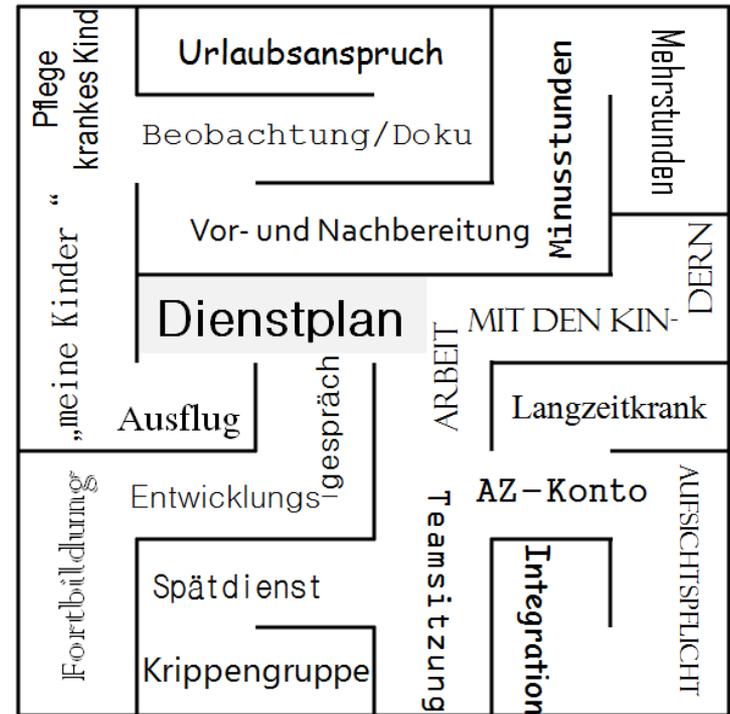


Jahresarbeitszeitkonten

Wieso, weshalb, warum?

Informationen und Fragen



These:

Alle Gesetze und Tarifverträge sind bezüglich der Gestaltung der Arbeitszeit darauf abgestellt, vor Ort möglichst große Gestaltungsfreiheit zu haben.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868)

§ 1 Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den **Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die **Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten** zu verbessern...



Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit **vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen**; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. **Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.**

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 7 Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1.abweichend von § 3

a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn ...

b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,

...

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Vom 13. September 2005,
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 1.8.2006,
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 31. März 2008,
...
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 1. April 2014,
Zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 29. April 2016

-nicht amtliche Lesefassung –

Zwischen der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), vertreten durch den Vorstand, einerseits und [den vertragsschließenden Gewerkschaften] *) andererseits wird Folgendes vereinbart :

*) Vertragsschließende Gewerkschaften sind ver.di, die zugleich für die GdP, die IG BAU und die GEW handelt, und zum anderen der dbb...

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für
- a) ...,
 - b) die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, im Tarifgebiet Ost **durchschnittlich 40 Stunden** wöchentlich.

...

Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist **ein Zeitraum von bis zu einem Jahr** zugrunde zu legen ...

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

- 5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher / dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

- (6) Durch Betriebs- / Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher **Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden** eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg (Landespersonalvertretungsgesetz - PersVG)

vom 15. September 1993
(GVBl.I/93, [Nr. 20], S.358)

zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 25. Januar
2016
(GVBl.I/16, [Nr. 5])

Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg (Landespersonalvertretungsgesetz - PersVG)

§ 66

Mitbestimmung bei sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten

Der Personalrat hat in folgenden sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten mitzubestimmen:

Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit und Erstellung entsprechender Pläne,

Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg (Landespersonalvertretungsgesetz - PersVG)

§ 70

Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten zulässig, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten sind oder gesetzliche oder tarifrechtliche Regelungen, insbesondere § 62 Abs. 6 nicht entgegenstehen. Dienstvereinbarungen sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen zulässt.

Flexible Arbeitszeiten:

Das **Prinzip der Arbeitszeitflexibilisierung** besteht darin, die **tägliche Einsatzzeit** der pädagogischen Fachkraft zu entkoppeln von 1/5 der regelmäßigen Wochenarbeitszeit, bzw. die **wöchentliche Einsatzzeit** der pädagogischen Fachkraft zu entkoppeln von der tarif- oder arbeitsvertraglich festgelegten regelmäßigen **Wochenarbeitszeit**. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird nur noch im **Durchschnitt eines längeren Zeitraums** erreicht. Zur „Abrechnung“ oder „Kontrolle“ der Arbeitszeit wird für jede Fachkraft ein **Arbeitszeitkonto** geführt.

