



FAQ – Betriebsvereinbarungen zur Pandemie

„Corona“ setzt weder Gesetze noch die Betriebsverfassung außer Kraft.
Gesundheitsschutz und Entgeltsicherung für die
Beschäftigten sind oberstes Gebot.

Stand: 03. Juli 2020

Inhalt

1. Mitbestimmung während der Pandemie (Grundsätze)

Ist „Corona“ ein Notfall, der die Mitbestimmung des Betriebsrates ausschließt?

2. Infektionsschutzkonzept

Was ist im Rahmen des Infektionsschutzes zu regeln?

Sollten Angehörige von Risikogruppen dem Arbeitgeber diesen Umstand anzeigen?

Sollte eine Betriebsvereinbarung erkrankte Beschäftigte verpflichten, dem Arbeitgeber die entsprechende Diagnose mitzuteilen?

Darf eine Betriebsvereinbarung die zwangsweise Untersuchung durch den Betriebsarzt vorsehen?

Der Arbeitgeber will Fiebermessungen am Werkstor anordnen?

Sollte eine Betriebsvereinbarung es dem Arbeitgeber erlauben, wegen konkreter Infektionsgefahr einseitig Beschäftigte „nach Hause zu schicken“?

3. Privatreisen /Dienstreisen

Darf eine Betriebsvereinbarung private Reisen in Risikogebiete untersagen?

Kann eine Betriebsvereinbarung den Wegfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Fall vorsehen, dass, sich ein/e MitarbeiterIn besonderen Risiken aussetzt?

Muss die Betriebsvereinbarungen etwas zu Dienstreisen vorsehen?

4. Leistungslohn und Infektionsschutzkonzept

Infektionsschutz und Leistungslohn – wie passt das zusammen?

5. Weg zur Arbeit / Tracing App

6. Home-Office

Verpflichtung zu Home-Office (mobiles Arbeiten)

Ist es zulässig, dass für einen Teil der Beschäftigten die Option von Home-Office geregelt wird, während ein anderer Teil präsent sein (z.B. in der Produktion) und sich Risiken aussetzen muss?

Rückkehr in die Betriebe regeln!

7. Verschiedenes

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

Parkplätze

Zentrale Hotline

Kantinen-Slot

Verzicht auf Betriebsversammlungen?

Kann eine Betriebsvereinbarung die Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Kurzarbeit vorsehen?**Es wurden keine Einträge für das Inhaltsverzeichnis gefunden.**

1. Mitbestimmung während der Pandemie (Grundsätze)

Ist „Corona“ ein Notfall, der die Mitbestimmung des Betriebsrates ausschließt?

Es ist zwischen Eil- und Notfällen zu unterscheiden. In Eilfällen besteht das Mitbestimmungsrecht grundsätzlich fort, der Arbeitgeber darf keine einseitigen Anordnungen treffen (BAG 09.07.2013, 1 ABR 12/98, NA 2014, 99). Nur in sog. Notfällen darf der Arbeitgeber einseitige Anordnungen treffen. Ein Notfall ist, wenn „jetzt in der Minute“ Maßnahmen zu ergreifen sind (Brand, Überschwemmung). Die meisten Fälle im Zusammenhang mit „Corona“ sind Eil-, aber keine Notfälle. Dies gilt etwa für die Nutzung technischer Überwachungseinrichtungen zur Einhaltung der Abstandsregeln (vgl. ArbG Wesel 24.04.2020 – 2 BVGa 4/20, Rn. 57; Schulze/Helmrich, ArbRAktuell 20, 162). Selbst die Entscheidung, den Betrieb stillzulegen, hat einige Stunden Zeit. Einen Beschäftigten wegen Verdachtsfall nach Hause zu schicken ist keine kollektive Maßnahme. Eine ganze Abteilung nach Hause zu schicken ist kein Notfall, weil die Maßnahme gerade unterstellt, dass eine Infektion innerhalb der Abteilung nicht ausgeschlossen werden kann, mit hin schon passiert ist. Gerade Regelungen in „Pandemie-Betriebsvereinbarungen“ erfolgen vorsorglich – sind also niemals ein Notfall.

Wird ein Betrieb aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen, ist die Betriebsschließung selbst zwar nicht mitbestimmungspflichtig, weil der Arbeitgeber keinen Spielraum hat. Alle Fragen drum herum wie Notwendigkeit und Umsetzung eines Notdienstes, Verhalten der Beschäftigten bei Verlassen des Betriebes etc. bleiben mitbestimmungspflichtig.

