

Webinar zum neuen Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe

Mag. Claudia Weiss-Koppensteiner, Mag. Daniel Frings

20.8.2024



Inhaltsverzeichnis

■ Ziele des neuen KV	3
■ Inkrafttreten	4
■ Anwendungsbereich	5
■ Wie sehen die wichtigsten Neuerungen aus?	6
▪ Arbeitszeitflexibilisierung - Erweiterte Durchrechnungsmöglichkeit	7
▪ Arbeitszeitflexibilisierung - Probemonat, Verlängerungsmöglichkeit befristeter Verträge	16
▪ Arbeitszeitflexibilisierung - Kündigungsregelungen	17
▪ Zusammenhängende Freizeit	18
▪ Feiertagsregelung	23
▪ Nachtarbeitszuschlag - NEU	24
▪ Jugendliche (Lehrlinge bzw. Praktikanten)	26
▪ Teilzeitkräfte	28
▪ Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)	30
▪ Anrechnung von Vordienstzeiten und Branchenerfahrung (ab 1.5.2025)	32
▪ Neuregelung LG 4 (ab 1.5.2025)	34
▪ Lohn- und Gehaltserhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit (ab 1.5.2025)	35
■ Weitere Informationen	36

Ziele des neuen Kollektivvertrages (KV)

- einheitlicher, zukunftsorientierter (Mindest-)Standard für alle Betriebe in der Branche
- Anpassung der Rahmenbedingungen in Reaktion auf Entwicklungen in der Branche und am Arbeitsmarkt:
 - mehr Flexibilität bei betrieblichen Arbeitszeitmodellen
 - mehr planbare Freizeit
- Sicherstellung fairer Wettbewerbsbedingungen für alle in der Branche
- Klarstellung und Neuformulierung missverständlicher KV-Formulierungen
- Zusammenführung unterschiedlicher Bundesländer-Regelungen

Inkrafttreten des neuen KV

- grundsätzlich tritt der neue KV mit **1.11.2024** in Kraft.
- einige Bestimmungen, die eine längere Anpassungszeit erfordern, treten jedoch erst mit **1.5.2025** in Kraft:
 - Neuregelung der Lohn-/Gehaltsgruppe 4
 - Anrechnung von Vordienstzeiten bei Fachkräften und Branchenerfahrung bei Hilfskräften
 - Vereinheitlichung der Dienstzeitzulage (5 Jahressprünge)

Anwendungsbereich - Für wen gilt der neue KV?

- grundsätzlich selber persönlicher Anwendungsbereich wie alter, derzeit noch gültiger KV

NEU: EIN gemeinsamer KV für Arbeiter:innen als auch Angestellte.

Derzeit gibt es noch getrennte KVs für Arbeiter:innen und Angestellte.

- fachlicher Anwendungsbereich: Alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie bzw. Fachverband Hotellerie angehören
KEINE Änderung zum Status Quo

Wie sehen die wichtigsten Neuerungen im KV aus?

Arbeitszeitflexibilisierung - Erweiterte Durchrechnungsmöglichkeit der (zuschlagsfreien) Normalarbeitszeit

- KV ermöglicht Arbeitszeitflexibilisierung mittels Durchrechnungsregelungen

NEU:

- Durchrechnung ist schriftlich zu vereinbaren
 - erweiterter Durchrechnungszeitraum von bis zu neun Monaten bei Befristungen
 - Durchrechnung auch für Teilzeitbeschäftigte
 - klar festgelegte Auszahlungstermine im bzw. nach dem Durchrechnungszeitraum
 - Durchrechnung für Jugendliche mit Einzelvereinbarung
 - 26 Wochen Betrachtungszeitraum für die Höchstarbeitszeit
-
- KV sieht - wie bisher - grundsätzlich eine 5-Tage-Woche vor, mit
 - einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden und
 - einer täglichen Normalarbeitszeit von 8 Stunden.
 - eine Arbeitsleistung am 6. Tag ist zuschlagspflichtig (50 % vom Normalstundenlohn)

Arbeitszeitflexibilisierung - Erweiterte Durchrechnungsmöglichkeit der (zuschlagsfreien) Normalarbeitszeit

