außerdem sind Letztere dazu verpflichtet, sich eine Ausstattung im Sinne ergonomischer und arbeitsschutzrechtlicher Bedingungen zu besorgen. Kosten werden grundsätzlich nicht erstattet. Der oder die Beschäftigte hat seinen bzw. ihren Telearbeitsplatz in Form einer Skizze einzureichen. Der Betriebsrat weiß, dass er die Beschäftigten zu Hause nicht kontrollieren kann. Hier ist Eigenverantwortung gefragt und wird vom Betriebsrat auch erwartet. Es ist nicht die Aufgabe der Interessenvertretung, die Beschäftigten zu betreuen und zu belehren. Ein Unterschied wird gemacht, wenn es sich um Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen handelt. Für eine entsprechende Ausstattung trägt dann der Arbeitgeber die Kosten.

Hinweis:

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze, die sich im Privatbereich der Beschäftigten befinden. Abseits von Telearbeit gemäß der ArbStättV gibt es Mischformen.

6. Arbeitszeit und Zeiterfassung



Die Führungskraft wird aktiv in ihrer Rolle als Verantwortungs-träger einbezogen. Damit Überstunden tatsächlich abgebaut werden, ist sie für die Arbeitszeiterfassung der Beschäftigten verantwortlich. Diese sollen sich perspektivisch zwar selbst in einem Programm an- und abmelden, jedoch ist auch dann die Führungskraft nicht von dieser Verantwortung entbunden. Bisher gibt es einige Führungskräfte, die ihren Aufgaben nicht nachkommen. Daher ist dem Betriebsrat dieser Passus wichtig. Vieles wird von den Führungskräften an die Beschäftigten delegiert. Letztere sind teilweise gänzlich für sich selbst verantwortlich, auch was den Informationstransfer zu Neuerungen und Regelungen in Abteilungen angeht. Ein weiteres Thema in Bezug auf die Führungskräfte ist Wertschätzung, an dem der Betriebsrat noch arbeitet.

[...]

- Die Verteilung der Arbeitszeit und die Erreichbarkeit (per Telefon und E-Mail) auf dem Telearbeitsplatz und dem betrieblichen Arbeitsplatz, erfolgt in Abstimmung zwischen dem bzw. der Vorgesetzten und dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse. Wünsche des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin werden angemessen berücksichtigt. Die Leistungserbringung der alternierenden Telearbeit ist im Regelfall nur im Rahmen der gültigen Rahmenarbeitszeit und der damit verbundenen Regelungen möglich.
- Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen melden die Arbeitszeiten täglich per Mail an den Vorgesetzten/die Vorgesetzte. Nach Genehmigung erfasst der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin die Zeiten über das Mitarbeiterportal in seinem/ihrem Zeitkonto [...].

8. Technische Störungen

Bei technischen Störungen haben sich die Beschäftigten unverzüglich mit ihrer Führungskraft und den zuständigen Abteilungen in Verbindung zu setzen, um kurzfristige Hilfsmaßnahmen einleiten zu können. Ist die technische Störung nicht durch den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin selbst, gemäß des in der Anlage 4 [Meldungen und Hilfeleistungen bei Störungen] beschriebenen Szenarios zu beheben, so ist die Arbeitsleistung während bzw. bis zur Behebung der Störung am betrieblichen Arbeitsplatz zu erbringen. Daraus ergibt sich kein Dienstgang [...].

10. Haftung und gesetzliche Unfallversicherung



Mit der gesetzlichen Unfallversicherung wurde durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit vorher abgeklärt, wofür genau aufgenommen werden kann. Die Geräte selbst sind separat versichert. Nichtsdestotrotz ist ein sorgsamer Umgang mit den Geräten eine Voraussetzung für Telearbeit. Es werden daher zusätzlich Haftungsbedingungen bei Fahrlässigkeit in Abstufungen vorgenommen.

[...]

- Für Arbeitsunfälle am häuslichen Arbeitsplatz und Wegeunfälle besteht der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

11. Rechte des Betriebsrats



Dass Telearbeit als Versetzung zu verstehen ist, ermöglicht dem Betriebsrat ein Mitspracherecht für die nähere Ausgestaltung.

- Da Telearbeit im Rahmen von Arbeitsverhältnissen durchgeführt wird, bleibt der Betriebsrat im Rahmen seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben in vollem Umfang zuständig.
- Die Teilnahme am Modell der alternierenden Telearbeit ist als Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn zu verstehen [...].

16. Paritätische Kommission



Die paritätische Kommission ist für die Evaluation der Vereinbarung sowie für Konfliktfälle zuständig. Am 31.12.2020 wird diese Vereinbarung evaluiert und geprüft, ob und in welcher Form sie weiterhin Bestand hat. Wichtig ist es, alle miteinzubinden. Zwar hat der Betriebsrat die Vereinbarung initiiert, aber ohne die Arbeitgeberseite und die Beschäftigten selbst lässt sich keine gute Umsetzung realisieren. In diesem Unternehmen wird auf Augenhöhe verhandelt. Vor Ort kann auch mal hart verhandelt werden, aber daraus resultieren keine tieferen Konflikte. Jeder ist sich seiner Rolle klar, was das Verständnis erleichtert. Der Betriebsrat ist sich sicher, dass eine weitere Vereinbarung nach Ablauf der Frist abgeschlossen wird.

- Es wird eine betriebliche Kommission bestehend aus je drei Vertretern des Betriebsrates und des Arbeitgebers benannt.
- Die gemeinsame Kommission bearbeitet Anregungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und sie erarbeitet aufgrund der gesammelten Erfahrungen gleichzeitig Ergänzungsvorschläge zu dieser Vereinbarung.

- Sollten über Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung Meinungsverschiedenheiten entstehen, so tritt die Kommission auf Verlangen von Betriebsrat oder Arbeitgeber zusammen [...].



„Die Motivation, eine Vereinbarung zu machen, besteht eigentlich in zwei Dingen: nämlich einmal dass die Digitalisierung automatisch dafür sorgt, da wird Regelungsbedarf kommen; und eindeutig auch die Wünsche der Belegschaft, ganz klar.“ (Betriebsrat)



Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

<https://www.betriebsvereinbarung.de>



Mitbestimmungsportal

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035.

Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de