2. Infektionsschutzkonzept

Was ist im Rahmen des Infektionsschutzes zu regeln?

So viel, dass es dafür eine eigene Broschüre gibt: „Corona-Prävention im Betrieb“

http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs_20200615_2020_06_15_Handlungshilfe_Corona_Pr_vention_im_Betrieb_6ace7ad85a82dc237e0f20a472f59cb756a78ac1.pdf

Nur Stichpunkte: Ausgedünnte Schichten, alternierende Nutzung, angepasste innerbetriebliche Verkehrswege, Vermeidung von Ansammlungen vor Stechuhr, Kantine, Umkleiden, Home-Office, Reinigung von Werkzeugen, Masken, Spuckschutzwände....

Dabei haben technische Vorkehrungen Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen und persönlichen Verhaltensmaßnahmen.

Sollten Angehörige von Risikogruppen dem Arbeitgeber diesen Umstand anzeigen?

Um solche Beschäftigten besonders zu schützen, ist es notwendig, dass bekannt ist, wer zu einer Risikogruppe gehört, nicht notwendig ist die Kenntnis warum jemand zu einer Risikogruppe zu rechnen ist.

Risikogruppen sind z.B. Menschen mit Atemwegserkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Menschen, die bestimmte Medikamente (Immunsuppression) nehmen und ältere Menschen (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html).

Der Umstand, dass jemand zu einer Risikogruppe zählt, kann durch eigene Erklärung oder durch ein Attest des Hausarztes belegt werden, wobei jeweils die Diagnose nicht zu nennen ist.

Näheres in der Broschüre „Corona-Prävention im Betrieb“.

Sollte eine Betriebsvereinbarung erkrankte Beschäftigte verpflichten, dem Arbeitgeber die entsprechende Diagnose mitzuteilen?

Nein. Das ist weder notwendig noch zulässig. Eine „Corona“-Infektion ist durch behandelnde Ärzte dem zuständigen Gesundheitsamt zu melden, welches weitere Maßnahmen einleitet, ggf. auch Kontaktpersonen isoliert. Bei entsprechenden Symptomen kann sich ein Arbeitnehmer auch selbst bei den einschlägigen Notfallnummern melden.

Auf der Webseite der IG Metall sind zahlreiche Ratschläge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abrufbar, die regelmäßig aktualisiert werden:

<https://www.igmetall.de/thema/corona-krise-ratgeber-news-und-mehr>.

Darf eine Betriebsvereinbarung die zwangsweise Untersuchung durch den Betriebsarzt vorsehen?

Hierfür besteht keine Rechtsgrundlage (außerhalb bestimmter Eignungsuntersuchungen), und es ist nicht geeignet, um die Verbreitung von „Corona“ zu verhindern. Zeigt ein Mensch keine Symptome, wie etwa akutes respiratorisches Syndrom oder den Verlust von Geruchs- und Geschmackssinn, wird er derzeit nicht getestet.

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Massnahmen_Verdachtsfall_Infografik_DINA3.pdf?blob=publicationFile

Zeigt ein Arbeitnehmer Symptome, ist er krank und damit arbeitsunfähig. Der Betriebsarzt könnte zwar in diesem Fall ein Test veranlassen. Die Diagnose unterliegt allerdings nach § 8 Abs. 1 S. 3 ArbSichhG der ärztlichen Schweigepflicht. Ggf. würde das zuständige Gesundheitsamt benachrichtigt. Der Arbeitgeber würde aber nicht unmittelbar erfahren, ob eine Infektion vorliegt.

Der Arbeitgeber will Fiebermessungen am Werkstor anordnen?

Hier sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und Nr. 7 BetrVG betroffen.

Nr. 1 „Ordnung des Betriebes“ betrifft jede Form von Zugangskontrollen, das wäre selbst dann der Fall, wenn die Temperatur nur gemessen würde, nicht aber erfasst.

Zentraler ist die Nr. 7 „betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“. Hier besteht „grob gesagt“ immer dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber im Rahmen von arbeitsschutzrechtlichen Generalklauseln einen Ermessensspielraum hat, wie er das jeweilige Schutzziel erreichen möchte. Eine solche Generalklausel ist z.B. § 3 ArbSchG, wonach der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu treffen und sie auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen muss. Da gibt es selbstverständlich jeden Menge Auslegungsspielraum – und genau der öffnet das Mitbestimmungsrecht.

ArbG Wesel 24.04.2020 – 2 BVGa 4/20, Rn. 59f. bejaht das Mitbestimmungsrecht bezüglich der Auswertung von Standbildern einer Videoüberwachung als Teil der Gefährdungsbeurteilung.