- **NEU: Durchrechnung** muss sowohl bei unbefristeten als auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, wenn von ihr Gebrauch gemacht werden soll!
 - Bisher galt die Durchrechnung bei Saisonbetrieben automatisch per KV
 - Neue Regelung ermöglicht sowohl Ganzjahres- als auch Saisonbetrieben eine Durchrechnung bei befristeten Arbeitsverhältnissen zu vereinbaren

Arbeitszeitflexibilisierung - Erweiterte Durchrechnungsmöglichkeit der (zuschlagsfreien) Normalarbeitszeit

- **NEU: erweiterte Durchrechnung für Teilzeitbeschäftigte**
 - **Durchrechnungszeitraum:**
 - Arbeitsverhältnis **unbefristet** oder mit **mehr als 9 Monaten** befristet: bis zu **26 Wochen** bzw. 6 Monaten
 - Arbeitsverhältnis **befristet bis zu 9 Monaten**: Dauer der Befristung, maximal **9 Monate**
Einmalige Verlängerung der Befristung um max. 4 Wochen unterbricht Durchrechnungszeitraum nicht. Durchrechnung endet aber nach maximal 9 Monaten
 - **Grenzen der Normalarbeitszeit:**
 - **wöchentliche** Normalarbeitszeit: vereinbarte Wochenarbeitszeit + **8 Stunden**
(z.B. Teilzeitbeschäftigter mit 30 Stunden -> Ausdehnung auf 38 Stunden möglich)
 - **tägliche** Normalarbeitszeit: **9 Stunden**
- **Alternativ** kann bei **Teilzeitbeschäftigten** natürlich auch weiterhin die **gesetzliche Regelung zur Mehrarbeit (19d Abs 3 AZG)** gewählt werden:
 - 25 % Mehrarbeitszuschlag oder
 - 1:1 Ausgleich im Kalendervierteljahr/vereinbarten 3-Monatszeitraum

■ Durchrechnung für Vollzeitbeschäftigte

■ **NEU:** Durchrechnungszeitraum:

- Arbeitsverhältnis **unbefristet** oder mit **mehr als 9 Monaten** befristet: bis zu 26 Wochen bzw. 6 Monaten
- Arbeitsverhältnis **befristet bis zu 9 Monaten**: Dauer der Befristung, maximal 9 Monate
Einmalige Verlängerung der Befristung um max. 4 Wochen unterbricht Durchrechnungszeitraum nicht. Durchrechnung endet aber nach maximal 9 Monaten

■ **Grenzen der Normalarbeitszeit:**

- **wöchentliche Normalarbeitszeit: 48 Stunden**
- **tägliche Normalarbeitszeit: 9 Stunden**

Arbeitszeitflexibilisierung - Erweiterte Durchrechnungsmöglichkeit der (zuschlagsfreien) Normalarbeitszeit

- **50% Zuschlag für**
 - **Arbeitsleistungen außerhalb der Durchrechnung:**
 - Vollzeitbeschäftigte ab 49. Stunde pro Woche und 10. Stunde pro Tag;
 - Teilzeitbeschäftigte ab 9. Stunde über vereinbarter wöchentlicher Normalarbeitszeit und 10. Stunde pro Tag bzw.
 - für am Ende des Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichene Stunden

Arbeitszeitflexibilisierung - Erweiterte Durchrechnungsmöglichkeit der (zuschlagsfreien) Normalarbeitszeit

- **NEU:** klar festgelegte Auszahlungstermine im bzw. nach dem Durchrechnungszeitraum:
 - Lohn/Gehalt für die Normalarbeitszeit: mit dem Monatsletzten des Kalendermonats
 - Überstunden: Sofern eine Auszahlung vereinbart wurde, sind
 - nicht durchrechenbare Überstunden spätestens mit der, auf das Monat der Überstundenleistung folgenden, Lohn-/Gehaltsabrechnung auszubezahlen.
 - Saldostunden am Ende des Durchrechnungszeitraum spätestens mit der übernächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung nach Ende des Durchrechnungszeitraums auszubezahlen.