Zweites Gesetz zur Ausführung des Achten Buches des Sozialgesetzbuches – Kinder- und Jugendhilfe – Kindertagesstättengesetz (KitaG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 2004
zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Juli 2015

§ 16

Finanzierung der Kindertagesbetreuungsangebote

(2) Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe gewährt dem Träger der Kindertagesstätte einen Zuschuss zu den Kosten des notwendigen pädagogischen Personals der Einrichtung, das zur Erfüllung der Verpflichtungen gemäß § 1 erforderlich ist. Der **Zuschuss** beträgt 88,6 Prozent dieser Kosten **für jedes betreute Kind** im Alter bis zum vollendeten dritten Lebensjahr, 85,2 Prozent dieser Kosten für jedes betreute Kind vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zur Einschulung und 84 Prozent dieser Kosten für jedes betreute Kind im Grundschulalter .

Dieser Zuschuss wird höchstens für die Anzahl des tatsächlich beschäftigten pädagogischen Personals gewährt.

Verordnung über die Bestimmung der Bestandteile von Betriebskosten, das Verfahren der Bezuschussung sowie die jährliche Meldung der belegten und finanzierten Plätze der Kindertagesbetreuung (Kindertagesstätten-Betriebskosten- und Nachweisverordnung - KitaBKNV)

vom 1. Juni 2004,

zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. April 2014

§ 3

Zuschüsse des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe an die Träger der Einrichtungen gemäß § 16 Abs. 2 des Kindertagesstättengesetzes

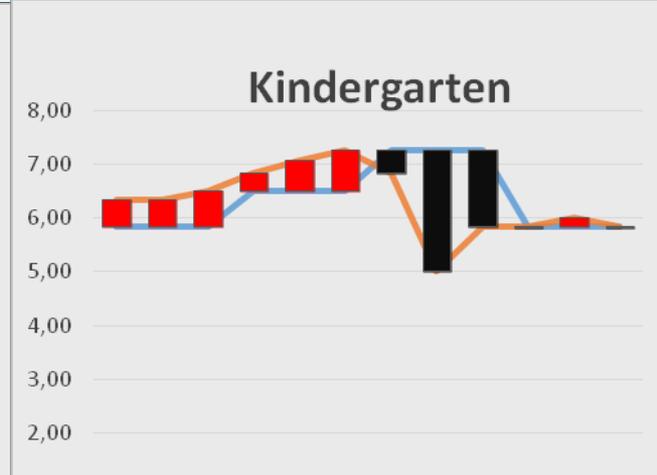
(1) Anträge auf Gewährung der Zuschüsse sind jährlich mit der Meldung der Platzzahlen für das erste Quartal beim zuständigen örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zu stellen. Die Meldung der vertraglich belegten Plätze zur Berechnung der Zuschüsse ist bis spätestens 15.

Dezember **für das erste Quartal** des Folgejahres, 15. März **für das zweite Quartal**, 15. Juni **für das dritte Quartal** und 15. September **für das vierte Quartal** des jeweiligen Jahres, für das der Zuschuss beantragt wird, beim zuständigen örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe einzureichen. Verspätet gemeldete Platzzahlen können grundsätzlich nur berücksichtigt werden, wenn dem Träger Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren ist.

