

Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 1/2011 –

27.01.2011

Rechtsprechungsübersicht zu den Schwerbehindertenwahlen aus den letzten vier Jahren

von Rechtsanwältin Ute Bernhardt, Martin-Luther-Universität Halle

Der Herbst 2010 steht wieder im Zeichen der regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen. Die Wahl einer neuen Schwerbehindertenvertretung steht in allen Betrieben und Dienststellen auf der Tagesordnung, deren bisherige Schwerbehindertenvertretung ihr Amt vor dem 1. Oktober 2009 angetreten hat (§ 94 Abs. 5 Satz 4 SGB IX).

Bei den Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung ist zu beobachten, dass auf Grund der – im Gegensatz zu den Betriebs- und Personalratswahlen – in der Regel kleinen Zahl von Wählern die Neigung besteht, eine vermeintlich schnelle pragmatische Lösung bei der Wahl anzuwenden. Solche Lösungen haben mit dem „vereinfachten Wahlverfahren“ im Jahr 2001 auch Eingang in das Betriebsverfassungsgesetz gefunden.

Kritisch zu sehen sind allerdings solche „schnellen pragmatischen Lösungen“ wenn sie weder vom Gesetz noch von der Wahlordnung gedeckt sind. In den nachstehenden Entscheidungsbesprechungen wird beispielsweise die Entscheidung des LAG München, die an Stelle eines Losverfahrens nach

einer Patt-Situation einen weiteren Wahlgang für zulässig hält, kritisch betrachtet.

Der folgende Beitrag gibt weiterhin einen kurzen Überblick über weitere Fragen rund um die Wahl der Schwerbehindertenvertretung, welche die Gerichte in den letzten vier Jahren beschäftigt haben, ohne dabei einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen. Die in den Entscheidungen erörterten Probleme werden dabei in der Reihenfolge des Ablaufs des Wahlverfahrens dargestellt.

I. Wahl

1. Wahlgrundsätze

Gemäß § 94 Abs. 6 S. 1 SGB IX ist die Vertrauensperson und ihr Stellvertreter **in geheimer und unmittelbarer Wahl** nach den Grundsätzen des Mehrheitswahlrechtes zu wählen.

Die fundamentale Bedeutung des Grundsatzes der geheimen Wahl stellte das LAG Hamm¹ dar. In dem von ihm entschiedenen

¹ Vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 19.09.2008–10 TaBV 53/08; vgl. bereits LAG Hamm DB 1976, 1920.

Fall vermutete ein Wahlbewerber, dass Briefwahlunterlagen manipuliert worden seien, nachdem nach der Stimmauszählung lediglich fünf Stimmen auf ihn entfielen, obwohl fünfzehn wahlberechtigte schwerbehinderte Mitarbeiter nach der Durchführung der Wahl ihm gegenüber erklärt hatten, dass sie ihn gewählt hätten und dies auch an Eides statt versicherten. Das Arbeitsgericht hatte in der ersten Instanz neun dieser Mitarbeiter als Zeugen über ihre Stimmabgabe befragt. Sie stützten alle die Behauptung des unterlegenen Wahlbewerbers. Das LAG Hamm führte zunächst aus, dass die Nichtigkeit einer Wahl angenommen werden kann, wenn feststeht, dass das Wahlergebnis offensichtlich gefälscht worden ist. Vorliegend könne aber nicht von einer offensichtlichen Wahlfälschung ausgegangen werden. Der Grundsatz der geheimen Wahl gebietet, dass bei der Stimmabgabe jede Möglichkeit ausgeschlossen sein muss, die Wähler zu beeinflussen. Dies beinhaltet auch, dass ein Ausforschen, wie jemand gewählt hat, unzulässig ist. Deshalb durfte das Wahlverhalten einzelner Beschäftigter weder durch Zeugenvernehmung noch durch eidesstattliche Versicherung gerichtlich nachgeprüft werden. Das Wahlgeheimnis der einzelnen Wähler stand auch nicht zu ihrer Disposition. Der Verzicht einzelner Wähler auf ihre Rechte verletzte zwangsläufig andere Wähler in deren Rechten, da mit der Lüftung ihres Wahlgeheimnisses gleichzeitig bekannt wurde, wie andere gewählt hatten. Infolgedessen unterlagen sowohl die eidesstattlichen Versicherungen als auch die rechtswidrigen Vernehmungen einem Beweisverwertungsverbot².

