



SANFTER EINSTIEG NACH LANGEM KRANKENSTAND DURCH WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

Informationen und Handlungsmöglichkeiten
für Betriebsräte

Stand: März 2018



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

CHANCEN DER WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT NUTZEN

Seit 1. Juli 2017 können Beschäftigte die Wiedereingliederungsteilzeit nutzen. Die Rückkehr nach langer Krankheit soll durch eine befristete Arbeitszeitverkürzung erleichtert werden, ohne dass die finanziellen Einbußen zu stark ausfallen. Dadurch soll ein Beitrag zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von Langzeiterkrankten und zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses geleistet werden.

Oberösterreichs Arbeitnehmer/-innen waren 2016 durchschnittlich 13,3 Tage krank. Hinter dieser statistischen Größe liegen unzählige Einzelschicksale. Während rund 40 Prozent der Beschäftigten gar nicht im Krankenstand waren, gab es auch etwa 7 Prozent Langzeiterkrankte. Auf die Gruppe der Langzeiterkrankten entfallen ungefähr 50 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage.

Vor dem Hintergrund einer alternden Erwerbsbevölkerung, von steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt und des politischen Zieles der Anhebung des tatsächlichen Pensionsalters muss der Erhalt der Arbeitsfähigkeit ein zentrales Ziel sein. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann zur Erreichung dieses Zieles beitragen. Viel wichtiger auf betrieblicher Ebene ist jedoch die Prävention, damit gar nicht erst eine Wiedereingliederung erforderlich ist.

Neue Gesetze bieten neue Möglichkeiten, werfen jedoch auch Fragen auf. Diese Broschüre soll die zentralen Informationen zur Wiedereingliederungsteilzeit liefern und aufzeigen, wie Betriebsrätinnen und Betriebsräte einen positiven Einfluss auf die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit nehmen können.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Josef Moser'.

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Johann Kalliauer'.

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

Seit 1. Juli 2017 ist das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz in Kraft. Personen, die lange erkrankt waren, können mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber eine befristete Teilzeitvereinbarung treffen. Dieser sanfte Wiedereinstieg soll dabei unterstützen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und den Verbleib in Beschäftigung zu sichern. Um die finanziellen Einbußen, welche mit einer verkürzten Arbeitszeit einhergehen, abzumildern, erhalten Betroffene für die Phase der Wiedereingliederung ein Wiedereingliederungsgeld.

Voraussetzungen

Beschäftigte, welche mindestens sechs Wochen oder länger ununterbrochen im Krankenstand waren, können ab dem Zeitpunkt ihrer Gesundheitsmeldung eine Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen. Dazu muss eine schriftliche Vereinbarung mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber getroffen werden. Das Dienstverhältnis muss davor mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden haben. Die finanziellen Einbußen werden in dieser Phase teilweise durch ein Wiedereingliederungsgeld ausgeglichen.

Wiedereingliederungsvereinbarung

Sobald aus ärztlicher Sicht Langzeiterkrankte wieder arbeitsfähig sind und eine Gesundheitsmeldung vorliegt, können sie die Wiedereingliederungsteilzeit antreten. Hierfür muss vorab eine

schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in geschlossen werden. Es gilt für alle Beteiligten das Prinzip der Freiwilligkeit – es besteht kein Rechtsanspruch. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser



TIPP

Keine vorzeitige Gesundheitsmeldung – Arbeitsbedingungen gestalten!

Betriebsräte/-innen müssen besonders darauf achten, dass betroffene Langzeiterkrankte im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit nicht zu einer vorzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz gedrängt werden. Durch die Beteiligung bei den Verhandlungen zur Wiedereingliederungsteilzeit, können Betriebsräte/-innen auch Einfluss auf deren Ausgestaltung nehmen. Achten Sie dabei besonders darauf, dass neben der Änderung der Arbeitszeit auch gesundheits-schädliche Arbeitsbedingungen abgestellt werden. Dies wirkt nachhaltig und verhindert Rückfälle sowie Neuerkrankungen. Im Musterformular für den Wiedereingliederungsplan sind Anregungen zu adaptierbaren Arbeitsbedingungen enthalten:

<http://www.fit2work.at>

den Verhandlungen zur Wiedereingliederungsvereinbarung beizuziehen. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss unmittelbar an den Krankenstand anschließen. Deshalb ist es ratsam, eine entsprechende Vereinbarung zeitgerecht anzubahnen. Eine Mustervereinbarung des Hauptverbandes ist online abrufbar unter

<http://www.fit2work.at>

Im Rahmen einer Wiedereingliederungsvereinbarung ist ein Wiedereingliederungsplan zu erstellen. Für diesen Plan sieht das Gesetz vor, dass sich Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in professionell durch das Präventionsprogramm fit2work beraten lassen. Einer solchen Beratung sollte auch die betriebliche Arbeitsmedizin beigezogen werden. Bei nachweislicher Zustimmung durch die Arbeitsmedizin zum Wiedereingliederungsplan kann die Beratung von fit2work aller-

dings auch entfallen. Die Beiziehung von Experten/-innen soll sicherstellen, dass die Wiedereingliederungsteilzeit arbeitsmedizinisch zweckmäßig ist. Betriebsräte/-innen sollten einen guten Kontakt zu fit2work und den Arbeitsmedizinern/-innen pflegen und diese gegebenenfalls unterstützen.

Die Wiedereingliederungsvereinbarung muss jedenfalls Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung beinhalten. Die Arbeitszeit muss derart reduziert werden, dass sie zwischen 50 und 75 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt. Die Vereinbarung kann für mindestens einen Monat und maximal sechs Monate abgeschlossen werden. Eine einmalige Verlängerung um bis zu drei Monate ist möglich.

Dem chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers ist schließlich der





ACHTUNG

Bei der Ausgestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit sind außerdem folgende Punkte zu beachten:

- ▶ Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf zwölf Stunden nicht unterschreiten.
- ▶ In der Vereinbarung darf für einzelne Monate von der Bandbreite zwischen 50 und 75 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit abgewichen werden, sofern das Stundenausmaß nicht 30 Prozent der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit unterschreitet.
- ▶ Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und das vereinbarte Arbeitszeitausmaß in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als zehn Prozent unter- oder überschritten wird.
- ▶ Arbeitgeber/-innen dürfen während der Wiedereingliederungsteilzeit weder Mehrarbeit noch eine Veränderung der zeitlichen Lage der Arbeit anordnen.
- ▶ Im Laufe der Wiedereingliederungsteilzeit darf höchstens zweimal eine Änderung des Teilzeitausmaßes zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in vereinbart werden.

Wiedereingliederungsplan zur Prüfung vorzulegen. Wird die Wiedereingliederungsteilzeit als medizinisch zweckmäßig angesehen, wird die Auszahlung von Wiedereingliederungsgeld bewilligt.

Wiedereingliederungsgeld

Im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeit erhalten Arbeitnehmer/-innen zunächst ein Entgelt durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden. Dieses darf die Geringfügigkeitsgrenze nicht unterschreiten. Hinzu

kommt das Wiedereingliederungsgeld, welches als Versicherungsleistung vom zuständigen Krankenversicherungsträger ausbezahlt wird. Es wird auf Basis des erhöhten Krankengeldes errechnet. Bei einer Arbeitszeitreduzierung um 50 Prozent der bisherigen Normalarbeitszeit gebühren 50 Prozent des erhöhten Krankengeldes als Wiedereingliederungsgeld. Wird mehr als 50 Prozent der bisherigen Normalarbeitszeit gearbeitet, wird das Wiedereingliederungsgeld im aliquot gleichen Ausmaß gekürzt. Bei einer Vereinbarung mit ungleichmäßiger Verteilung der

Arbeitszeitreduktion wird das Wiedereingliederungsgeld gleichmäßig entsprechend dem durchschnittlichen Arbeitszeitausmaß ausbezahlt.

Das Wiedereingliederungsgeld kann entzogen werden. Etwa dann, wenn der vereinbarte Teilzeitrahmen in einem



ACHTUNG

Im Sinne des Ausfallsprinzips haben Beschäftigte während der Wiedereingliederungsteilzeit auch Anspruch auf weitere Lohnbestandteile wie Provisionen oder Zulagen.