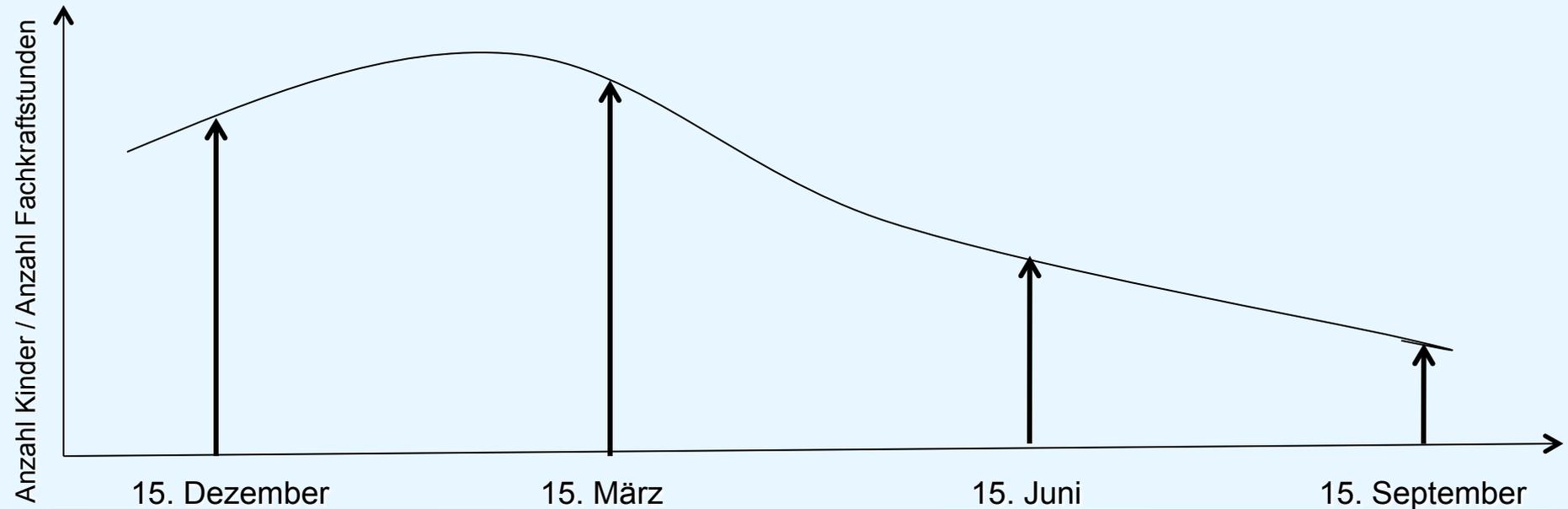
(2) Die Zuschüsse werden jeweils für die Anzahl des notwendigen pädagogischen Personals gezahlt, das zur Erfüllung der Rechtsansprüche nach § 1 des Kindertagesstättengesetzes erforderlich ist. **Bei Unterschreitung des notwendigen pädagogischen Personals werden die Zuschüsse nur für das im Jahresmittel gemäß § 2 Abs. 2 der Kita-Personalverordnung tatsächlich beschäftigte pädagogische Personal gewährt.** Das notwendige pädagogische Personal wird auf der Grundlage von § 10 Abs. 1 des Kindertagesstättengesetzes und § 5 der Kita-Personalverordnung berechnet. Als Stichtage für die Ermittlung der Zuschüsse gelten der 1. Dezember für das erste Quartal des Folgejahres, der 1. März für das zweite Quartal, der 1. Juni für das dritte Quartal und der 1. September für das vierte Quartal des jeweiligen Jahres.