Die Wahl war deshalb nicht nichtig, jedoch aus einem anderen Grund unwirksam, auf den aber erst im nächsten Abschnitt eingegangen werden soll.

2. Durchführung der Wahl

Das Wahlverfahren ist in der Wahlordnung Schwerbehindertenverordnung (SchwbVVO) normiert. In den §§ 1–17 SchwbVVO wird das **förmliche** Wahlverfahren im Sinne von § 94 Abs. 6 S. 1 SGB IX und in den §§ 18 ff. SchwbVVO das **vereinfachte** Wahlverfahren gem. § 94 Abs. 6 S. 3 SGB IX geregelt. Zwischen beiden Verfahren besteht kein Wahlrecht, vielmehr ist das förmliche Verfahren zwingend nur dann anzuwenden, wenn im Betrieb bzw. in den für die Wahl zusammengefassten Betrieben mindestens 50 wahlberechtigte schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind oder der Betrieb bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht.

In einem vom BAG entschiedenen Fall³ wies die Liste, die der amtierende Vertrauensmann zur Vorbereitung der Neuwahl vom Arbeitgeber eingefordert hatte, zunächst 49 im Betrieb beschäftigte schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen aus. Diese Liste korrigierte der Arbeitgeber in den folgenden zwei Monaten fünfmal, wobei die korrigierten Listen jeweils mehr als 50 schwerbehinderte Menschen dokumentierten. Die Vertrauensperson beschloss nach Erhalt der dritten Liste, die Wahl im vereinfachten Verfahren durchzuführen und lud die schwerbehinderten Arbeitnehmer zur Wahlversammlung ein. Am Wahltag lag die letzte, die fünfte Liste vor. Die Wahl wurde angefochten, weil am Wahltag mehr als 49 wahlberechtigte schwerbehinderte Menschen beschäftigt worden seien und deshalb die Wahl nicht im vereinfachten Verfahren hätte durchgeführt werden dürfen. Der Anfechtungsantrag hatte in allen drei Instanzen Erfolg.

² Vgl. ArbG Frankfurt AiB 2002, 629; Fitting BetrVG § 14 Rz. 15.

³ Vgl. BAG, Beschluss vom 16.11.2005 – 7 ABR 9/05, NZA 2006, 847–848; Anmerkung Kohle/Pick jurisPR-ArbR 12/2006 Anm. 1.

Das BAG grenzte zunächst den Wortlaut des § 94 Abs. 6 S. 3 SGB IX deutlich vom Text des § 14a BetrVG ab. § 14a BetrVG schreibt das vereinfachte Wahlverfahren für die Wahl des Betriebsrates vor, sofern in einem Betrieb „in der Regel“ fünf bis fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, was aufgrund dieser Formulierung im Rahmen einer prognostischen Bewertung zu ermitteln ist. Eine derartige Prognose ist hingegen für die Anzahl der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen nicht zuverlässig möglich, da deren Zahl weder von betrieblichen Planungen, noch von sonstigen objektiv vorhersehbaren Faktoren abhängig ist. § 94 Abs. 6 S. 3 SGB IX enthält deshalb keine solche Formulierung, sondern einen festen Zahlenwert. Der Vertrauensperson kommt und kam auch vorliegend somit kein Beurteilungsspielraum zu.

