

# Deutscher Gewerkschaftsbund

29.04.2016

Kommentare (0)

## Für eine gerechte Arbeitszeitpolitik!



DGB

veränderten Möglichkeiten, die z. B. der technologische Wandel möglich macht. Mobiles Arbeiten oder der Schicht-Doodle, bei der die KollegInnen selbst ihre bevorzugten Arbeitszeiten eintragen können, erlauben es, mehr Selbstbestimmung und Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu realisieren. Beim Deutschen BetriebsräteTag wurde 2015 erstmals ein Sonderpreis in der Kategorie Arbeitszeitgestaltung ausgelobt. Gewerkschaften und Politik geben Broschüren zu betrieblichen Lösungen in der Arbeitszeitgestaltung heraus (z.B. BMAS Publikation „Zeit- und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben“, 2016). Es ist davon auszugehen, dass die Wünsche nach neuen Arbeitszeiten und Schichtmodellen in den nächsten Jahren weiterhin eher mehr als weniger werden. Individuell und flexibel soll dabei besser auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen eingegangen werden können.

### Zeitsouveränität und Flexibilität

Zeitsouveränität ist ein wichtiges Element der Arbeitszeitgestaltung und Treiber in vielen Debatten. „Flexibilität“ bedeutete bisher für viele Menschen nicht, dass sie über ihre Arbeitszeit selbst verfügen können, sondern im Gegenteil: ständige Verfügbarkeit. Wir müssen jedoch weg von einer Arbeitgeberflexibilität, hin zu einer ArbeitnehmerInnenflexibilität, oder wie Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles es ausdrückt: *Wir brauchen einen neuen Flexibilitätskompromiss*. Das Loslösen von einer Anwesenheitskultur ist dabei ebenso wichtig wie Mitspracherechte bei der Arbeitszeit.

Dass die Arbeitgeberflexibilität in den letzten Jahren meist im Vordergrund stand, lässt sich auch am Rückgang des „Normalarbeitsverhältnisses“ ablesen. Der Anteil sank vom Jahr 1999 bis zum Jahr 2009 von 71,5% um 5,1 Prozentpunkte ab.[1] Gleichzeitig stieg der Anteil der atypischen Beschäftigung von 17,6% auf 22,1% an (ebenda). Ebenso wie die starke Ausweitung der Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit, von der mittlerweile mehr als die Hälfte der Beschäftigten betroffen ist.[2] Gleichzeitig stieg auch die Anzahl der (unbezahlten) Überstunden in den letzten Jahren massiv an.[3]

Die Gestaltung von Arbeitszeit ist ein entscheidendes Element moderner Gesellschaftspolitik. Die meisten Menschen wünschen sich mehr Zeit für Familie, Freunde, Hobbys und mehr Flexibilität in der Gestaltung ihres Alltags. Gerade im Rahmen der Digitalisierungsdebatte wird Arbeitszeitgestaltung immer wichtiger. Arbeitszeit wird vielfältiger und komplexer diskutiert als noch in den 1980iger Jahren. Wo es früher um eine 35-Stunden-Woche und „Samstags gehört Vati mir“ ging, stehen nun Fragen von Geschlechtergerechtigkeit, Lebensqualität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Zeit für Weiterbildung und Pflege, Gesunderhaltung und Selbstbestimmung im Vordergrund. Kurzum: die neue arbeitszeitpolitische Debatte umfasst eine ganze Gesellschaft, mit unterschiedlichen Zeitanforderungen an verschiedene Lebensphasen.

Für ArbeitnehmerInnen ist Arbeitszeit stets mehr als eine Rechengröße. Betriebsräte und Gewerkschaften erleben eine neue Debatte um Arbeitszeit. Diese speist sich einerseits aus veränderten Wünschen und Anforderungen der Belegschaften, andererseits aus

## Zeit und der Gender-Gap

Während also Vollzeitbeschäftigte beruflich immer stärker beansprucht werden, gibt es viele ArbeitnehmerInnen, die nur Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung finden. Besonders Frauen sind von dieser Entwicklung betroffen. Obwohl ihr Beschäftigungsanteil insgesamt zugenommen hat, sank ihr Anteil am gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumen ab. Die „1,5-Erwerbsvariante“, bei der Männer Vollzeit arbeiten, während Frauen einer Teilzeittätigkeit nachgehen, wird zunehmend zum gesellschaftlichen Normalfall. Daraus entsteht ein Abhängigkeitsverhältnis, dass Frauen sowohl gegenwärtig als auch beim späteren Rentenbezug deutlich benachteiligt. Während der Gender-Pay-Gap mit 22% noch beinahe überschaubar anmutet, liegt dieser beim Gender-Pension-Gap mit knapp 60% beinahe dreimal so hoch[4]. Das bedeutet: Frauen bekommen im Durchschnitt weniger als die Hälfte der durchschnittlichen Rentenbezüge von Männern.