Nach Kinderzahl benötigtes Personal vs. nach Stichtag zugemessen

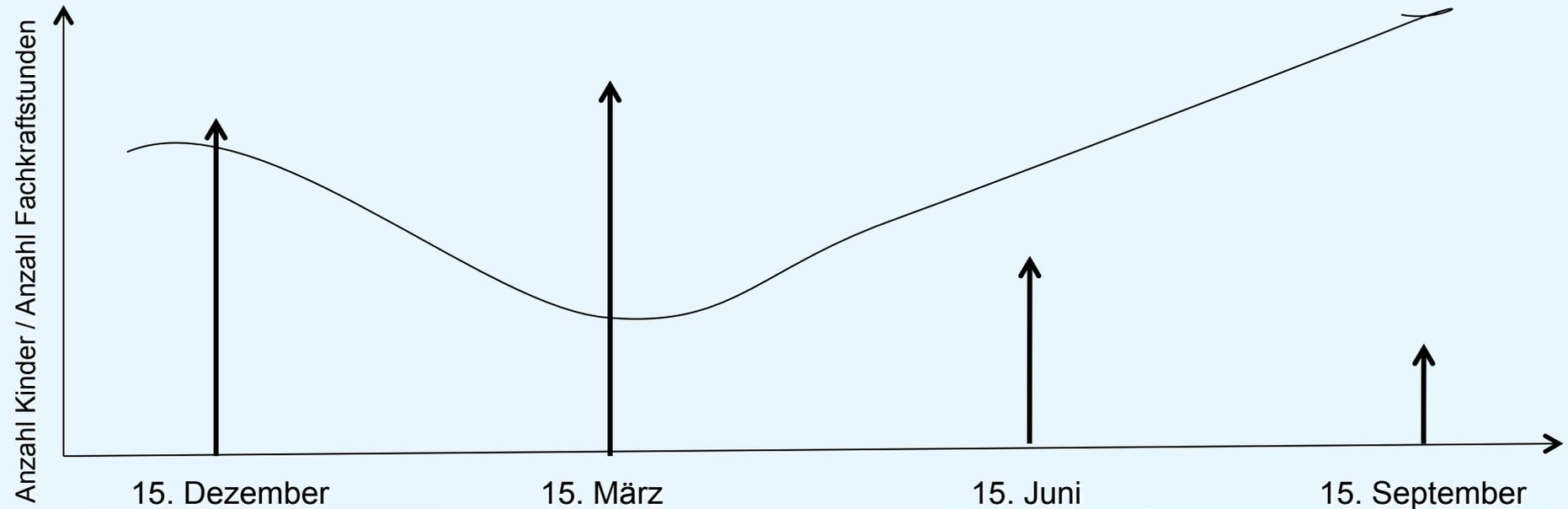
	Stichtag		Stichtag			Stichtag			Stichtag			Ø		
	1.12.	1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	1.5.	1.6.	1.7.	1.8.	1.9.	1.10.		1.11.	1.12..
tats. bel. Plätze u3	50	53	53	53	56	56	57	60	60	63	59	54	50	56,2
> Pers.Soll gemäß Stichtag	0,20	10,00	10,00	10,00	10,60	10,60	10,60	11,40	11,40	11,40	12,60	12,60	12,60	11,15
> Pers. Soll gem. jeweilige Kinderzahl		10,60	10,60	10,60	11,20	11,20	11,40	12,00	12,00	12,60	11,80	10,80	10,00	11,23
Differenz		-0,60	-0,60	-0,60	-0,60	-0,60	-0,80	-0,60	-0,60	-1,20	0,80	1,80	2,60	-0,08
tats. bel. Plätze ü3	70	76	76	78	82	85	87	82	60	70	70	72	70	75,6667
> Pers.Soll gemäß Stichtag	0,08	5,83	5,83	5,83	6,50	6,50	6,50	7,25	7,25	7,25	5,83	5,83	5,83	6,4
> Pers. Soll gem. jeweilige Kinderzahl		6,33	6,33	6,50	6,83	7,08	7,25	6,83	5,00	5,83	5,83	6,00	5,83	6,31
Differenz		-0,50	-0,50	-0,67	-0,33	-0,58	-0,75	0,42	2,25	1,42	0,00	-0,17	0,00	0,05
tats. bel. Plätze Hort	98	90	88	88	85	80	72	70	70	100	100	98	98	86,6
> Pers.Soll gemäß Stichtag	0,05	5,23	5,23	5,23	4,69	4,69	4,69	3,84	3,84	3,84	5,33	5,33	5,33	4,77
> Pers. Soll gem. jeweilige Kinderzahl		4,80	4,69	4,69	4,53	4,27	3,84	3,73	3,73	5,33	5,33	5,23	5,23	4,62
Differenz		0,43	0,53	0,53	0,16	0,43	0,85	0,11	0,11	-1,49	0,00	0,11	0,11	0,16
tats. bel. Plätze gesamt	218	219	217	219	223	221	216	212	190	233	229	224	218	218,4
> Pers.Soll gemäß Stichtag		21,06	21,06	21,06	21,79	21,79	21,79	22,49	22,49	22,49	23,77	23,77	23,77	22,28
> Pers. Soll gem. jeweilige Kinderzahl		21,73	21,63	21,79	22,57	22,55	22,49	22,57	20,73	23,77	22,97	22,03	21,06	22,16
Differenz		-0,67	-0,57	-0,73	-0,77	-0,76	-0,70	-0,08	1,76	-1,28	0,80	1,74	2,71	0,12



- vier Stichtage
- Förderobergrenze Anzahl Kinder
- Förderobergrenze tatsächlich beschäftigtes pädagogisches Personal