Damit eröffnete sich die weitere Frage, auf welchen Zeitpunkt zur Bestimmung dieser bezifferten Grenze abzustellen ist. Das BAG führte hierzu aus, dass die entsprechende Anzahl am Wahltag nicht entscheidend sein könne, da anderenfalls ein bereits eingeleitetes Wahlverfahren abgebrochen werden müsste und ein Vertretungsvakuum entstünde. Deshalb ist für die Art des Wahlverfahrens die Anzahl der dem Betrieb angehörenden schwerbehinderten Menschen im Zeitpunkt der Einleitung der Wahl maßgebend. Dies ist allerdings nicht der Zeitpunkt, zu dem die amtierende Schwerbehindertenvertretung zur Vorbereitung der Wahl eine Liste der schwerbehinderten Menschen im Betrieb vom Arbeitgeber anfordert oder erhält, sondern der Zeitpunkt, in dem die Wahl gegenüber den Wahlberechtigten verbindlich eingeleitet wird.

Das vereinfachte Wahlverfahren wird durch die Einladung zur Wahlversammlung eingeleitet (§ 19 Abs. 1 SchwbVWO). Zu diesem Zeitpunkt hatte die Vertrauensperson im konkreten Fall bereits seit einer Woche eine Liste, in der mehr als 50 schwerbehinderte

Menschen verzeichnet waren, so dass die Wahl letztendlich anfechtbar war.

Das förmliche Wahlverfahren wird dagegen verbindlich mit Erlass des Wahlausschreibens (§ 5 SchwbVWO) eingeleitet. Das LAG Köln⁴ stellte zu § 5 Abs. 2 SchwbVWO fest, dass dieser – anders als § 3 Abs. 4 WO – für die Betriebsratswahl elektronische Kommunikationswege für die Bekanntmachung des Wahlausschreibens **nicht** zulässt, sondern **ausschließlich den Aushang des Wahlausschreibens** vorsieht. Eine alleinige Versendung des Wahlausschreibens per Rundmail oder die Veröffentlichung auf der Internetseite der Schwerbehindertenvertretung genügt somit nicht den Formvorschriften und führt zur Unwirksamkeit der Wahl.

Weitere formelle Fragen des Wahlverfahrens zur Schwerbehindertenvertretung hat das BAG⁵ Anfang 2010 beantwortet. Hier ging ein Wahlvorschlag zunächst vorab als sog. **Kettenfax** beim Wahlvorstand ein, nachdem ein Wahlberechtigter das mit seiner Unterschrift versehene Dokument per Fax an einen weiteren Wahlberechtigten versandt hatte, der das erhaltene Fax mit seiner Unterschrift versah und das so entstandene Dokument wiederum per Telefax an einen dritten Wahlberechtigten weiterleitete. Mit dessen Unterschrift auf der Telefaxkopie wurde sodann der Wahlvorschlag dem Wahlvorstand zugefaxt und anschließend eine weitere Kopie per eingeschriebenen Brief verschickt. Eine Urschrift, auf der sich alle drei Originalunterschriften befanden, existierte somit nicht. Das BAG stellte hierzu fest, dass der Wahlvorschlag ungültig war, weil die Telekopien nicht der Formvorschrift des § 6 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 S. 1 SchwbVWO genügten, der ausdrücklich eine Unterzeichnung verlangt. Der Wahlvorstand muss die Echt-

⁴ Vgl. LAG Köln, Beschluss vom 11.04.2008 – 11 TaBV 80/07, NZA-RR 2009, 153.

⁵ Vgl. BAG, Beschluss vom 20.01.2010 – 7 ABR 39/08, Behindertenrecht 2010, 134–139.

heit der Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag anhand der Originalunterschriften prüfen können, um ein bei Wahlen nicht von der Hand zu weisendes Fälschungsrisiko so weit wie möglich auszuschließen.