Ausmaß (zehn Prozent) überschritten wird, dass er dem eigentlichen Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit widerspricht. Wird der betroffenen Personen während der Wiedereingliederungsteilzeit ein Rehabilitationsgeld oder eine Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung zuerkannt, entfällt der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld ebenfalls. Wurde das Wiedereingliederungsgeld ausgeschöpft oder entzogen, kann es erst nach 18 Monaten neuerlich in Anspruch genommen werden.



BEISPIEL

Ein (vereinfachtes) Beispiel für die Berechnung des Wiedereingliederungsgeldes

- ▶ Bisherige Normalarbeitszeit: 40 Stunden pro Woche bei einem Bruttolohn bzw. -gehalt von 2.000 € im Monat.
- ▶ Arbeitszeitreduktion um 50 Prozent auf 20 Stunden pro Woche bei einem Verdienst von 1.000 €.
- ▶ Das Wiedereingliederungsgeld beläuft sich, entsprechend der befristeten Arbeitszeitreduktion, auf 50 Prozent des erhöhten Krankengeldes (Bemessungsgrundlage Bruttoverdienst inklusive anteiliger Sonderzahlungen, davon 60 Prozent) und beträgt somit 700 €.
- ▶ Statt bisher 2.000 € Monatsentgelt für 40 Stunden pro Woche erhält die betroffene Person im Monat 1.700 € (Bruttoverdienst plus anteiliges Wiedereingliederungsgeld) für 20 Stunden pro Woche.

ARBEITSRECHTLICHE ASPEKTE

Arbeitsvertrag

Eine Vereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen der Arbeitnehmer/-innen haben. Änderungen im Tätigkeitsbereich sind nur zulässig soweit diese sich im Rahmen der arbeitsvertraglichen Pflichten bewegen.

Kündigungsschutz

Im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit besteht für Beschäftigte ein Motivkündigungsschutz. Arbeitnehmer/-innen dürfen nicht wegen einer Ablehnung, einer beabsichtigten oder einer tatsächlichen Inanspruchnahme eine Wiedereingliederungsteilzeit gekündigt werden. Entsprechende Kündigungen können angefochten werden.

Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit

Ist die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit nicht mehr gegeben und somit eine Rückkehr zur bisherigen Normalarbeitszeit möglich, kann die Wiedereingliederungsteilzeit vorzeitig beendet werden. Der Wunsch zur Beendigung muss mindestens drei Wochen vorab schriftlich der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bekannt gegeben werden.

Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit

Tritt während der Wiedereingliederungsteilzeit ein Krankenstand ein, gebührt weiterhin das Wiedereingliederungsgeld in der bisher bezogenen Höhe – und zwar solange ein Anspruch auf das volle Entgelt im Rahmen der Entgeltfortzahlung besteht. Selbst wenn kein voller Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, wird das Wiedereingliederungsgeld stets in jener Höhe gewährt, sodass die Betroffenen zumindest ein Einkommen in Höhe des erhöhten Krankengeldes erhalten.



BEISPIEL

Bei einer Arbeitszeitreduzierung von 50 Prozent (Beispiel oben) gebühren:

- ▶ Bei voller Entgeltfortzahlung (€ 1.000) › Wiedereingliederungsgeld € 700 = € 1.700
- ▶ Bei halber Entgeltfortzahlung (€ 500) › Wiedereingliederungsgeld € 900 (1.400 minus 500) = € 1.400 (dieser Betrag entspricht in unserem Beispiel dem erhöhten Krankengeld; also 60 Prozent von € 2.000 plus anteiliger Sonderzahlungen von 17 Prozent, welche pauschal angenommen werden – ca. 340 €)
- ▶ Bei keiner Entgeltfortzahlung › Wiedereingliederungsgeld € 1.400 = € 1.400

