

Tarifautonomie schützen – Flexibilität erhalten

**Stellungnahme zur geplanten Regulierung von
Zeitarbeit und Werkverträgen | 5. Oktober 2016**

Überregulierung schadet der Tarifautonomie und erschwert Kooperationen

Die Möglichkeit, Auftragsschwankungen oder Ausfälle von Arbeitnehmern flexibel über Zeitarbeit kompensieren zu können, und die rechtssichere Kooperation von Unternehmen mit unterschiedlichem Leistungsportfolio sind mitentscheidend für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Druckindustrie und ihrer Arbeitsplätze.

Flexibilität sichert
Arbeitsplätze.

Der bvdm begrüßt, dass der zunächst durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegte Entwurf zur Neuregelung von Werkverträgen, Dienstverträgen und Zeitarbeit im Vorfeld der parlamentarischen Beratungen überarbeitet worden ist.

Der im Juli 2016 dem Bundestag zugeleitete Gesetzentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze greift einige der auch durch den bvdm geforderten Änderungen auf. Dennoch bleibt erheblicher Änderungsbedarf, um Tarifautonomie und notwendige Flexibilität unternehmerischer Betätigung vor Überregulierung zu schützen.

I. Zeitarbeit im Streik

Verfassungsrechtlich besonders bedenklich ist aus Sicht der Druckindustrie das geplante Verbot des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern zur Aufrechterhaltung der Produktion in einem Arbeitskampf. Der für die Tarifautonomie drohende Schaden durch einen solchen einseitigen Eingriff in das Arbeitskampfrecht zu Gunsten der Gewerkschaften darf nicht mit einem schlichten Verweis auf den Koalitionsvertrag ignoriert werden.

Das Grundgesetz hat
Vorrang vor dem
Koalitionsvertrag.

Positiv ist zwar festzuhalten, dass der Gesetzentwurf nunmehr zumindest den Einsatz von Zeitarbeitnehmern erlaubt, die keine direkte oder indirekte „Streikarbeit“ leisten. Damit können Zeitarbeitnehmer, die vor dem Beginn des Streiks bereits im Betrieb eingesetzt waren, ihre bisherige Tätigkeit einschränkungslos fortführen. Auch eine Vertretung von nicht streikbedingt ausfallenden Arbeitnehmern durch Zeitarbeitnehmer bleibt möglich. Damit wird verhindert, dass ein streikender Stammbeschäftigter ausreicht, um sämtliche Zeitarbeitnehmer aus dem Betrieb abziehen zu müssen.

Zudem ist nach der Gesetzesbegründung auch der konzerninterne Verleih von dem Einsatzverbot ausgenommen. Dies ist eine wichtige Entschärfung, ändert jedoch nichts an der Verfassungswidrigkeit der Regelung insgesamt.

Das Bemühen eines Unternehmens, wirtschaftliche Schäden durch streikbedingten Arbeitsausfall zu vermeiden, stellt keine „missbräuchliche Einwirkung auf Arbeitskämpfe“ dar, wie es in der Gesetzesbegründung heißt. Es ist vielmehr ein rechtmäßiges Arbeitskämpfungsmittel des Arbeitgebers, das nicht beschränkt werden darf.

Rechtmäßige Arbeitskämpfungsmittel nicht beschränken!

Dieser Ansicht ist auch das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 13.12.2011 (1 ABR 2/10): *„Der Einsatz arbeitswilliger Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen streikender Beschäftigter ist eine Arbeitskämpfungsmittelmaßnahme des Arbeitgebers. Damit versucht er, den Betrieb fortzuführen, die wirtschaftlichen Folgen des Streiks zu verringern und gleichzeitig seine Stellung in der Tarifaufeinanderersetzung zu verbessern. (...) Die durch das Beteiligungsrecht des Betriebsrats aus § 99 BetrVG bewirkte Einschränkung der Kämpfungsmittelfreiheit des Arbeitgebers ist ernsthaft. Ihm werden hierdurch wesentliche Reaktionsmöglichkeiten auf Arbeitskämpfungsmittelmaßnahmen der Gewerkschaften aus der Hand genommen, weil er den streikbedingten Produktionsausfall durch den Einsatz arbeitswilliger Mitarbeiter nicht effektiv verringern kann.“*

