

tempora

journal für moderne arbeitszeiten

november 2007

Das Arbeitszeitgesetz – Basis für flexible Arbeitszeitgestaltung

Arbeitszeit braucht Regelungen

tempora im Gespräch mit Hans-Ulrich Weißgerber

Arbeitszeitgesetz wirft Fragen auf – Zeitbüro NRW berichtet aus der Praxis

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – wichtige Regelungen

Links, Veranstaltungen, Meldung

Arbeitszeit braucht Regelungen

Arbeit ist Kraft mal Weg, also $W = F \times S$. So lernt man die Definition von Arbeit im Physikunterricht kennen. Diese physikalische Arbeit wird von berufstätigen Menschen in Deutschland in unterschiedlichsten Formen ausgeführt. Überall gleich ist, dass die Berufstätigen hierfür unterschiedliche Mengen an Zeit benötigen. Hierbei ist es zunächst irrelevant, ob der Berufstätige selbstständig oder in einem Arbeitsverhältnis tätig ist. Vor über 150 Jahren war der Umfang der Arbeitszeit nicht reglementiert. 60 Stunden Arbeitszeit je Arbeitswoche zuzüglich Überstunden waren die Regel.

Mitte des 19. Jahrhunderts regelten erste so genannte Fabrikgesetze die Arbeitszeit. Mit der Novellierung der Reichsgewerbeordnung wurde mit dem „Arbeiterschutzgesetz“ vom 6. Mai 1891 erstmalig nationalstaatliches Arbeitszeitrecht geschaffen.

1994 löste ein modernes „Arbeitszeitgesetz“ die aus dem Jahre 1938 stammende „Arbeitszeitordnung“ vollständig ab. Es wurde den

Entwicklungen des 20. und 21. Jahrhunderts angepasst. Die Zielsetzung gibt die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 9. Dezember 1989 wieder. Dort heißt es: „Die Verwirklichung des Binnenmarktes muss zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozess erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich die Arbeitszeit und die Arbeitszeitgestaltung ...“ Hierauf basiert u.a. die Richtlinie 93/104/EWG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, welche durch das „Arbeitszeitgesetz“ in bundesdeutsches Recht transferiert wurde.

Heute dient das „Arbeitszeitgesetz“ folgenden wesentlichen Zielen (§1 ArbZG):

- Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten;
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten;
- Schutz von Sonn- und Feiertagen.

Diese Schutzziele stehen gleichrangig nebeneinander. Dennoch überschneiden sie sich häufig und führen zu Widersprüchen, die vom Rechtsanwender zu lösen sind. Hierbei bietet sich ein kollektivrechtlicher Weg über die Öffnungsklauseln der §§ 7 und 12 ArbZG. Ferner kann über Ausnahmeregelungen nach §§ 13 – 15 ArbZG auf die Besonderheiten arbeitsteiliger Wirtschaft reagiert werden. Letztlich sind die Arbeitsgerichte dazu aufgerufen, Einzelkonflikte bei der Arbeitszeit zu lösen, und Grundsätze der Rechtsanwendung zu formulieren und insoweit die Gesetzesanwendung weiterzuentwickeln.

Die weitgehende Flexibilität des Arbeitszeitgesetzes eröffnet Wege, Arbeitszeitthemen oder -konflikte interessen- und bedarfsgerecht zu bearbeiten und zu lösen.

Wolfgang Sträter, Rechtsanwalt

Editorial
**tempora im Gespräch:
Praktische Auswirkungen
des Arbeitszeitgesetzes in
den Unternehmen**

tempora sprach mit
Hans-Ulrich Weißgerber von der
Bezirksregierung Detmold,
Referat Arbeitsschutz

Liebe Leserin, lieber Leser,

wohl eher selten wird der Begriff „Arbeitszeitgesetz“ mit Gesundheitsschutz oder gar Wettbewerbsfähigkeit in Zusammenhang gebracht, aber genau dies sind die zentralen Gründe für die im Arbeitszeitgesetz verankerten Rahmenbedingungen. Denn einerseits sollen flexible Arbeitszeiten eine optimale Betriebsnutzungszeit sichern und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken, andererseits sollen flexible Arbeitszeiten den individuellen Zeitspielraum der Beschäftigten fördern und damit Zeitkonflikte verhindern helfen.

Dass dies nicht immer ganz einfach ist, wissen die meisten aus eigener Erfahrung, schließlich geht es dabei um Prozesse, die einer ständigen Veränderung ausgesetzt sind. Und gerade diese Diskontinuität verlangt nach fairen und flexiblen Lösungen. Der Gesetzgeber gibt also schützende „Leitplanken“ vor, wie die Dauer der täglichen Arbeitszeit oder die Ruhezeiten und Ruhepausen. Das Arbeitszeitgesetz schützt die sozialen Zeiten, wie die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, und regelt die Arbeitszeiten in der Nacht- und Schichtarbeit. Diese Regelungen sind Rahmenbedingungen, die je nach betrieblichen Belangen und Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in moderne Arbeitszeitgestaltung münden sollen.