Studien zeigen, dass die derzeitige Realität der 1,5 Aufteilung nicht dem Wunsch der meisten ArbeitnehmerInnen entspricht. Während sich Teilzeitbeschäftigte wünschen, etwas mehr zu arbeiten, gibt es den Wunsch von Vollzeitbeschäftigten, weniger Stunden abzuleisten. [5] Die Umverteilung von Arbeitszeit von denen, die viel haben (meist Männer), zu denen, die weniger haben (meist Frauen) ist somit eine bedeutende Frage der Geschlechtergerechtigkeit. Eine Familie könnte prinzipiell bei einer Arbeitsumverteilung von einem Arbeitsplatz (männlich) und einem halben Arbeitsplatz (weiblich) auf zwei dreiviertel Arbeitsstellen dasselbe Familieneinkommen generieren wie zuvor (vorausgesetzt, Männer und Frauen verdienen endlich gleich viel). Vor diesem Hintergrund muss über eine neue Ausgestaltung des Normalarbeitsverhältnisses, seiner Besteuerung und der Arbeitszeit nachgedacht werden.

## Neue Normalarbeitszeiten

Eine generelle Absenkung der durchschnittlichen Regelarbeitszeit als Arbeitsumverteilungsmaßnahme kann dahingehend ein Weg sein. In Schweden experimentieren einige Unternehmen bereits mit einem verkürzten Arbeitstag. Auch in Deutschland hat Kurzarbeit während der Krise gezeigt, dass andere Arbeitszeiten möglich sind. In diesem Zusammenhang wird seit einigen Monaten das Konzept der Wahlarbeitszeiten in der Politik diskutiert. Mit diesem soll jede/r Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Korridors (z. B. zwischen 30 und 40 Stunden) nach eigenen Wünschen für einen Zeitraum von 1-3 Jahren frei wählen können.[6] Auch Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles kann sich ein Konzept der „Wahlarbeitszeit“ als Zukunftsmodell vorstellen. [7] Auch einige betriebliche Erfahrungen mit diesem Instrument liegen bereits vor.[8]

Mit einer neuen Form des Normalarbeitsverhältnisses im Sinne einer „Kurzen Vollzeit“ wird der ungleichen Verteilung von Arbeit in unserer Gesellschaft entgegengewirkt. Auch auf die massiv ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern wird eine Arbeitsumverteilung positive Auswirkungen haben. Auf makroökonomischer Ebene hat dies eine Verteilungswirkung zugunsten der bisher vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen oder unterrepräsentierten Gruppen. Viele Menschen ohne Beschäftigung könnten wieder ins Arbeitsleben integriert werden. Und die Chancen von Menschen steigen, die bisher in atypischer Beschäftigung oder Teilzeit arbeiten, um wieder in eine neudefinierte Vollzeitbeschäftigung zu kommen. Gleichzeitig sinkt der Abstand zu den nach wie vor meist männlichen Vollzeitbeschäftigten.

Es sollte in diesem Modell aber auch um eine anlassbezogene Arbeitszeitverkürzung gehen, wie sie z. B. in der SPD als „Familienzeit“ diskutiert wird. Gerade in der „Rush-Hour des Lebens“, zwischen Mitte 20 bis Ende 30, in der sich für viele Menschen Berufseinstieg, Kindererziehung und Pflege der Eltern drängen, kann eine phasenbezogene Arbeitszeitreduzierung eine große Entlastung bringen. Diese Arbeitszeitreduzierung für gesellschaftlich notwendige und erwünschte Tätigkeiten wie Pflege und Erziehung müssen dabei staatlich unterstützt werden. Die auch von den Gewerkschaften aufgegriffene Diskussion um eine Familienzeit ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Mittelfristig brauchen wir jedoch eine umfänglichere Absicherung von Auszeiten, die auch Zeiten für Weiterbildung und Qualifizierung berücksichtigen. Konzepte dafür werden beispielsweise im Rahmen einer Arbeitsversicherung von verschiedenen Institutionen diskutiert.[9]

Diese drei Elemente: Arbeitsumverteilung, situative Arbeitszeitverkürzung und Zeitsouveränität können der Schlüssel zu mehr Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle sein. Außerdem würde dadurch eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen erfolgen.