Somit stellt vielmehr die geplante Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG-E eine „missbräuchliche Einwirkung auf Arbeitskämpfe“ dar. Denn Basis der Tarifautonomie ist ein Gleichgewicht der Kräfte; faire Auseinandersetzungen erfordern ein ausgewogenes Repertoire an „Waffen“. Einmischungen des Staates beeinträchtigen dieses Gleichgewicht. Staatliche Neutralität ist damit unverzichtbar für eine funktionierende Tarifautonomie.

Gerade in der Druckindustrie – insbesondere beim Drucken von Tageszeitungen – ist das Aufrechterhalten der Produktion für einen Arbeitgeber das einzige Mittel, um den Druck durch einen Streik und den damit verbundenen wirtschaftlichen Schaden zu mindern. Eine ausgefallene Produktion kann, anders als in anderen Branchen, in der Regel nicht nachgeholt werden.

Diese einzige „Waffe“ im Arbeitskampf droht der Gesetzgeber den Unternehmen nun durch das Verbot von Zeitarbeit teilweise zu entziehen. Damit werden Zeitarbeitnehmer gezwungen, einen Streik zu unterstützen, der sie noch nicht einmal betrifft.

Eine Streikpflicht kennt das Gesetz jedoch zu Recht nicht, diese würde auch der negativen Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer widersprechen. Bei allen von Streiks begleiteten Tarifverhandlungen zeigt sich, dass nicht jeder Streikaufruf von allen Arbeitnehmern unterstützt wird. Arbeitnehmer, die die Forderungen der Gewerkschaft oder einen Aufruf zum Streik nicht unterstützen, haben das Recht, sich dem zu entziehen. Anderes soll nunmehr für Zeitarbeitnehmer gelten.

Streikpflicht widerspricht der Koalitionsfreiheit

Eine Stärkung ihrer Position, wie durch die Entwurfsbegründung suggeriert, bewirkt dieser Entzug der Entscheidungsfreiheit nicht. Vielmehr werden sie per Gesetz für die Zwecke der streikenden Gewerkschaft – ohne Rücksicht darauf, ob der geführte Arbeitskampf rechtmäßig ist oder nicht! – instrumentalisiert, ohne sich dagegen wehren zu können.

Keine Stärkung rechtswidriger Streiks

Nicht der Schutz der Zeitarbeitnehmer ist daher das Ziel der Regelung, sondern allein die Verstärkung der Wirkung eines Streiks.

Diese Verletzung des staatlichen Neutralitätsgebots beeinträchtigt die Arbeitskämpfparität und beschädigt damit auch das System der Tarifaufonomie insgesamt.

Staatliche Schützenhilfe schadet der Tarifaufonomie.

Angesichts der Weigerung der Politik, das Arbeitskampfrecht gesetzlich zu regeln, ist dieser punktuelle Eingriff zu Gunsten der Gewerkschaften besonders fragwürdig. Wenn die Bundesregierung nicht bereit ist, die immer weitere Ausweitung der Kampfmittel der Gewerkschaften, wie etwa durch die Flashmob-Entscheidungen von BAG und BVerfG, zu korrigieren, hat sie und mit ihr die sie tragende parlamentarische Mehrheit eine besondere Verantwortung, durch einzelne Regelungen die Paritäten nicht noch weiter zu Lasten eines Tarifpartners zu verschieben.

Das in den Tarifverträgen der Zeitarbeit derzeit enthaltene Verbot des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern in bestreikten Betrieben kann nicht zur Rechtfertigung dienen. Es erfasst nicht alle Fälle der Arbeitnehmerüberlassung. Insbesondere, wenn Zeitarbeitnehmer nach dem Grundsatz von „Equal Pay“ bezahlt werden oder ein Haustarifvertrag besteht, gilt das tarifliche Einsatzverbot nicht. Zudem ist ein Tarifvertrag stets ein Gesamtkompromiss zwischen den Tarifpartnern, der in seiner Gesamtheit einen Ausgleich der widerstreitenden Interessen beider Seiten widerspiegelt. Als solcher ist er Veränderungen zugänglich, kann durch Kündigung einer Partei beendet oder durch einen neuen Kompromiss ersetzt werden. Dieser Charakter des Interessenausgleichs trägt die aus dem Kontext des Tarifvertrages herausgenommene, gesetzliche Regelung nicht. Als bußgeldbewehrtes, starres Beschäftigungsverbot geht diese in ihrer Wirkung sehr viel weiter.