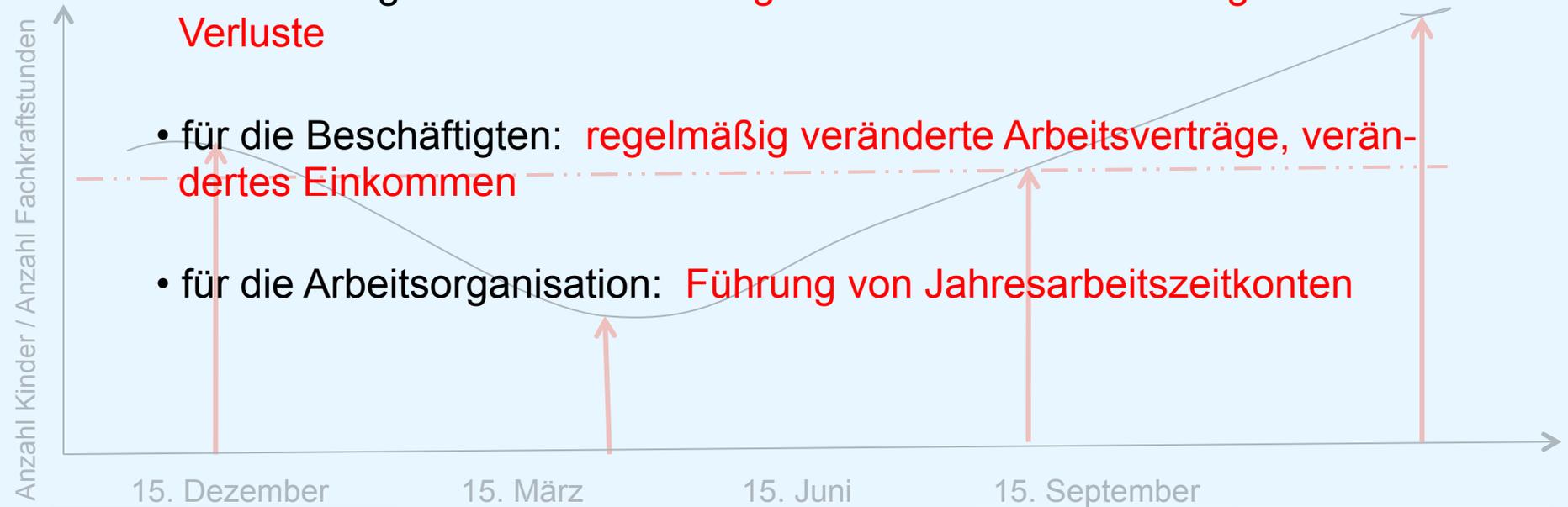


- vier Stichtage
- Förderobergrenze Anzahl Kinder
- Förderobergrenze tatsächlich beschäftigtes pädagogisches Personal

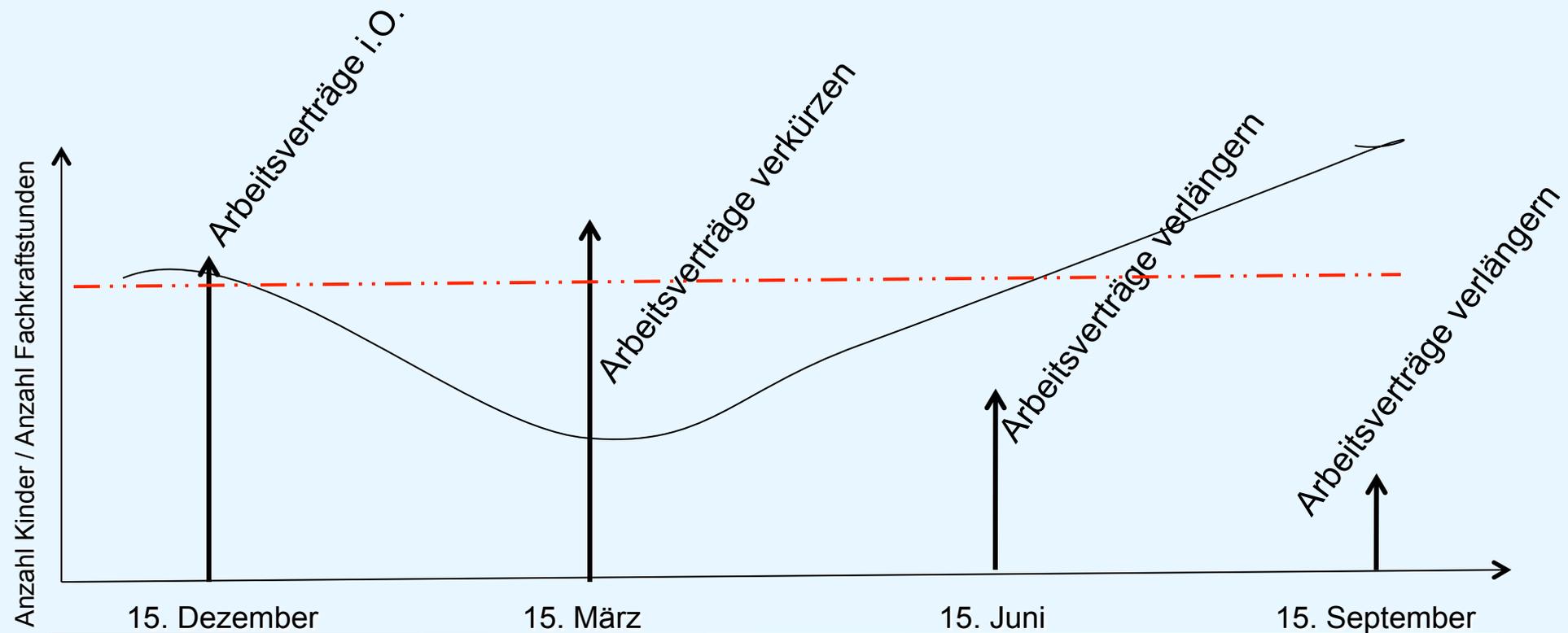


Konsequenz:

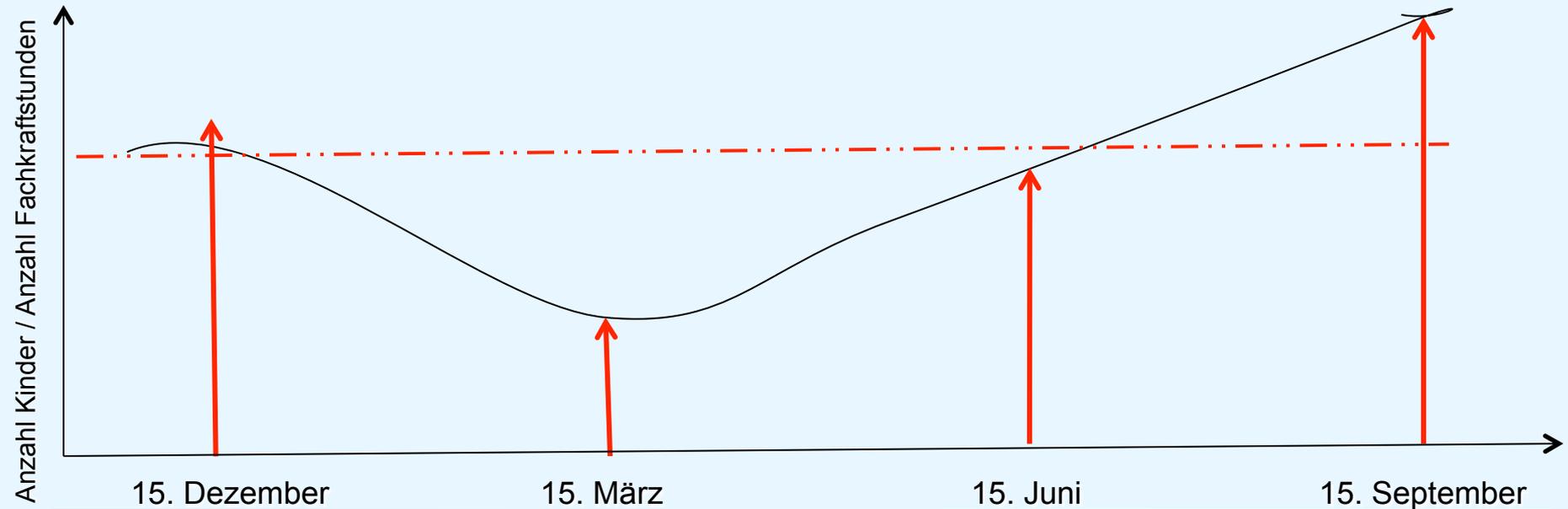
- für den Träger: hoher Verwaltungsaufwand zur Minimierung drohender Verluste
- für die Beschäftigten: regelmäßig veränderte Arbeitsverträge, verändertes Einkommen
- für die Arbeitsorganisation: Führung von Jahresarbeitszeitkonten



- vier Stichtage
- Förderobergrenze Anzahl Kinder
- Förderobergrenze tatsächlich beschäftigtes pädagogisches Personal



- vier Stichtage
- Förderobergrenze Anzahl Kinder
- Förderobergrenze tatsächlich beschäftigtes pädagogisches Personal



§ 2 (2) KitaPersV:

Von dem notwendigen pädagogischen Personal können vom Träger der Einrichtung fünf vom Hundert zur Abdeckung von Vertretungsfällen vorgehalten und im Laufe des Jahres je nach Bedarfslage eingesetzt werden. Beschränkt der Träger sein Personal im Rahmen eines Jahresarbeitszeitmodells, um auf sich verändernde Betreuungsnotwendigkeiten flexibel reagieren zu können, kann dieser Vomhundertsatz überschritten werden. Zur Bemessung des notwendigen pädagogischen Personals ist der Jahresdurchschnitt aus den zu den Stichtagen gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 Kindertagesstätten-Betriebskosten- und -Nachweisverordnung ermittelten Daten zu bilden.

**5% Dispositionsspielraum
bei Jahresarbeitszeitmodellen gilt das Jahresmittel**

Jahresarbeitszeit: was ist das?