Nr. 6 „technische Überwachungseinrichtung“: Wenn die Einführung einer Messstation, objektiv zur Überwachung von Arbeitnehmer*innen geeignet ist (z.B. die Aufzeichnung, wer, wie oft Temperatur messen lässt)

Durch das Temperaturmessgerät wird digital die Körpertemperatur gemessen. Es werden somit personenbezogene Daten verarbeitet i.S. von Art. 4 Nr. 1, 2 DS-GVO.

Näheres in der Broschüre „Corona-Prävention im Betrieb“

http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs_20200615_2020_06_15_Handlungshilfe_Corona_Pr_vention_im_Betrieb_6ace7ad85a82dc237e0f20a472f59cb756a78ac1.pdf

Konkret zum Fiebermessen:

Nach dem bisherigen Stand ist „Fieber messen“ keine geeignete Maßnahme, um die Übertragung des Corona-Virus auszuschließen, da innerhalb der Inkubationszeit das Virus auch von symptomfreien Menschen übertragen werden kann. Außerdem ergeben sich praktische Probleme: es ist sicherzustellen, dass die Messung „kontaktlos“ erfolgt, um nicht das Gerät zur Übertragungsquelle zu machen.

Der Aufruf an die Beschäftigten, bei Fieber oder bei Kontakt mit möglicherweise Infizierten zunächst zu Hause zu bleiben, ist mindestens ebenso geeignet wie die Fiebermessung am Werkstor, belastet aber die Arbeitnehmer weniger.

Sollte eine Betriebsvereinbarung es dem Arbeitgeber erlauben, wegen konkreter Infektionsgefahr einseitig Beschäftigte „nach Hause zu schicken“?

Sofern man das „Heimschicken“ als Arbeitsschutzmaßnahme gegenüber der übrigen Belegschaft im Sinne des § 3 ArbSchG ansieht, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Praktisch ist aber eine „konkrete Infektionsgefahr“ gar nicht zu erkennen. Personen, die mit einer Corona-positiv getesteten Person einen engen Kontakt hatten (weniger als 1,5 m Abstand, länger als 15 min) werden durch die Gesundheitsämter ermittelt.

Alle anderen sollten darauf hingewiesen werden, dass sie bei Erkältungssymptomen und/oder Fieber zu Hause bleiben sollen (also gar nicht erst den Betrieb aufsuchen).

Ferner wäre zu prüfen, ob die Pflicht aus § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG, bei länger als drei Werktagen dauernder Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen, aufgehoben werden kann. Dieses wäre eine Regelung zu Gunsten der Arbeitnehmer, die nach § 12 EFZG zulässig ist.

So würden Arztpraxen entlastet und saisonal erkältete Arbeitnehmer keinem Ansteckungsrisiko ausgesetzt.

Da vermutlich die Ansteckungsgefahr in den 1-3 Tagen vor Auftreten erster Symptome am größten ist, kommt die Maßnahme, symptomatische Kollegen „nach Hause zu schicken“, eindeutig zu spät.

3. Privatreisen/Dienstreisen

Darf eine Betriebsvereinbarung private Reisen in Risikogebiete untersagen?

Nein, weil es sich eben um Verhalten handelt, das außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegt. Zum Begriff „Risikogebiet“ und zu den Fragen um Reisen dorthin vgl. die Hinweise in den FAQ „Urlaubsreisen in ein Risikogebiet“

http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs_20200629_FAQ_Urloabsreisen_in_ein_Risikogebiet_e71d02fd1dc6d9c59a734c3edd4a0cee73a3d6e2.pdf

Kann eine Betriebsvereinbarung den Wegfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Fall vorsehen, dass sich ein/e MitarbeiterIn besonderen Risiken aussetzt?

Nein. Nach § 12 EFZG kann nur zu Gunsten von Arbeitnehmern von diesem Gesetz abgewichen werden.

Muss die Betriebsvereinbarungen Regelungen zu Dienstreisen vorsehen?

Der Arbeitgeber darf einseitig anordnen, keine Dienstreisen oder keine Dienstreisen in bestimmte Regionen zu unternehmen, § 106 GewO. Hierzu braucht es keine Betriebsvereinbarung.

Der umgekehrte Fall ist, dass der Arbeitgeber Dienstreisen anordnet, der Beschäftigte will aber nicht.