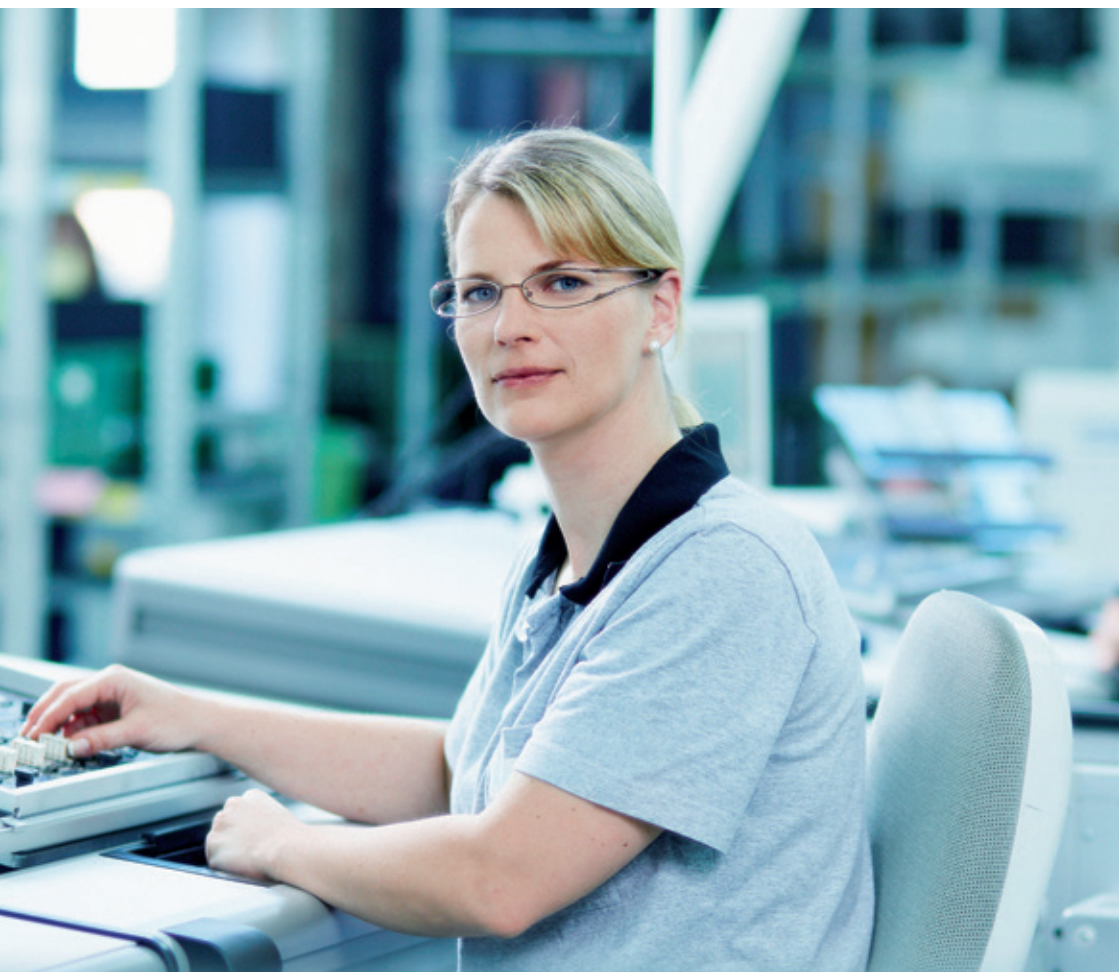
Jene Zeiten, in denen Arbeitnehmer/-innen nur noch Anspruch auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte des Entgelts haben, und somit ein höheres Wiedereingliederungsgeld zu bezahlen ist, sind auf die Höchstdauer des Krankengeldanspruches anzurechnen.

Tritt der Krankenstand unmittelbar nach dem Ende der Wiedereingliederungsteilzeit ein oder liegt die Arbeitsunfähigkeit über das Ende der Wiedereingliederungsteilzeit hinaus vor, so ist zu prüfen, ob noch ein Anspruch auf

Krankengeld besteht. Ist dies der Fall, so gebührt Krankengeld mit einer neuen Bemessungsgrundlage in der Höhe des Gesamteinkommens während der Wiedereingliederungsteilzeit (das sind im Beispielfall € 1.700).

Urlaubsverbrauch

Die Vereinbarung von Erholungsurlaub während der Wiedereingliederungsteilzeit ist zulässig. Zu beachten ist dabei, dass das Urlaubsausmaß der unterjährigen Änderung des Beschäftigungsausmaßes angepasst wird.