■ Durchrechnung des 6. Wochentages

- Grundsatz: 5-Tage-Woche im Hotel- und Gastgewerbe
- Im Rahmen einer vereinbarten Durchrechnung kann in einzelnen Kalenderwochen die wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 6 Tage pro Woche zuschlagsfrei aufgeteilt werden wenn
 - die gesetzlich vorgesehene Wochenruhe (36 Stunden) eingehalten wird und
 - am Ende des Durchrechnungszeitraums durchschnittlich zwei Tage pro Kalenderwoche arbeitsfrei waren
- Zuschlag für fehlende arbeitsfreie Tage am Ende des Durchrechnungszeitraumes
 - 50 % eines Fünftels der wöchentlichen Normalarbeitszeit

Arbeitszeitflexibilisierung - Erweiterte Durchrechnungsmöglichkeit der (zuschlagsfreien) Normalarbeitszeit

- **NEU:** für Jugendliche kann in betriebsratspflichtigen Betrieben ohne Betriebsrat einzelvertraglich eine 14-tägige Durchrechnung vereinbart werden:
 - wöchentliche Normalarbeitszeit: 45 Stunden
 - tägliche Normalarbeitszeit: 9 Stunden
- erleichtert die Lehrlingsausbildung in Betrieben mit zwei Sperrtagen

Arbeitszeitflexibilisierung - Erweiterte Durchrechnungsmöglichkeit der (zuschlagsfreien) Normalarbeitszeit

- **NEU:** Ausdehnung des Betrachtungszeitraums für die durchschnittliche Höchstarbeitszeit (48 Stunden) auf 26 Wochen!
 - langjährige Forderung damit umgesetzt (*bisher: 17 Wochen*)
 - hilft insbesondere Betrieben in Ferienregionen mit langen Saisonen, die durch den längeren Betrachtungszeitraum Phasen mit ausgedehnten Arbeitszeiten der Beschäftigten besser ausgleichen können

Arbeitszeitflexibilisierung - Probemonat, Verlängerungsmöglichkeit befristeter Verträge

- **NEU: Probemonat** für Arbeiter:innen und Angestellte
 - 1. Monat des Arbeitsverhältnisses gilt **per KV** als Probemonat (bisher bei Arbeiter:innen nur 14 Tage, bei Angestellten musste ausdrückliche Vereinbarung erfolgen)
 - Jederzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Probemonat möglich
- **Verlängerungsmöglichkeit** für befristete Arbeitsverhältnisse
 - Verlängerung einvernehmlich um bis zu 4 Wochen möglich
 - Achtung: Durchrechnung geht für max. 9 Monate

Arbeitszeitflexibilisierung - Kündigungsregelungen

- **NEU:** Zur Anwendung kommen die folgenden Kündigungsfristen (=aktuelle Gesetzesfassung):
 - im 1. und 2. Dienstjahr: 6 Wochen
 - ab dem 3. Dienstjahr: 2 Monate
 - ab dem 6. Dienstjahr: 3 Monate
 - ab dem 16. Dienstjahr: 4 Monate
 - ab dem 26. Dienstjahr: 5 Monate
- Als Kündigungstermine sieht der KV jeden 15. des Monats und jeden Monatsletzten vor

Zusammenhängende Freizeit

- **NEU:** Arbeitnehmer:innen haben grundsätzlich **12 Mal im Jahr Anspruch auf eine zusammenhängende Freizeit** im Ausmaß von **zwei Kalendertagen**.
- Die zusammenhängende Freizeit ist in zwei Varianten möglich:
 - zusammenhängende Freizeit in Verbindung mit dem Sonntag bzw.
 - zusammenhängende Freizeit in Verbindung mit dem Schließtag/freien Tag
- Die zusammenhängende Freizeit **muss nicht einmal pro Kalendermonat** erfolgen.
 - zusammenhängende Freizeit kann auf Kalendermonate aufgeteilt werden, in denen ein geringeres Arbeitsaufkommen herrscht!