Das BAG führte in diesem Zusammenhang weiter aus, dass ein wirksamer Wahlvorschlag auch aus mehreren Blättern erstellt werden könne, ohne dass die einzelnen körperlich fest verbunden sein müssen. Die Einheitlichkeit der Urkunde könne sich auch aus anderen Umständen ergeben, beispielsweise aus der Angabe eines Kennworts auf den einzelnen Blättern, die jeweils gesondert in den Dienststellen gefertigt und sodann beim Listenvertreter zur Einreichung beim Wahlvorstand zusammengeführt werden.

Des Weiteren hat das BAG klargestellt, dass der Wahlvorstand nicht verpflichtet ist, den von ihm beanstandeten Wahlvorschlag unverzüglich nach Eingang auf seine Gültigkeit zu überprüfen und unter Angabe des festgestellten Mangels zurückzugeben. Eine solche Pflicht des Wahlvorstandes sieht die SchwbVWO im Unterschied zu der Wahl eines Betriebs-/Personalrates (§ 7 Abs. 2 S. 2 WO/§ 10 Abs. 2 S. 1 WO BPersVG) nicht vor. Auch dieses Beispiel zeigt, dass die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung weniger differenziert normiert sind als die allgemeinen Betriebs- und Personalratswahlen.

Wird vom Wahlvorstand eine Briefwahl angeordnet, ist auch eine Übersendung durch einen Boten zulässig, gegen dessen Zuverlässigkeit keine Bedenken bestehen. Sofern keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Bote das in ihn gesetzte Vertrauen durch Wahlfälschung missbraucht haben könnte, darf der Wahlvorstand die Entgegennahme nicht verweigern. Das LAG Hamm⁶ hat des-

halb in dem unter Punkt III. 1 beschriebenen Fall die Wahl nicht wegen der vermuteten Wahlmanipulation für nichtig, sondern für unwirksam erklärt, weil fünf Briefwahlunterlagen, die in der Zentrale der Arbeitgeberin eingegangen und von der Personalleiterin unversehrt rechtzeitig vor Schluss der Stimmabgabe überbracht worden sind, nicht bei der Auszählung berücksichtigt worden sind und nicht davon ausgegangen werden konnte, dass es sich bei der Personalleiterin um eine unzuverlässige Botin gehandelt hätte.

Das LAG München⁷ bestätigte die Gültigkeit bzw. die ordnungsgemäße Beendigung einer Wahl, nachdem in einem „ersten Wahlgang“ bei der Stimmenauszählung Stimmgleichheit festgestellt wurde und dann, anstatt gem. § 13 Abs. 2 S. 2 SchwbVWO einen Losentscheid zwischen den beiden mit gleicher Stimmzahl gewählten Personen herbeizuführen, durch den Wahlvorstand ein „zweiter Wahlgang“ durchgeführt wurde, der zu einer Stimmenmehrheit eines Bewerbers führte. Das LAG München begründete seine Entscheidung damit, dass § 13 Abs. 2 S. 2 SchwbVWO seinem Wortlaut nach einen zweiten Wahlgang nicht verbiete und damit auch nicht ausdrücklich positiv den sofortigen Losentscheid nach Stimmgleichheit anordne. Über allem stünde immer noch das gesetzliche Gebot, dass der Losentscheid eine Kollisionsregelung enthält, falls der Wahlgang keine eindeutige Entscheidung durch Stimmenmehrheit erbracht hat. Dem Gesetzgeber schwebte daher prinzipiell vor, dass durch das demokratische Mittel der Wahl schnell ein eindeutiges Ergebnis erzielt wird. Diesem Ansinnen des Gesetzgebers wurde auch mit der Durchführung des „zweiten Wahlgangs“ mit eindeutigem Wahlergebnis entsprochen. Des vom Gesetzgeber in § 13 Abs. 2 S. 2 SchwbVWO erwähnten

⁶ Vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 19.09.2008 – 10 TaBV 53/08.

⁷ Vgl. LAG München, Beschluss vom 27.09.2005 – 8 TaBV 29/05.

Losentscheidendes bedurfte es daher nicht mehr, so dass die Wahl damit beendet war.