SOZIALRECHTLICHE ASPEKTE

Sozialversicherungsbeiträge und Abfertigung Neu

Für die Dauer des Bezuges des Wiedereingliederungsgeldes wurde eine eigene Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung geschaffen. Dadurch wird gewährleistet, dass weiterhin jene Beitragsgrundlage verwendet wird, die vor Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit verwendet wurde, und somit bei der künftigen Pension keine Einbußen hinzunehmen sind.

Während der Wiedereingliederungsteilzeit bemisst sich der seitens der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu entrichtende Beitrag für die Abfertigung Neu auf Grundlage jener Arbeitszeit, die vor der Arbeitszeitreduktion vereinbart war.

Schwerarbeit

Bei den gesetzlichen Bestimmungen zur Wiedereingliederungsteilzeit wurde dazu keine Sondernorm geschaffen. Daher ist wie bei allen anderen Teilzeit-Modellen auch zu beachten, dass aufgrund der (befristeten) Teilzeitbeschäftigung de facto keine Schwerarbeit mehr geleistet wird und damit möglicherweise die Voraussetzungen (z.B. Anzahl an Nachtdiensten, Anzahl an Tagen mit Schwerarbeit und dementsprechendem Kalorienverbrauch usw.) für Schwerarbeits- oder Nachtschwerarbeitsmonate nicht mehr vorliegen.



TIPP

Spätere Inanspruchnahme von Leistungen wie Rehageld, Arbeitslosengeld, Bildungsteilzeitgeld oder Altersteilzeitgeld

Zeiträume des Bezuges eines Wiedereingliederungsgeldes stehen diesen Leistungen nicht entgegen und gelten im Hinblick auf die Anspruchsvoraussetzungen als Zeiträume einer unverminderten Arbeitszeit bzw. eines unverminderten Entgeltanspruchs. Für deren Bemessung werden die vor Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit verwendeten Beitragsgrundlagen herangezogen.

ROLLE DES BETRIEBSRATES

Betriebsräten/-innen kommt eine wichtige Rolle bei der Wiedereingliederungsteilzeit zu. Zunächst können sie diese Maßnahme sowohl bei Arbeitnehmern/-innen als auch bei Arbeitgebern/-innen anregen, sofern dies als sinnvoll erachtet wird. Wenn Beschäftigte eine Wiedereingliederungsteilzeit wünschen, kann dieser Wunsch gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unterstützt werden.

Betriebsräte/-innen sind für die Beschäftigten eine wichtige Informationsquelle. Bezogen auf die Wiedereingliederungsteilzeit können beispielsweise Fragen zur Ausgestaltung, zu Rechten und Pflichten der Beschäftigten, zur Bemessung des Wiedereingliederungsgeldes oder zum Datenschutz auftauchen. Betriebsräte/-innen können sich bei Fragen an die Arbeiterkammer, die Gewerkschaften, fit2work oder die Gebietskrankenkasse wenden.

Da die Wiedereingliederungsteilzeit direkt an den Krankenstand anschließen muss, sollten Betriebsräte/-innen darauf achten, dass eine entsprechende Vereinbarung zeitgerecht angebahnt wird. Es kann deshalb Sinn machen, den Kontakt mit Langzeiterkrankten während des Krankenstandes zu pflegen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass eine Kontaktaufnahme im Krankenstand nicht als Belästigung oder gar Kontrolle missverstanden wird. Gesundheit und Krankheit sind sehr

persönliche und sensible Bereiche. Dementsprechend behutsam sollten Kontaktaufnahme und Gesprächsführung sein.

Betriebsräte/-innen sind den Verhandlungen zur Wiedereingliederungsvereinbarung beizuziehen. Neben der zeitlichen Ausgestaltung muss dabei besonderes Augenmerk auf die Arbeitsbedingungen gelegt werden. Der Arbeitsplatz kann oftmals die Krankheit mitverursacht haben oder sogar zentraler Auslöser gewesen sein. Die befristete Verkürzung der Arbeitszeit alleine wird in solchen Fällen keinen nachhaltigen Erfolg bringen. Betriebsräte/-innen sollten deshalb darauf hinwirken, dass krankmachende Arbeitsbedingungen abgestellt werden und der Arbeitsplatz gesundheitsförderlich gestaltet wird.