Zusammenhängende Freizeit

- Die Regelung zur zusammenhängenden Freizeit kommt **NICHT** zur Anwendung bei:
 - Betrieben mit zwei oder mehr fixen Schließtagen pro Kalenderwoche
 - Arbeitnehmer:innen mit denen zwei oder mehr freie Tage pro Kalenderwoche vereinbart wurden
 - Arbeitnehmer:innen, die Arbeitsleistungen in Verbindung mit einem Wochenende vereinbart haben
 - Arbeitnehmer:innen mit bis zu 9 Monaten befristeten Arbeitsverträgen

Zusammenhängende Freizeit

- Der Sonntag muss jeweils von 0 - 24 Uhr frei sein.
- Eine anrechenbare zusammenhängende Freizeit in Verbindung mit dem Sonntag ist auch dann gegeben, wenn:
 - ein Dienst am Freitag beginnt und am Samstag endet oder
 - Dienstbeginn am Montag nach 16 Uhr ist.

Beispiel: Ein Restaurantfachmann in einem Hotel hat Sonntag/Montag frei und hat am Montag um 17 Uhr Dienstbeginn für das Abendservice. In diesem Fall liegt die notwendige, den Sonntag einschließende, zusammenhängende Freizeit vor.

- Für Betriebe mit einem Schließtag/Arbeitnehmer:innen mit einem fixen freien Tag gelten die genannten Regelungen analog

Zusammenhängende Freizeit

- Bei Betrieben mit nur **einem Schließtag** oder
- bei Arbeitnehmer:innen mit denen nur **ein fixer freier Tag** vereinbart wurde,
- muss **12 Mal im Jahr** der Schließtag/freie Tag mit einem anderen freien Tag kombiniert werden

Beispiel: Ein Koch in einem Restaurant ohne Schließtag hat vertraglich den Donnerstag als freien Tag vereinbart. Der Kollektivvertrag sieht für diesen Fall 12 Mal pro Jahr eine zweitägige den Donnerstag einschließende zu gewährende Freizeit vor. Das kann Mittwoch/Donnerstag oder Donnerstag/Freitag sein.

Zusammenhängende Freizeit

- Von der **zusammenhängenden Freizeit** kann **abgewichen** werden:
 - wenn der Betrieb seine Leistungen für Gäste einschränkt (z.B. vorübergehende Schließtage, Schließung des Betriebes oder einzelner Abteilungen)
- **Maximal 3 Sonntage**, die in einen **Urlaub** fallen, können auf die 12 malige zusammenhängende Freizeit **angerechnet** werden. Auch **alle Sonntage**, die in den Zeitraum eines **Kuraufenthaltes** fallen, können angerechnet werden.
- Im **Kalenderjahr 2024** sind **zwei** freie Wochenenden bzw. zusammenhängende freie Tage zu gewähren.

Feiertagsregelung

- Feiertagsarbeitsentgelt gebührt auch dann, wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt (wie schon bisher im Arbeiter-KV) - auch Zeitausgleich möglich
- **NEU:** Werden die dienstfreien Tage im Dienstplan so eingeteilt, dass sie **mehr als sechsmal** im Kalenderjahr **auf einen Feiertag fallen**, hat der Arbeitnehmer **ab dem 7. Mal** Anspruch auf **einen zusätzlichen freien Tag** pro dienstfreiem Tag an einem Feiertag.
- Dies gilt **NICHT** für Arbeitnehmer:innen mit denen folgendes vereinbart wird:
 - zumindest ein vertraglich festgelegter freier Tage pro Kalenderwoche oder
 - eine Arbeitsleistung ausschließlich am oder in Verbindung mit einem Wochenende oder
 - eine Arbeitsleistung ausschließlich an Feiertagen oder
 - ein befristetes Arbeitsverhältnis von bis zu 9 Monaten

Nachtarbeitszuschlag - NEU

- Gilt für alle Arbeitnehmer:innen, die im Zeitraum zwischen **24 Uhr und 6:00 Uhr** arbeiten

- Zuschlag ist in drei Zeitabschnitte gegliedert:
 - von 00:01 bis 02:00 Uhr
 - von 02:01 bis 04:00 Uhr
 - von 04:01 bis 06:00 Uhr