---

[1] Statistisches Bundesamt, 2012. Arbeitsmärkte im Wandel. Abrufbar unter: [http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/arbeitsmaerkte\\_im\\_wandel.pdf](http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/arbeitsmaerkte_im_wandel.pdf)

[2] Siehe z.B. <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/360545/umfrage/erwerbstaetige-die-am-wochenende-nachts-oder-in-wechselschichten-arbeiten-nach-branchen/>.

[3] Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2014. „Verbreitung von Überstunden in Deutschland“. Abrufbar unter [http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller\\_bericht\\_1407.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1407.pdf).

[4] Flory, J. Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Eine Untersuchung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT) für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Abrufbar unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension-gap.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

[5] Holst, E. & Wieber, A., 2015. Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern – wovon hängen sie ab? Vortrag auf dem WSI-Herbstforum Berlin, 27./28. November 2014.

[6] siehe z.B. FES-Broschüre „Arbeit – Leben – Fortschritt: Progressive Ideen für die Arbeitswelt von morgen“

[7] SZ, 30.03.2016, <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeitszeit-nahles-will-neue-wahlarbeitszeit-1.2925422-2>

[8] siehe z.B. Positionspapier „Betriebliche Arbeitszeitgestaltung“ der IG BCE <https://www.igbce.de/vanity/renderDownloadLink/35218/124972>

[9] Rahner, Sven (2014). Wiso Diskurs „Zukunftsaufgabe Weiterbildung – Stand der Debatte und internationale Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Arbeitsversicherung“. Abrufbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11104.pdf>. Antrag zum Juso-Bundeskongress 2014, „Sicherheit und Flexibilität –

Eine echte Arbeitsversicherung“. Abrufbar unter: [http://www.jusos.de/sites/default/files/beschlussbuch\\_buko\\_2014.pdf](http://www.jusos.de/sites/default/files/beschlussbuch_buko_2014.pdf). Schmid, G. (2012). Von der Arbeitslosen-zur Arbeitsversicherung. Leviathan, 248-270.



DGB

veränderten Möglichkeiten, die z. B. der technologische Wandel möglich macht. Mobiles Arbeiten oder der Schicht-Doodle, bei der die KollegInnen selbst ihre bevorzugten Arbeitszeiten eintragen können, erlauben es, mehr Selbstbestimmung und Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu realisieren. Beim Deutschen BetriebsräteTag wurde 2015 erstmals ein Sonderpreis in der Kategorie Arbeitszeitgestaltung ausgelobt. Gewerkschaften und Politik geben Broschüren zu betrieblichen Lösungen in der Arbeitszeitgestaltung heraus (z.B. BMAS Publikation „Zeit- und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben“, 2016). Es ist davon auszugehen, dass die Wünsche nach neuen Arbeitszeiten und Schichtmodellen in den nächsten Jahren weiterhin eher mehr als weniger werden. Individuell und flexibel soll dabei besser auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen eingegangen werden können.

## Zeitsouveränität und Flexibilität

Zeitsouveränität ist ein wichtiges Element der Arbeitszeitgestaltung und Treiber in vielen Debatten. „Flexibilität“ bedeutete bisher für viele Menschen nicht, dass sie über ihre Arbeitszeit selbst verfügen können, sondern im Gegenteil: ständige Verfügbarkeit. Wir müssen jedoch weg von einer Arbeitgeberflexibilität, hin zu einer

Die Gestaltung von Arbeitszeit ist ein entscheidendes Element moderner Gesellschaftspolitik. Die meisten Menschen wünschen sich mehr Zeit für Familie, Freunde, Hobbys und mehr Flexibilität in der Gestaltung ihres Alltags. Gerade im Rahmen der Digitalisierungsdebatte wird Arbeitszeitgestaltung immer wichtiger. Arbeitszeit wird vielfältiger und komplexer diskutiert als noch in den 1980iger Jahren. Wo es früher um eine 35-Stunden-Woche und „Samstags gehört Vati mir“ ging, stehen nun Fragen von Geschlechtergerechtigkeit, Lebensqualität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Zeit für Weiterbildung und Pflege, Gesunderhaltung und Selbstbestimmung im Vordergrund. Kurzum: die neue arbeitszeitpolitische Debatte umfasst eine ganze Gesellschaft, mit unterschiedlichen Zeitanforderungen an verschiedene Lebensphasen.