Dieser Entscheidung ist *nicht* zuzustimmen. Wahlrecht ist striktes Recht, das nicht abgeändert werden kann, soweit es im Gesetz bzw. in der Wahlordnung geregelt ist. Der Losentscheid gehört zu den bekannten Mitteln, wie eine Pattsituation im Verfahren zügig und verlässlich aufgelöst wird, wie §§ 22, 34 WO BetrVG dokumentieren. In der Literatur wird daher der Losentscheid als zwingend qualifiziert; eine abweichende Organisation der Wahl ist vom BAG als unwirksam qualifiziert worden.⁸

II. Nichtigkeit/Anfechtung der Wahl

Nichtig ist eine Wahl nur in Ausnahmefällen. Es muss ein so grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche Wahlgrundsätze vorliegen, dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl der Vertrauensperson oder des stellvertretenden Mitgliedes vorliegt.⁹ Solche Verstöße wären beispielsweise, wenn die Wahl offensichtlich verfälscht¹⁰ oder wenn gegen den Grundsatz der geheimen Wahl die Wahl durch Zuruf oder Akklamation durchgeführt wurde. Die Nichtigkeit der Wahl der Schwerbehindertenvertretung kann jedermann jederzeit geltend machen, wenn hieran ein berechtigtes Interesse besteht.

Angefochten werden kann die Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitgliedes der Schwerbehindertenvertretung gem. § 94 Abs. 6 S. 2 SGB IX entsprechend der § 19 BetrVG und § 25 BPersVG, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahl-

verfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Da § 94 Abs. 6 S. 2 SGB IX für die Anfechtung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung die „sinngemäße“ Anwendung der Vorschriften über die Anfechtung der Betriebsrats-/Personalratswahl bestimmt, sind diese nicht in strikter Befolgung ihres Wortlautes anzuwenden, sondern unter Berücksichtigung des mit ihnen verfolgten Zwecks als auch der bestehenden Besonderheiten der Wahl der Schwerbehindertenvertretung gegenüber der Wahl des Betriebs-/Personalrates.

Das BAG¹¹ folgerte hieraus, dass die im Betrieb oder in der Dienststelle vertretene **Gewerkschaft** nicht anfechtungsberechtigt ist. Zwar sind nach § 25 Abs. 1 S. 1 BPersVG mindestens drei Wahlberechtigte, der Dienststellenleiter und jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft berechtigt, die Wahl des Personalrates anzufechten, jedoch hat dies nur den Zweck, dass Gewerkschaften die ihnen im Wahlverfahren eingeräumten Rechte praktisch auch durchsetzen können.

Beispielsweise normiert § 19 Abs. 4 BPersVG das Recht der in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften, Wahlvorschläge zu machen. Nach § 20 Abs. 2 BPersVG können die Gewerkschaften beim Dienststellenleiter die Einberufung einer Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes beantragen, wenn sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit kein Wahlvorstand besteht. Ferner kann nach § 22 BPersVG eine in einer Dienststelle vertretene Gewerkschaft beim Dienststellenleiter die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragen, wenn eine Personalversammlung nicht stattfindet oder sie keinen Wahlvorstand wählt. Solche eigenen Rechte gewähren aber das SGB IX und die

⁸ Vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 26 BetrVG; zustimmend Fitting BetrVG § 26 Rz. 15.

⁹ Vgl. BAG, Beschluss vom 19.11.2003 – 7 ABR 25/03, AiB 2004, 193–194.

¹⁰ Vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 19.09.2008 – 10 TaBV 53/08.

¹¹ Vgl. BAG, Beschluss vom 29.07.2009 – 7 ABR 25/08, NZA 2009, 1221–1222.