Wochenarbeitszeit = im Arbeitsvertrag vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit

Monatsarbeitszeit = alle Arbeitstage im Monat $\times \frac{1}{5}$ der wöchentlichen Arbeitszeit

Jahresarbeitszeit = alle Arbeitstage des Jahres $\times \frac{1}{5}$ der wöchentlichen Arbeitszeit

1.	Jahrestage					365,00
2.	abzüglich Samstage				52,00	
3.	abzüglich Sonntage				52,00	
4.	verbleiben					261,00
5.	abzüglich Feiertage (örtlich ermittelter Wert)					
5.1	Feiertage, die immer auf einen Wochentag fallen:					
	Karfreitag					
	Ostermontag					
	Christi Himmelfahrt					
	Pfingstmontag					
	Fronleichnam					
	örtliche Feiertage (z. B. Buß- und Betttag in Sachsen)					
	Summe	0,00	x 1,0 =		0,00	
5.2	Feiertage, die auch auf einen Wochentag fallen können:					
	Neujahrstag (01.01.)					
	Heilige Drei Könige (06.01.)					
	Tag der Arbeit (01.05.)					
	Mariä Himmelfahrt (15.08.)					
	Tag der Deutschen Einheit (03.10.)					
	Reformationstag (31.10.)					
	Allerheiligen (01.11.)					
	Erster Weihnachtsfeiertag (25.12.)					
	Zweiter Weihnachtsfeiertag (26.12.)					
	örtliche Feiertage					
	Summe	0,00	: 7 x 5 =		0,00	
5.3	Sonstige ggf. arbeitsfreie Tage, die auch auf einen Wochentag fallen können:					
	Heiliger Abend (24.12.)					
	Silvester (31.12.)					
	Sonstige (z. B. Brauchtumstage)					
	Summe	0,00	: 7 x 5 =		0,00	
5.4	Summe aus Ziffer 5.1 bis 5.3					0,00
6.	verbleiben Ziffer 4 abzüglich Ziffer 5.4					261,00
7.	abzüglich Ausfalltage durch Erkrankung, Kuren u. ä.					
7.1	entweder Richtwert des BMI *)					
7.2	oder örtlich ermittelter Wert					
8.	verbleiben entweder Ziffer 6 abzüglich Ziffer 7.1 oder Ziffer 6 abzüglich Ziffer 7.2					261,00
9.	abzüglich Ausfalltage durch Urlaub und ganztägige Dienstbefreiungen **)				31,75	
10.	Nettoarbeitstage (Ziffer 8 abzüglich Ziffer 9)					229,25
11.	Jahresarbeitsminuten (Ergebnis Ziffer 10)		x		Min/Tag ***)	0 Min/Jahr

*) Grundlage: Gesundheitsförderungsbericht der unmittelbaren Bundesverwaltung
 **) Grundlage: KGSt
 ***) bei einer 39,5-Stunden-Woche = 474 Min/Tag
 bei einer 40,0-Stunden-Woche = 480 Min/Tag
 bei einer 41,0-Stunden-Woche = 492 Min/Tag
 bei einer 42,0-Stunden-Woche = 504 Min/Tag

1.	Jahrestage								365,00
2.	abzüglich Samstage							52,00	
3.	abzüglich Sonntage							52,00	
4.	verbleiben								261,00
5.	abzüglich Feiertage (örtlich ermittelter Wert)								
5.1	Feiertage, die immer auf einen Wochentag fallen:								
	Karfreitag								
	Ostermontag								
	Christi Himmelfahrt								
	Pfingstmontag								
	Fronleichnam								
	örtliche Feiertage (z. B. Buß- und Betttag in Sachsen)								
	Summe		0,00	x 1,0 =				0,00	
5.2	Feiertage, die auch auf einen Wochentag fallen können:								
	Neujahrstag (01.01.)								
	Heilige Drei Könige (06.01.)								
	Tag der Arbeit (01.05.)								
	Mariä Himmelfahrt (15.08.)								
	Tag der Deutschen Einheit (03.10.)								
	Reformationstag (31.10.)								
	Allerheiligen (01.11.)								
	Erster Weihnachtsfeiertag (25.12.)								
	Zweiter Weihnachtsfeiertag (26.12.)								
	örtliche Feiertage								
	Summe		0,00	: 7 x 5 =				0,00	

http://www.orghandbuch.de/OHB/DE/Organisationshandbuch/5_Personalbedarfsermittlung/51_Grundlagen/513_Basisdaten/5135%20Jahresarbeitszeit/jahresarbeitszeit-node.html

1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit: was ist das?

z.B. 30 Stunden / 5 = 6 Stunden

z.B. 40 Stunden / 5 = 8 Stunden

z.B. 32 Stunden / 5 = 6:24 Stunden (heißt: 6 Stunden + 24 Minuten)

z.B. 28 Stunden / 5 = 5:36 Stunden (heißt...)