Tarifliche Kompromisse rechtfertigen keine staatlichen Zwangsmaßnahmen.

Einem bestreikten Unternehmen unter Androhung von Bußgeldern bis zu 500.000 € zu verbieten, eine Produktion durch den Einsatz von arbeitswilligen Zeitarbeitnehmern aufrecht zu erhalten, ist zudem völlig unverhältnismäßig. Das zeigt sich insbesondere im Vergleich zu den übrigen Bußgeldtatbeständen des AÜG-E: So führt etwa die illegale Überlassung von Arbeitnehmern ohne Verleiherlaubnis „nur“ zu einem Bußgeld von 30.000 €. Diese erhebliche Diskrepanz lässt sich nicht nachvollziehbar rechtfertigen.

Bußgeld unverhältnismäßig

Das geplante Zeitarbeitsverbot im Streik ist somit auch in der aktuellen Version ein verfassungswidriger Eingriff in die Tarifaufonomie und muss daher komplett aus dem Entwurf gestrichen werden.

II. Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten

Die geplante Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten ist deutlich zu kurz und willkürlich gewählt. Sie dient auch nicht dem Schutz der Zeitarbeitnehmer, sondern zielt offenbar darauf ab, die Aufnahme einer Tätigkeit in einem Zeitarbeitsunternehmen unattraktiv zu machen.

Wenn der Gesetzgeber von den Unternehmen erwartet, Arbeitsausfälle durch Teilzeitanprüchen, Eltern- oder Pflegezeiten flexibel abzufedern, darf er

ihnen nicht gleichzeitig bei der Überbrückung dieser Fehlzeiten Steine in den Weg legen.

Die längerfristige Vertretung eines Arbeitnehmers wird deutlich erschwert, wenn nach je 18 Monaten der Vertreter ausgetauscht und neu eingearbeitet werden muss.

Kurze Einsätze bei wechselnden Einsatzbetrieben, bei denen jeweils die Frist bis zur Aufstockung des Entgelts über Branchentarifverträge neu zu laufen beginnt, bedeuten auch für die Zeitarbeiter keinen Vorteil. Kann das Zeitarbeitsunternehmen den Arbeitnehmer nach 18 Monaten nicht in einem anderen Betrieb einsetzen, kann die Höchstüberlassungsdauer sogar zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

Kürzere Einsätze nützen Zeitarbeitnehmern nicht.

Nicht überzeugend ist zudem, dass die Höchstüberlassungsdauer auch dann gelten soll, wenn der Arbeitnehmer das gleiche Entgelt erhält wie vergleichbare Stammbeschäftigte oder, insbesondere im Fall der Überlassung von Hochqualifizierten, ggf. sogar ein Höheres. Zumindest hier sollte auf die zeitliche Begrenzung des Einsatzes verzichtet werden. Auch bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung ist eine Höchstüberlassungsdauer nicht aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes erforderlich.

Ausnahmen bei Equal Pay und im Konzern

Positiv ist festzuhalten, dass abweichende Regelungen in Tarifverträgen vereinbart werden können und – anders als im ersten Entwurf – auch nicht tarifgebundene Betriebe davon Gebrauch machen können.

Die Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln, die selbst keine zeitliche Obergrenze vorsehen, durch nicht tarifgebundene Betriebe auf 24 Monate zu begrenzen, stellt aus Sicht des bvdM jedoch eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung dar. Das deutsche Arbeitsrecht kennt bisher keine vergleichbare Unterscheidung; alle bestehenden gesetzlichen Öffnungsklauseln ermöglichen auch nicht tarifgebundenen Betrieben die gleiche Abweichungsmöglichkeit. Dies sollte auch hier gelten.