- Pro Abschnitt gebührt 1/3 des pauschalen Nachtarbeitszuschlages (ab 1.11.2024: € 9)

- **Ausnahmen:**
 - Arbeitsbeginn frühestens um 05:00 Uhr - € 4,50 Zuschlag
 - Arbeitsbeginn frühestens um 05:30 Uhr - kein Zuschlag

Nachtarbeitszuschlag - NEU

Beispiele:

Eine Barkeeperin in einem Hotel hat um 1:30 Dienstschluss. Sie hat Anspruch auf $\frac{1}{3}$ des im Lohnübereinkommen festgelegten Nachtarbeitszuschlages.

Eine Servicekraft in einem Cafe hat um 03:15 Uhr Dienstschluss. Sie hat Anspruch auf $\frac{2}{3}$ des im Lohnübereinkommen festgelegten Nachtarbeitszuschlages.

Ein Frühstückskoch hat Dienstbeginn um 5:15 Uhr. Er hat für diesen Dienst Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag in Höhe $\frac{1}{6}$ des im Lohnübereinkommen festgelegten Nachtarbeitszuschlages.

Eine Servicekraft hat Dienstbeginn um 5:30 Uhr. In diesem Fall entsteht kein Anspruch auf den Nachtarbeitszuschlag.

Jugendliche (Lehrlinge bzw. Praktikanten)

- **NEU:** Vereinbarung einer 14-tägigen Durchrechnung der Arbeitszeit auch in betriebsratspflichtigen Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Zustimmung des Betriebsrates möglich!
- **Flexibilisierung der Sonntagsbeschäftigung**
 - abwechselnd jeden 2. Sonntag
 - an bis zu 3 Sonntagen hintereinander in frei einteilbaren Beschäftigungsblöcken (höchstens 18 Sonntage im Kalenderjahr).

Jugendliche (Lehrlinge bzw. Praktikanten)

- Keine Sonntagsbeschäftigung in den **ersten 8 Wochen** des 1. Lehrjahres
Gilt **NICHT** bei
 - bei Anrechnung von Lehrzeiten,
 - bei Wechsel des Lehrverhältnisses
 - in Betrieben mit mindestens zwei zusammenhängenden Schließtagen pro Kalenderwoche
- Sonstiges
 - **Lehrabschlussbonus** bei gutem oder ausgezeichnetem Erfolg (solange Förderung besteht)
 - **Streichung** der KV - Regelung, wonach ein Verstoß gegen die Meldepflicht die Beschäftigung von Jugendlichen am Sonntag unzulässig macht

- **NEU:** Teilzeitbeschäftigte haben Recht unter bestimmten Voraussetzungen eine **Erhöhung des Stundenausmaßes** zu verlangen:
 - **bei Vorliegen einer Durchrechnung:**
vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit muss am Ende des Durchrechnungszeitraumes um **mindestens 20 % überschritten** worden sein.
→ Erhöhte Normalarbeitszeit gilt ab Beginn des **übernächsten** Durchrechnungszeitraumes
 - **wenn keine Durchrechnung vorliegt:**
vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit muss innerhalb eines Betrachtungszeitraums von 6 Monaten um mindestens 20 % überschritten worden sein

Teilzeitkräfte

- Arbeitgeber kann dieses Ansuchen aus betrieblichen Gründen ablehnen.
- Wird das Arbeitszeitausmaß erhöht, erspart sich der Arbeitgeber Zuschläge.

Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

- Unterschiedliche Wartezeiten für Arbeiter und Angestellte:
 - **NEU:** Arbeiter Anspruch nach Ende des Probemonats (bisher 2 Monate Wartezeit)
 - Für Angestellte gibt es wie bisher keine Wartezeit
- **NEU:** Bemessungsgrundlage
 - der/das im Fälligkeitsmonat zustehende **Ist-Lohn/Gehalt** für die **vereinbarte Normalarbeitszeit**
 - die im Durchschnitt geleisteten Nachtarbeits- und Fremdsprachenzulagen mit Bezug zur Normalarbeitszeitoder
 - das im Fälligkeitsmonat zustehende **All-in-Entgelt**

Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

- **Kein Teil** der Bemessungsgrundlage sind:
 - **Echte Überstundenpauschalen bis zu 8 Überstunden/Woche** Zzgl. 50 % Zuschlag
 - **tatsächlich ausbezahlte Überstunden** → z.B. Überstundenentgelte, die in oder am Ende der Durchrechnung entstehen oder im Anlassfall geleistete und abgerechnete Überstunden
- **Teilzeitbeschäftigte** haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechenden, **aliquoten Anteil** der beiden Sonderzahlungen
→ regelmäßige Mehrstunden sind zu berücksichtigen
- **Fälligkeiten: 30.6. und 30.11.** -> davon abweichende **quartalsweise** Auszahlung ist möglich!

Anrechnung von Vordienstzeiten und Branchenerfahrung (ab 1.5.2025)

- **NEU:** Facheinschlägige Vordienstzeiten werden mit **höchstens 3 Jahren** angerechnet (beim selben Arbeitgeber unbegrenzt) - unabhängig davon, ob im In- oder Ausland zurückgelegt
- Nachweis durch den Arbeitnehmer mittels Sozialversicherungsauszug, Dienstzeugnis, sonstiger Arbeitspapiere
 - Nachweise sind innerhalb von **4 Monaten** ab Aufforderung durch Arbeitgeber zu erbringen
 - Bei Säumnis verfällt Anspruch!
- Gilt auch für bestehende Arbeitsverhältnisse → jedoch Verfallsfrist 30.9.2025 (= 4 Monate nach Inkrafttreten dieser Bestimmung), wenn bis dahin kein Nachweis durch Arbeitnehmer, verfällt Anspruch auf Anrechnung.

Anrechnung von Vordienstzeiten und Branchenerfahrung (ab 1.5.2025)

- **NEU:** Anrechnung von Branchenerfahrung bei Hilfskräften (LG 4 neu)
- **Einstufung in LG 4, sobald 10 Jahre Branchenerfahrung nachgewiesen**
- Nachweis durch Arbeitnehmer mittels entsprechender Dokumente und Arbeitspapiere (z.B. Dienstzeugnis)

Neuregelung LG 4 (ab 1.5.2025)

- LG 4 bisher für ausgelernte Lehrlinge
 - **NEU:** Ausgelernte Lehrlinge werden mit **erfolgreich abgelegter LAP** sofort in **höhere Lohngruppe** eingestuft.
 - **NEU:** LG 4 nun Lohngruppe für:
 - Hilfsarbeitskräfte mit 10 Jahren Branchenerfahrung
 - Beschäftigte mit vollständig absolvierter facheinschlägiger Lehrzeit ohne erfolgreicher LAP
 - Arbeitnehmer mit vollständig absolvierter berufsbildender mittlerer/höherer Schule ohne positiven Abschluss
- Anerkennung von Berufserfahrung bzw. einschlägiger, aber formal nicht abgeschlossener Ausbildung

Lohn- und Gehaltserhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit (Dienstzeitzulage) (ab 1.5.2025)

- **NEU:** österreichweite Vereinheitlichung der Lohn- und Gehaltssprünge auf **5 Jahre**
- Umstellung erfolgt mit **1.5.2025**
- Der/Das kollektivvertragliche Mindestlohn/-gehalt erhöht sich alle 5 Dienstjahre -
 - nach einer Dienstzeit von 5 Jahren auf 102,5 %
 - nach einer Dienstzeit von 10 Jahren auf 105 %
 - nach einer Dienstzeit von 15 Jahren auf 107,5 %
 - nach einer Dienstzeit von 20 Jahren auf 110 %

Weitere Informationen

- Der neue Rahmenkollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe ist unter: <https://www.wko.at/oe/tourismus-freizeitwirtschaft/serviceplattform-gastronomie-hotellerie/kollektivvertrag> aufrufbar.
- FAQ werden ebenfalls auf der genannten Webseite verlinkt.
- Weitere Präsenz-Informationsveranstaltungen werden von den jeweiligen Fachgruppen in den Bundesländern organisiert.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!