Für ArbeitnehmerInnen ist Arbeitszeit stets mehr als eine Rechengröße. Betriebsräte und Gewerkschaften erleben eine neue Debatte um Arbeitszeit. Diese speist sich einerseits aus veränderten Wünschen und Anforderungen der Belegschaften, andererseits aus

ArbeitnehmerInnenflexibilität, oder wie Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles es ausdrückt: *Wir brauchen einen neuen Flexibilitätskompromiss*. Das Loslösen von einer Anwesenheitskultur ist dabei ebenso wichtig wie Mitspracherechte bei der Arbeitszeit.

Dass die Arbeitgeberflexibilität in den letzten Jahren meist im Vordergrund stand, lässt sich auch am Rückgang des „Normalarbeitsverhältnisses“ ablesen. Der Anteil sank vom Jahr 1999 bis zum Jahr 2009 von 71,5% um 5,1 Prozentpunkte ab.[1] Gleichzeitig stieg der Anteil der atypischen Beschäftigung von 17,6% auf 22,1% an (ebenda). Ebenso wie die starke Ausweitung der Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit, von der mittlerweile mehr als die Hälfte der Beschäftigten betroffen ist.[2] Gleichzeitig stieg auch die Anzahl der (unbezahlten) Überstunden in den letzten Jahren massiv an.[3]

## Zeit und der Gender-Gap

Während also Vollzeitbeschäftigte beruflich immer stärker beansprucht werden, gibt es viele ArbeitnehmerInnen, die nur Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung finden. Besonders Frauen sind von dieser Entwicklung betroffen. Obwohl ihr Beschäftigungsanteil insgesamt zugenommen hat, sank ihr Anteil am gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumen ab. Die „1,5-Erwerbsvariante“, bei der Männer Vollzeit arbeiten, während Frauen einer Teilzeittätigkeit nachgehen, wird zunehmend zum gesellschaftlichen Normalfall. Daraus entsteht ein Abhängigkeitsverhältnis, dass Frauen sowohl gegenwärtig als auch beim späteren Rentenbezug deutlich benachteiligt. Während der Gender-Pay-Gap mit 22% noch beinahe überschaubar anmutet, liegt dieser beim Gender-Pension-Gap mit knapp 60% beinahe dreimal so hoch[4]. Das bedeutet: Frauen bekommen im Durchschnitt weniger als die Hälfte der durchschnittlichen Rentenbezüge von Männern.

Studien zeigen, dass die derzeitige Realität der 1,5 Aufteilung nicht dem Wunsch der meisten ArbeitnehmerInnen entspricht. Während sich Teilzeitbeschäftigte wünschen, etwas mehr zu arbeiten, gibt es den Wunsch von Vollzeitbeschäftigten, weniger Stunden abzuleisten. [5] Die Umverteilung von Arbeitszeit von denen, die viel haben (meist Männer), zu denen, die weniger haben (meist Frauen) ist somit eine bedeutende Frage der Geschlechtergerechtigkeit. Eine Familie könnte prinzipiell bei einer Arbeitsumverteilung von einem Arbeitsplatz (männlich) und einem halben Arbeitsplatz (weiblich) auf zwei dreiviertel Arbeitsstellen dasselbe Familieneinkommen generieren wie zuvor (vorausgesetzt, Männer und Frauen verdienen endlich gleich viel). Vor diesem Hintergrund muss über eine neue Ausgestaltung des Normalarbeitsverhältnisses, seiner Besteuerung und der Arbeitszeit nachgedacht werden.

## Neue Normalarbeitszeiten

Eine generelle Absenkung der durchschnittlichen Regelarbeitszeit als Arbeitsumverteilungsmaßnahme kann dahingehend ein Weg sein. In Schweden experimentieren einige Unternehmen bereits mit einem verkürzten Arbeitstag. Auch in Deutschland hat Kurzarbeit während der Krise gezeigt, dass andere Arbeitszeiten möglich sind. In diesem Zusammenhang wird seit einigen Monaten das Konzept der Wahlarbeitszeiten in der Politik diskutiert. Mit diesem soll jede/r Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Korridors (z. B. zwischen 30 und 40 Stunden) nach eigenen Wünschen für einen Zeitraum von 1-3 Jahren frei wählen können.[6] Auch Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles kann sich ein Konzept der „Wahlarbeitszeit“ als Zukunftsmodell vorstellen. [7] Auch einige betriebliche Erfahrungen mit diesem Instrument liegen bereits vor.[8]