Benachteiligung von OT-Betrieben

Ferner führt die Regelung auch zu einer Benachteiligung von Betrieben ohne Betriebsrat, dies sind insbesondere kleinere Firmen. Um diesen ebenfalls die Nutzung tariflicher Ausnahmen von der 18-Monats-Grenze zu ermöglichen, sollte der Abschluss entsprechender Tarifregelungen auch den Tarifpartnern der Zeitarbeit ermöglicht werden. Diese könnten etwa an die Branchenzuschlagstarifverträge angegliedert werden. Weshalb es den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften der Zeitarbeit verwehrt werden soll, die Einsatzdauer tariflich zu konkretisieren, wie dies beim Anspruch auf „Equal Pay“ möglich ist, kann nicht nachvollziehbar begründet werden.

Benachteiligung von KMU

Klargestellt werden sollte ferner, dass auch eine abweichende Festlegung der Überlassungsdauer durch Firmentarifverträge möglich ist, da auch diese als Tarifverträge der Einsatzbranche zu qualifizieren sind.

III. Equal Pay

Die vorgesehene Regelung, dass ein Abweichen vom Anspruch auf „Equal Pay“ nach 9 Monaten durch einen Branchenzuschlagstarifvertrag nur dann möglich ist, wenn nach 15 Monaten Einsatz ein gegenüber einem

Branchenzuschlagstarifverträge werden in Frage gestellt.

Arbeitnehmer der Einsatzbranche gleichwertiges Arbeitsentgelt erreicht wird, stellt die geltenden Branchentarifverträge in Frage.

Angesichts ihrer künftig begrenzten Wirkung wird zu prüfen sein, ob die Branchenzuschlagstarifverträge, die die Zeitarbeit schon nach kurzen Einsatzzeiten – in der Druckindustrie bereits nach 4 Wochen – schrittweise verteuern, noch sinnvoll sind. Es stellt sich die Frage, weshalb der Gesetzgeber, nachdem seitens der Politik erfolgreich auf Branchentariflösungen hingewirkt wurde, nunmehr doch zum dirigistischen Schwert der staatlichen Regulierung greift. Dies desavouiert die Tarifautonomie.

Klargestellt werden sollte in der neuen gesetzlichen Regelung, dass nach 9 Monaten nicht „Equal Treatment“ hinsichtlich sämtlicher Arbeitsbedingungen, sondern „Equal Pay“, bezogen auf das regelmäßige Arbeitsentgelt, erreicht werden muss. Andernfalls würden die bestehenden Tarifverträge der Zeitarbeit auch in zentralen Punkten wie Arbeitszeit, Urlaub, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld ausgehebelt. Ferner muss das Gesetz im Sinne der Rechtssicherheit genauer definieren, welche Leistungen im Rahmen des „Equal Pay“ zu berücksichtigen sind und welche nicht. Dies ist nach der bisherigen Fassung nicht gegeben.

Equal Pay definieren

IV. Kennzeichnungspflicht

Der Entwurf sieht vor, dass eine gültige Erlaubnis zur Überlassung von Arbeitnehmern dann keine Wirkung entfalten soll, wenn in den Verträgen zwischen Verleiher und Entleiher nicht ausdrücklich Arbeitnehmerüberlassung als Vertragsgegenstand angegeben und die Person des Zeitarbeitnehmers konkretisiert wird.

Die falsche Bezeichnung eines Rechtsverhältnisses als „Werkvertrag“ zur Verschleierung anderer Vertragsformen ist schon nach derzeitiger Rechtslage unzulässig. Die hierfür vorgesehenen Sanktionen sind ausreichend und wirkungsvoll, weiterer Regulierungsbedarf besteht daher nicht. Eine unterbliebene Deklaration des Personaleinsatzes als Zeitarbeit, die auf Grund einer vorliegenden Überlassungserlaubnis legal wäre, mit illegaler Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis gleichzustellen, ist nicht angemessen.