Für eine bessere Gestaltung der Arbeitsbedingungen sollten Betriebsräte/-innen ihr Netzwerk nutzen. Im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit ist insbesondere ein guter Kontakt zu den Beratern/-innen von fit2work und der Arbeitsmedizinerin/dem Arbeitsmediziner sinnvoll. Aber auch die Zusammenarbeit mit Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräften, Arbeitspsychologen/-innen, Gewerkschaft, Arbeiterkammer oder Arbeitsinspektion können hilfreich sein.



ACHTUNG

Betriebsvereinbarung

Um Prozesse festzulegen und Art und Ausmaß betriebsrätlicher Beteiligung zu definieren, empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Der Abschluss einer Vereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit erfordert die Zusammenarbeit zahlreicher betrieblicher Akteure/-innen und externer Stellen.

Wiedereingliederungsteilzeit – Immer das richtige Mittel?

Nicht für jede langzeiterkrankte Person ist die Wiedereingliederungsteilzeit geeignet. Doch welche Optionen haben Betroffene sonst? Soll eine berufliche Rehabilitation angestrebt werden? Wäre ein Jobwechsel sinnvoll oder gar ein Antrag auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension? Im Zweifelsfall empfiehlt sich die Klärung der weiteren Vorgehensweise mit Experten/-innen der Arbeiterkammer, der Gewerkschaften und fit2work.

PRÄVENTION HAT VORRANG

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann eine wichtige Unterstützung für die Rückkehr nach langer Krankheit darstellen. Viel sinnvoller und nachhaltiger ist es jedoch darauf zu achten, dass lange Arbeitsunfähigkeiten gar nicht erst entstehen. Das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz gibt einen zielführenden Rechtsrahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen vor. Insbesondere die Arbeitsplatzevaluierung bietet die Chance, gesundheitsgefährdende Faktoren vorzeitig zu erkennen und auszuschalten. Prävention ist keine lästige Bürokratie, sondern die sicherste Methode zur Vermeidung langer Krankenstände. Wenn im Zuge einer Wiedereingliederungsteilzeit Hinweise auf gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen auftauchen, muss laut Gesetz eine Nachevaluierung erfolgen.

Betriebliches

Eingliederungsmanagement

Um Wiedereingliederungsprozesse zielführend und wirksam zu gestalten, empfiehlt es sich, ein Eingliederungsmanagement im Betrieb zu implementieren. Unabhängig von Vereinbarungen zu Wiedereingliederungsteilzeit können dabei innerbetriebliche Maßnahmen zu einem guten Wiedereinstieg und zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden. Obwohl es keine gesetzliche Verpflichtung gibt, haben bereits viele österreichische Unternehmen ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich eingeführt.

Mehr Infos in der Broschüre „Zurück in den Job nach langem Krankenstand“, die unter <https://ooe.arbeiterkammer.at> abgerufen werden kann.

AK-Angebote für Betriebsräte/-innen

- ▶ Arbeits- und sozialrechtliche Beratung im Zusammenhang mit Langzeitkrankenständen.
- ▶ Beratung bei der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung und beim betrieblichen Eingliederungsmanagement.
- ▶ Unterstützung bei der Berechnung des Wiedereingliederungsgeldes.
- ▶ Beratung in Fragen des Datenschutzes.
- ▶ Unterstützung bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen zur Wiedereingliederungsteilzeit.

Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich

- ▶ Kündigungsschutz im Krankenstand.
- ▶ Verpflichtung der Arbeitgeber/-innen zu betrieblichem Eingliederungsmanagement.
- ▶ Härtere Strafen bei der Verletzung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen.
- ▶ Mehr Ressourcen für die Arbeitsinspektion.
- ▶ Stärkung der Mitbestimmung von Betriebsräten/-innen in Fragen der Sicherheit und Gesundheit.
- ▶ Kostenbeteiligung der Arbeitgeber/-innen am Wiedereingliederungsgeld.

Informationen zu AK-Angeboten

erhalten Sie beim Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung der Arbeiterkammer Oberösterreich

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

E-Mail: kbi@akooe.at

Telefon: +43 (0)50 6906-2323