Mit einer neuen Form des Normalarbeitsverhältnisses im Sinne einer „Kurzen Vollzeit“ wird der ungleichen Verteilung von Arbeit in unserer Gesellschaft entgegengewirkt. Auch auf die massiv ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern wird eine Arbeitsumverteilung positive Auswirkungen haben. Auf makroökonomischer Ebene hat dies eine Verteilungswirkung zugunsten der bisher vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen oder unterrepräsentierten Gruppen. Viele Menschen ohne Beschäftigung könnten wieder ins Arbeitsleben integriert werden. Und die Chancen von Menschen steigen, die bisher in atypischer Beschäftigung oder Teilzeit arbeiten, um wieder in eine neudefinierte Vollzeitbeschäftigung zu kommen. Gleichzeitig sinkt der Abstand zu den nach wie vor meist männlichen Vollzeitbeschäftigten.

Es sollte in diesem Modell aber auch um eine anlassbezogene Arbeitszeitverkürzung gehen, wie sie z. B. in der SPD als „Familienzeit“ diskutiert wird. Gerade in der „Rush-Hour des Lebens“, zwischen Mitte 20 bis Ende 30, in der sich für viele Menschen Berufseinstieg, Kindererziehung und Pflege der Eltern drängen, kann eine phasenbezogene Arbeitszeitreduzierung eine große Entlastung bringen. Diese Arbeitszeitreduzierung für gesellschaftlich notwendige und erwünschte Tätigkeiten wie Pflege und Erziehung müssen dabei staatlich unterstützt werden. Die auch von den Gewerkschaften aufgegriffene Diskussion um eine Familienzeit ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Mittelfristig brauchen wir jedoch eine umfänglichere Absicherung von Auszeiten, die auch Zeiten für Weiterbildung und Qualifizierung berücksichtigen. Konzepte dafür werden beispielsweise im Rahmen einer Arbeitsversicherung von verschiedenen Institutionen diskutiert.[9]

Diese drei Elemente: Arbeitsumverteilung, situative Arbeitszeitverkürzung und Zeitsouveränität können der Schlüssel zu mehr Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle sein. Außerdem würde dadurch eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen erfolgen.

---

[1] Statistisches Bundesamt, 2012. Arbeitsmärkte im Wandel. Abrufbar unter: [http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/arbeitsmaerkte\\_im\\_wandel.pdf](http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/arbeitsmaerkte_im_wandel.pdf)

[2] Siehe z.B. <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/360545/umfrage/erwerbstaetige-die-am-wochenende-nachts-oder-in-wechselschichten-arbeiten-nach-branchen/>.

[3] Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2014. „Verbreitung von Überstunden in Deutschland“. Abrufbar unter [http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller\\_bericht\\_1407.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1407.pdf).

[4] Flory, J. Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Eine Untersuchung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT) für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Abrufbar unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension-gap.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

[5] Holst, E. & Wieber, A., 2015. Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern – wovon hängen sie ab? Vortrag auf dem WSI-Herbstforum Berlin, 27./28. November 2014.

[6] siehe z.B. FES-Broschüre „Arbeit – Leben – Fortschritt: Progressive Ideen für die Arbeitswelt von morgen“

[7] SZ, 30.03.2016, <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeitszeit-nahles-will-neue-wahlarbeitszeit-1.2925422-2>

[8] siehe z.B. Positionspapier „Betriebliche Arbeitszeitgestaltung“ der IG BCE <https://www.igbce.de/vanity/renderDownloadLink/35218/124972>

[9] Rahner, Sven (2014). Wiso Diskurs „Zukunftsaufgabe Weiterbildung – Stand der Debatte und internationale Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Arbeitsversicherung“. Abrufbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11104.pdf>. Antrag zum Juso-Bundeskongress 2014, „Sicherheit und Flexibilität –

Eine echte Arbeitsversicherung“. Abrufbar unter: [http://www.jusos.de/sites/default/files/beschlussbuch\\_buko\\_2014.pdf](http://www.jusos.de/sites/default/files/beschlussbuch_buko_2014.pdf). Schmid, G. (2012). Von der Arbeitslosen-zur Arbeitsversicherung. Leviathan, 248-270.

---

#### LESER-KOMMENTARE

### Und Ihre Meinung? Diskutieren Sie mit.

Ihr Name \*

Ihre Nachricht \*

Sicherheitsabfrage! Bitte folgende Rechenaufgabe lösen:  $2 + 9 = ?$  \*

Absenden

Nutzungsbedingungen