Kein Regulierungsbedarf

Auch in der Druckindustrie spielt die Synchronisation der Prozesse entlang der Wertschöpfungskette eine immer größere Rolle. Ausgehend von den Erwartungen der Kunden, eine bestimmte Dienstleistung am besten „aus einer Hand“ zu bekommen, ergibt sich gerade für kleine und mittelständische Unternehmen die zwingende Notwendigkeit, mit anderen Unternehmen zu kooperieren. Nicht alle Leistungen, die ein Kunde erwartet, können im eigenen Haus erbracht werden, daher ist Arbeitsteilung und enge Verzahnung mit Dienstleistern zwingend erforderlich. Unverhältnismäßige Risiken, die mit der Fiktion von Arbeitsverhältnissen, Nachforderung von Entgelt bis zu drei Jahren und Straftatbeständen einhergehen, behindern diese Kooperationen.

Kooperationen nicht behindern

V. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses

Die Bekämpfung von einzelnen, bereits jetzt rechtswidrigen Missbrauchsfällen darf nicht zu Regelungen führen, die eine wirksame Überlassungserlaubnis entwerten. Klarzustellen ist in jedem Fall, dass ein Verstoß gegen „Equal Pay“ keine Fiktion eines Arbeitsverhältnisses auslöst, hier ist die gesetzliche Regelung missverständlich formuliert.

Die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses allein an Formalien, wie die Vertragsbezeichnung, zu knüpfen, ist nicht angemessen und schafft unverhältnismäßige Risiken. Zudem ist die damit verbundene Wertung der formalen Bezeichnung des Vertrages systematisch nicht überzeugend. Der Gesetzesentwurf betont nämlich in § 12 Abs.1 S.2 AÜG-E, dass bei einem Widerspruch der vertraglichen Vereinbarungen und dessen tatsächlicher Durchführung für die rechtliche Einordnung die tatsächliche Durchführung maßgeblich sei. Wenn nun andererseits die formale Bezeichnung des Vertrages eine bestimmte Rechtsfolge auslösen soll, ist dies schon in sich widersprüchlich.

Verstöße gegen Formalien rechtfertigen keine Fiktion eines Arbeitsverhältnisses.

Eine Abgrenzung der Kooperation über Werk- oder Dienstverträge von Fällen der Arbeitnehmerüberlassung ist in vielen Fällen problematisch und nicht eindeutig möglich. Eine zunächst als Kooperation im Sinne eines Werkvertrages geplante und durchgeführte Zusammenarbeit kann sich im Laufe der Zeit schleichend in eine Konstellation verwandeln, die aus Sicht eines Arbeitsgerichtes eher der Arbeitnehmerüberlassung zuzuordnen ist.

Abgrenzung problematisch

Demzufolge sollte die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses nur eintreten, wenn Einsatzbetrieb und Fremdfirma bewusst eine falsche Vertragsbezeichnung wählen, um dem Arbeitnehmer Rechte vorzuenthalten.

Sanktionen nur bei Vorsatz gerechtfertigt

Künftig stets aus Sicherheitsgründen den Weg der Arbeitnehmerüberlassung zu wählen, wird auf Grund der damit verbundenen Restriktionen und Kosten (Überlassungsdauer, Schwellenwerte, Equal Pay) kaum sinnvoll sein. Daher steht zu befürchten, dass viele Betriebe auf Kooperationspartner im Ausland zurückgreifen werden, um der Gefahr der ungeplanten „Vermehrung“ von Arbeitsverhältnissen aus dem Weg zu gehen.

Richtig ist, dass dem Zeitarbeitnehmer in allen Fällen ein Widerspruchsrecht bezüglich des Übergangs seines Arbeitsverhältnisses eingeräumt werden soll. Es darf nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers zu einem Austausch seines Vertragspartners kommen.

Widerspruchsrecht sinnvoll

Damit der Arbeitnehmer dieses Widerspruchsrecht ausüben kann, ist jedoch erforderlich, dass er überhaupt von dieser Möglichkeit weiß. Daher ist in der gesetzlichen Regelung klarzustellen, dass die einmonatige Widerspruchsfrist erst beginnt, wenn der Arbeitnehmer die das Widerspruchsrecht auslösenden Tatsachen kennt. Andernfalls ginge diese Regelung ins Leere.