Ein Arbeitnehmer kann sich weigern, eine vom Arbeitgeber angeordnete Dienstreise anzutreten, wenn die Befolgung der Anordnung für ihn unzumutbar ist. Dies gilt etwa für Reisen in eine Region, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt. Eine solche Warnung berechtigt zur Ausübung des Zurückbehaltungsrechts nach § 273 Abs. 1 BGB. Wird von einer Reise nur „abgeraten“ (Sicherheitshinweis), muss der Arbeitnehmer grundsätzlich die Reise antreten, wenn sie angeordnet wird.

Die Definition des Auswärtigen Amtes für den Unterschied zwischen Sicherheitshinweis und Reisewarnung ist hier zu finden:

https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen#content_2

Aufgrund der volatilen Infektionsentwicklung kann sich die Einstufung einzelner Länder und Regionen rasch ändern. Daher ist vor jeder Reise auf jeden Fall eine Prüfung der Internetseite des Auswärtigen Amtes vorzunehmen.

Reisen für die Angehörigen einer Risikogruppe, etwa Arbeitnehmer mit chronischen oder Vorerkrankungen, dürften in der Regel unzumutbar sein. Grundsätzlich sollte eine Betriebsvereinbarung vorsehen, dass sich Beschäftigte sowohl bei einem Sicherheitshinweis als auch bei individuellen Bedenken weigern können und/oder zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam abgewogen wird, ob der Zweck der Dienstreise das Risiko (ggf. auch einer Quarantänemaßnahme im Ausland) aufwiegt.

4. Leistungslohn und Infektionsschutzkonzept

Infektionsschutz und Leistungslohn – wie passt das zusammen?

Gar nicht. Effektive Infektionsschutzmaßnahmen führen dazu, dass Wege und Arbeitsabläufe sich ändern, Mund-Nase Masken beeinträchtigen das Atmen. Betriebsvereinbarungen zur Pandemie sollten daher vorsehen, dass der Leistungslohnkriterien nicht mehr zur Anwendung kommen und stattdessen auf den Durchschnitt „vor Corona“ abgestellt wird.

5. Weg zur Arbeit / Tracing App

Siehe hierzu Infopaket 4, dort „[Corona Warn App - Hinweise für Beschäftigte und Betriebsräte](#)“

6. Home-Office

Anordnung von Home-Office (mobiles Arbeiten)

Sofern bisher keine betriebliche Regelung dazu besteht, ist das Anbieten dieser Möglichkeit sinnvoll, um die Präsenz im Betrieb zu verringern und das Infektionsrisiko zu verringern.

Regelungsgegenstände könnten sein:

- Jedem und jeder Beschäftigten, denen der Arbeitgeber die technische Ausstattung überlassen hat (Laptop, Mobiltelefon, ggf. genauer definieren), kann sich nach eigener Einschätzung für Home-Office entscheiden – Prinzip: Begründe nicht, warum du nicht da bist, sondern, warum du kommst.
- Eine Home-Office-Sperre, sei es gänzlich oder für bestimmte Zeiten, bedarf der Zustimmung des Betriebsrates (Konfliktpotential mit Vorgesetzten minimieren), Gleiches gilt für die Teilnahme an Präsenz-Terminen
- Haftung und Unfallversicherung
- Das bisherige Arbeitszeitmodell bleibt erhalten, die Erfassung der Arbeitszeiten erfolgt anhand der Log-in-Daten, die jedoch nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgewertet werden. Zu den betriebsüblichen Arbeitszeiten (je nach Modell) ist der Beschäftigte telefonisch erreichbar.
- Laufzeit

Ein Muster für eine Betriebsvereinbarung über mobiles Arbeiten findet sich hier:

https://extranet.igmetall.de/view_105252.htm .

Ist es zulässig, dass für einen Teil der Beschäftigten die Option von Home-Office geregelt wird, während ein anderer Teil im Betrieb präsent sein (z.B. in der Produktion) und sich Risiken aussetzen muss?

Eine mit den Anforderungen von Arbeitsaufgabe und Arbeitsplatz begründete und begründbare Differenzierung der Nutzung von Home-Office ist zulässig. Das entbindet den Arbeitgeber aber nicht von seiner Verpflichtung zur Sicherstellung von Arbeits- und Gesundheitsschutz an allen Arbeitsplätzen, insbesondere im Betrieb. Der Betriebsrat muss ein effektives Arbeitsschutzkonzept durchsetzen, das die Risiken minimiert. Nach den vom Bundesarbeitsministerium herausgegebenen Arbeitsschutzstandards trägt es aber auch zur Risikominimierung bei, wenn Büroarbeiten nach Möglichkeit im Home-Office durchgeführt werden.