Aber: nirgendwo steht geschrieben, dass tatsächlich täglich 6:24 Stunden gearbeitet werden müssen, statt $1 \times 8 + 4 \times 6 = 32$

Anpassung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit an die tatsächliche Anwesenheit der Kinder !

Jahresarbeitszeit: was ist das?

Beispiel Land Brandenburg 2017:

http://www.schulferien.org/Arbeitstage/Arbeitstage_2017_Brandenburg.html

Jahresarbeitszeit: was ist das?

Beispiel Land Brandenburg 2017:

251 mögliche Arbeitstage (365 – 52 Samstage – 53 Sonntage – 9 gesetzliche
Feier-
tage, die nicht Wochenenden fallen)

Arbeitsvertrag = 40 Stunden. **Jahresarbeitszeit?**

http://www.schulferien.org/Arbeitstage/Arbeitstage_2017_Brandenburg.html

Jahresarbeitszeit: was ist das?

Beispiel Land Brandenburg 2017:

251 mögliche Arbeitstage (365 – 52 Samstage – 53 Sonntage – 9 gesetzliche
Feier-
tage, die nicht Wochenenden fallen)

Arbeitsvertrag = 40 Stunden. Jahresarbeitszeit?

251 x (40 / 5) = 2008
insgesamt

also: die 40-Stunden-Kraft muss im Jahr 2017

2008 Stunden „abliefern“

BRUTTO

Jahresarbeitszeitkonto:

$251 \times (40 / 5) = 2008$

also: die 40-Stunden-Kraft muss im Jahr 2017 insgesamt
2008 Stunden „abliefern“

Bis zum 30. Juni 2017 waren 125 Tage á 8 Stunden abzuliefern, also 1000 Stunden

- im Januar	22 Tage, also	176 Stunden
- im Februar	20 Tage, also	160 Stunden
- im März	23 Tage, also	184 Stunden
- im April	18 Tage, also	144 Stunden
- im Mai	21 Tage, also	168 Stunden
- im Juni	21 Tage, also	168 Stunden

**Aber: dass das Stundensoll je Monat erreicht werden muss oder im halben Jahr
oder, oder... , das steht nirgendwo geschrieben!**

Jahresarbeitszeitkonto:

$251 \times (40 / 5) = 2008$

also: die 40-Stunden-Kraft muss im Jahr 2017 insgesamt
2008 Stunden „abliefern“

Bis zum 30. Juni 2017 waren 125 Tage á 8 Stunden abzuliefern, also 1000 Stunden

- im Januar	22 Tage, also	176 Stunden
- im Februar	20 Tage, also	160 Stunden
- im März	23 Tage, also	184 Stunden
- im April	18 Tage, also	144 Stunden
- im Mai	21 Tage, also	168 Stunden
- im Juni	21 Tage, also	168 Stunden

Aber: dass das Stundensoll je Monat erreicht werden muss oder im halben Jahr
oder, oder... , das steht nirgendwo geschrieben!

Möglichkeit, die Stunden entsprechend den tatsächlichen Kinderzahlen /
Fachkraft-stunden zu „verbrauchen“!

häufig auftretende kritische Punkte:

- durch „lange Tage“ erhöht sich die Anwesenheitszeit in der Kita wegen vorgeschriebener Pausen
- kurze Tage / Wochen / Monate erzeugen Widerstand bei Fachkräften, weil sie persönliche Nachteile durch „Minusstunden“ befürchten
- ohne genaue Regeln für die Dienstplangestaltung wird die „Gerechtigkeitsfrage“ ein belastendes Thema
- Definition von Mehrarbeitsstunden im Rahmen von Jahresarbeitszeitkonto
- Gefahr, den täglichen bedarfsorientierten Dienstplan und das Jahresarbeitszeitkonto zu „vermischen“

zum letzten Punkt:

- es gibt also zwei „flexible“ Zeitressourcen:
 - 1. die von Quartal zu Quartal flexibel anzupassenden Arbeitsvertragsvolumina entsprechend der Betreuungsverträge
 - 2. die Tag zu Tag bzw. sogar nach Möglichkeit innerhalb des Tages anzupassenden Dienstplanstundenvolumina entsprechend der tatsächlichen Anwesenheit der Kinder
- und was ist mit Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsvolumina monatlich anpassen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit,
und jetzt bitte Fragen im Chat!