Wahlordnung den Gewerkschaften bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht ausdrücklich. Gleichwohl gehören sie zu der üblichen Konkretisierung der aus Art. 9, Abs. 3 GG gewährten Koalitionsfreiheit, so dass die Entscheidung des BAG in der Literatur auf fundierte Kritik gestoßen ist.¹²

Bemerkenswert ist auch der Beschluss des BAG vom 29. Juli 2009¹³, bei dem es um die Frage ging, ob die Wahl der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters *getrennt* angefochten werden kann. Im vorliegenden Fall wurde ausdrücklich nur die Wahl der Stellvertreter angefochten. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG wiesen diese gesonderte Anfechtung als unzulässig zurück, wobei sich beide Instanzen auf die Rechtsprechung des BAG zur Anfechtung von Betriebsratswahlen stützen. Dies sei aufgrund der Verweisung in § 94 Abs. 6 S. 2 SGB IX auf eine entsprechende Anwendung der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes gerechtfertigt. Das BAG stellte dagegen, wie auch in der zuvor vorgestellten Entscheidung, heraus, dass § 94 Abs. 6 S. 2 SGB IX eine „sinngemäße“ Anwendung der Vorschriften über die Wahlanfechtung der Betriebsratswahl bestimmt und deshalb den Besonderheiten der Wahl der Schwerbehindertenvertretung Rechnung getragen werden müsse.

Die Wahl der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters unterscheidet sich bereits dadurch von der Betriebsratswahl, dass im BetrVG eine Wahl der Stellvertreter der gewählten Betriebsratsmitglieder nicht vorgesehen ist. Die Ersatzmitglieder sind gerade nicht gewählt worden, sondern haben die hierfür erforderliche Stimmzahl nicht erhalten. Demgegenüber werden die stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenver-

tretung gewählt und sowohl im SGB IX als auch in der SchwbVVO ausdrücklich als „gewählt“ bezeichnet. Es handelt sich hierbei also um eine gegenüber der Wahl der Vertrauensperson eigenständige Wahl. Die Schwerbehindertenvertretung ist anders als der Betriebsrat kein Kollegialorgan; sie besteht nur aus einer Person. Schließlich wird das Wahlrecht für die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied auch getrennt ausgeübt. Sie werden in getrennten Wahlgängen gewählt und es sind unterschiedliche Vorschlagslisten für beide Wahlen einzureichen. Letztlich kann eine gesonderte Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds unter den Voraussetzungen der §§ 17, 21 SchwbVVO erfolgen. Die Möglichkeit der gleichzeitigen Stimmabgabe stehe dem nicht entgegen, da sie lediglich den mit dem Wahlverfahren verbundenen Aufwand reduzieren helfen soll.

Die isolierte Anfechtung der Wahl der Vertrauensperson oder (wie hier) nur der Wahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung ist somit nach dem Beschluss des BAG zulässig.

III. Fazit

Die vorstehend beleuchtete Auswahl von Entscheidungen der letzten Jahre zeigt, dass alle am Prozess der Schwerbehindertenvertreterwahlen Beteiligten gehalten sind, sich ständig mit der neuen Rechtsprechung zu befassen und kundig zu machen, um Fehler und Wahlanfechtungen möglichst zu vermeiden. Der vorliegende Überblick über ausgewählte Beschlüsse zu dieser Thematik soll dazu beitragen und als Anregung dienen, sich möglichst umfassend auf den neusten Stand zu bringen. Da die Rechtsprechung an sich ein prozesshafter und kein statischer Vorgang ist, ist davon auszugehen, dass auch in nächster Zeit interessante Entscheidungen ergehen.

¹² Vgl. Dau/Düwell/Joussen, SGB IX 3. Aufl. 2010, § 94 Rn. 76; § 97 Rn. 26.

¹³ Vgl. BAG, Beschluss vom 29.07.2009 – 7 ABR 91/07, NZA-RR 2010, 76–78.

In Fortführung der Thematik wird in Kürze ein Anschlussbeitrag folgen, der Entscheidungen zu Wahlen und Arbeit des Betriebsrats näher betrachtet, die auch für die Wahl und Arbeit der Schwerbehindertenvertretung wichtig sind.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.