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Arbeitsschutz/arbeitsschutz.html>

Eine ausgewogene Aufteilung zwischen Home-Office und Präsenztätigkeiten insbesondere in großen Betrieben mit vielen tausend Beschäftigten kann auch helfen, den örtlichen ÖPNV zu entlasten.

Rückkehr in die Betriebe regeln!

Für viele Betriebe hat inzwischen wieder der sog. „Regelbetrieb“ begonnen. Die Beschäftigten bzw. viele von ihnen sollen nach Wochen im Home-Office wieder in den Betrieb zurückkehren. Dabei muss der Arbeitgeber jedoch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Erstellung der Dienstpläne (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), der Umsetzung der Kurzarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG), der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) und den zu ergreifenden Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) beachten. Unterlässt er dies, kann der Betriebsrat die Rückkehr vorläufig verhindern. So bislang entschieden durch:

Arbeitsgericht Berlin (Beschluss vom 27.4.2020, Az: 46 AR 50030/20)

Arbeitsgericht Stuttgart (Beschluss vom 28.4.2020, Az: 3 BVGa 7/20)

Arbeitsgericht Neumünster (Beschluss vom 28.4.2020, Az: 4 BVGa 3a/20)

7. Verschiedenes

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

In fast allen Betrieben gibt es hierzu Betriebsvereinbarungen. Es könnte sich lohnen, diese darauf zu überprüfen, ob man mit „versetztem“ Schichtbeginn größere Menschenansammlungen, ggf. auch im ÖPNV, vermeiden kann.

Parkplätze

Die Bestimmungen zur Benutzung von Firmenparkplätzen unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung des Betriebes. Soweit eine Betriebsvereinbarung dazu besteht, wäre zu überlegen, ob man die Parkflächen ausweitet bzw. den Kreis der Berechtigten erweitert (zumal wenn Parkplätze wegen Home-Office frei werden), um den Beschäftigten zu ermöglichen, auf die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu verzichten.

Zentrale Hotline

Die Einrichtung einer zentralen Hotline kann hilfreich sein, um Beschäftigte zu informieren, aber auch, um zeitnah auftretende Fragen und Probleme zu erkennen.

Kantinen-Slot

Im Rahmen der Festlegung von Pausenzeiten sowie der Nutzungsbedingungen betrieblicher Sozialeinrichtungen könnte geprüft werden, ob es die „soziale Distanzierung“ fördert, wenn bestimmte Abteilungen zu bestimmten Zeiten die Kantine aufsuchen. In vielen Betrieben werden „Abstandslinien“ auf dem Boden markiert um Abstand in der Warteschlange zu ermöglichen und es werden Sitzplätze in der Kantine reduziert (jeden zweiten Platz freihalten etc.).

Näheres in der Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung „Corona-Prävention im Betrieb“

http://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs_20200615_2020_06_15_Handlungshilfe_Corona_Pr_vention_im_Betrieb_6ace7ad85a82dc237e0f20a472f59cb756a78ac1.pdf

Verzicht auf Betriebsversammlungen?

§ 129 BetrVG sieht vor, dass Betriebsversammlungen auch audio-visuell durchgeführt werden können.

Im Rahmen einer „Pandemie-Betriebsvereinbarung“ könnte geregelt werden, dass die technischen Voraussetzungen für Podcasts oder Live-Streaming (Zuschauer können Fragen stellen) geschaffen werden. Gerade bei sich weiter zuspitzender Situation wäre dies hilfreich. Siehe auch Infopaket 3 „virtuelle Betriebsversammlung“.

Kann eine Betriebsvereinbarung die Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Kurzarbeit vorsehen?

Nein. Es gibt zwar eine Rechtsprechung des EuGH (C-229/11; C-230/11), nach der es nicht europarechtswidrig ist, wenn nationale Regelungen das bestimmen; diese wird von der Arbeitgeberseite gerne herangezogen. Daraus ergibt sich aber nur, dass das nationale Recht bei Kurzarbeit Urlaubsansprüche kürzen dürfte. In Deutschland ist Urlaub im BUrlG und in Tarifverträgen geregelt. Außer für Sozialpläne (wie in der EuGH-Entscheidung) gilt für alle Betriebsvereinbarungen der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG. Was üblicherweise in Tarifverträgen geregelt wird, darf nicht in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Damit wäre eine solche Betriebsvereinbarung unwirksam.

Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

V.i.s.d.P / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV:
Sibylle Wankel, Stabsstelle Justitiariat
Isaf Gün, Funktionsbereich Betriebspolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt
Kontakt: vorstand@igmetall.de

www.igmetall.de