Fristbeginn erst bei Kenntnis

VI. Berücksichtigung von Zeitarbeitnehmern bei Schwellenwerten

Die Berücksichtigung von Zeitarbeitnehmern bei den Schwellenwerten der Betriebsverfassung ist nicht in jedem Fall sinnvoll. Die Frage, ob ein Betrieb dem Betriebsverfassungsgesetz überhaupt unterliegt, kann nicht davon abhängen, ob zufälligerweise für einen bestimmten Zeitraum Zeitarbeitskräfte beschäftigt werden.

Dies widerspricht dem Grundgedanken der persönlichen Zuordnung der Arbeitsverhältnisse zum Betrieb.

Entsprechendes gilt insbesondere für die Bildung eines Wirtschaftsausschusses. Dieser ist eine auf die Arbeitnehmer des Betriebes gerichtete Institution. Nur für deren Belange lässt sich die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses begründen.

VII. Unterrichtungspflichten gegenüber dem Betriebsrat

Die Entscheidung „make or buy“ ist Kern der unternehmerischen Freiheit, in den nicht durch regulatorische Maßnahmen eingegriffen werden darf. Arbeitsteilige Produktion und Kooperationen zwischen Unternehmen über Werkverträge müssen weiterhin ohne übertriebene betriebsinterne Bürokratie möglich sein. Keinesfalls darf ein Unternehmen gezwungen werden, dem Betriebsrat Einblick in dem Datenschutz oder dem Geschäftsgeheimnis unterliegende Vereinbarungen zu gewähren.

Der Betriebsrat hat schon jetzt nach dem aktuellen § 80 Abs.2 BetrVG ausreichende Informationsrechte bezüglich der Vergabe von Werkverträgen. Insofern ist zu begrüßen, dass nach der Gesetzesbegründung mit der Neufassung dieser Regelung nur eine Klarstellung, aber keine Ausweitung der Rechte des Betriebsrates verbunden sein soll.

Bestehende Informationsrechte sind ausreichend.

Ferner ist positiv, dass die Gesetzesbegründung nunmehr klarstellt, dass die Unterrichtungspflicht beim Einsatz von Fremdpersonal nicht besteht, wenn Personen nur kurzfristig im Betrieb eingesetzt werden, wie z.B. Handwerker, die eine Reparatur durchführen. Dies entspricht der Gesetzesbegründung des derzeit geltenden § 80 Abs.2 S.2 BetrVG aus dem Jahr 2001. Es wäre jedoch im Sinne der angestrebten Klarstellung wünschenswert, wenn sich diese Einschränkung klar im Gesetzestext selbst und nicht versteckt in der Begründung finden würde.

Ausnahme für kurzfristige Einsätze

Eine Einbeziehung des Fremdpersonals bei der Personalplanung nach § 92 BetrVG ist dagegen abzulehnen. Diese ist sachwidrig, da eine Kooperation zwischen selbständigen Unternehmen gar nicht Gegenstand der internen Personalplanung sein kann. Hier ist der Entwurf in sich widersprüchlich, da er andererseits fordert, Fremdpersonal keinesfalls wie eigenes Personal zu behandeln, um nicht in den Verdacht der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung zu geraten.

Keine Personalplanung mit fremden Arbeitnehmern

VIII. Definitionen Arbeitsverhältnis und Arbeitnehmerüberlassung

Es ist zu begrüßen, dass der im ersten Entwurf des BMAS enthaltene Kriterienkatalog für die Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbständigen gestrichen wurde. Die nunmehr vorgesehene Definition des Arbeitsverhältnisses im neuen § 611a BGB soll, ebenso wie die Definition der Arbeitnehmerüberlassung nach dem neuen § 1 Abs.1 S.2 AÜG-E, den Stand der aktuellen Rechtsprechung abbilden und daher die Rechtslage nicht ändern. Daran sollte festgehalten werden.

Bundesverband Druck und Medien e.V.
5. Oktober 2016