In dieser Tempora werden Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz und typische Anfragen von Beschäftigten oder Personalverantwortlichen vorgestellt. Ein Mitarbeiter des Arbeitsschutzes berichtet, wie es grundsätzlich mit der Einhaltung der Arbeitszeitgesetze in Unternehmen steht, und gibt hilfreiche Empfehlungen.

Und womöglich werden Sie demnächst „Arbeitszeitgesetz“ nicht gleich mit Strafzettel assoziieren, sondern eher an Erholung, Entspannung oder „power-napping“ denken?

Ihre Dr. Ulrike Hellert

tempora: Herr Weißgerber, die Arbeitsschutzbehörden sorgen für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) liegen nach Ihrer Erfahrung häufig Verstöße vor und warum?
Weißgerber: Häufig kann die Einhaltung der Arbeitszeitschriften nicht überprüft werden, weil keine Arbeitszeitsnachweise geführt bzw. Arbeitszeitsnachweise nicht ordnungsgemäß geführt werden. Vielfach werden folgende Verstöße festgestellt:

1. Die maximale tägliche Arbeitszeit von (mit Ausnahmen) 10 Stunden wird überschritten.
2. Die Pausen sind nicht festgelegt und/oder zu kurz. Ein Erholungswert ist so nicht gegeben.
3. Die tägliche Ruhezeit von (normalerweise) 11 Stunden wird nicht eingehalten.

Die Missachtung der gesetzlichen Vorschriften geschieht häufig aufgrund von Ungültigkeit und Missmanagement. In seltenen Fällen wurde auch festgestellt, dass Arbeitgeber bewusst Vorschriften missachten und Gesundheitsgefährdungen ihrer Beschäftigten in Kauf nehmen.

tempora: Wie werden Sie auf die Missstände aufmerksam und was kann die Aufsichtsbehörde tun?

Weißgerber: Verstöße werden bei Betriebsbesichtigungen festgestellt. Anstoß für die meisten Überprüfungen sind Beschwerden. Gerade in der letzten Zeit steigt der Anteil der anonymen Beschwerden deutlich an. Festgestellte Verstöße werden durch Bußgelder geahndet. Gravierende Verstöße, bei denen eine Gefährdung für Leben und Gesundheit der Beschäftigten vorliegt, werden an die Staatsanwaltschaft abgegeben; diese prüft die Einleitung eines Strafverfahrens.

tempora: Wie kann ein Verstoß gegen Sonn- und Feiertagsarbeit verhindert werden?

Weißgerber: Hier ist eine gute Information wichtig. Dies gilt für die Arbeitgeber, die Betriebsräte und auch die Beschäftigten.

In bestimmten Fällen ist Sonntagsarbeit zulässig und kann bei vorübergehender Nutzung auch durchaus zu Entspannung der betrieblichen Situation führen. In vielen Fällen kann für Sonn- und Feiertagsarbeit eine Bewilligung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragt werden. Hierbei ist selbstverständlich darauf zu achten, dass entsprechende Ausgleichszeiten für Sonn- und Feiertagsarbeiten gewährt werden.

Zur Vermeidung von Verstößen ist ein guter Dialog im Betrieb absolut wichtig. Eine Aufforderung zu Mehrarbeiten sollte nicht immer kritiklos hingenommen werden. Ist ein Betriebsrat vorhanden, darf Sonntagsarbeit nicht ohne dessen Zustimmung angeordnet werden (§ 87 Betriebsverfassungsgesetz). Der Betriebsrat sollte seine Möglichkeiten nutzen, unzulässiger Sonntagsarbeit nicht zuzustimmen. Ferner soll der Betriebsrat auch die zuständigen Behörden durch Anregungen, Beratung und Auskünfte unterstützen (§ 89 Betriebsverfassungsgesetz). Im konkreten Fall, bei Anzeige einer unerlaubten Sonntagsarbeit, wird die Behörde tätig.

tempora: Können sich Beschäftigte, die von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz betroffen sind, wehren und an wen können sie sich wenden?

Weißgerber: Beschäftigte können sich wehren, indem sie die Behörde informieren. Sie sollten aber unbedingt beachten, dass sie Missstände erst im Betrieb aufzeigen, sich z. B. erst an den Betriebsrat oder direkt an den Arbeitgeber wenden. Das Arbeitsschutzgesetz zeigt in den §§ 15 bis 17 die Pflichten und Rechte der Beschäftigten auf. Hier heißt es im § 17: „Sind Beschäftigte aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen ... nicht ausreichen ... und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.“

In Nordrhein-Westfalen werden die Aufgaben des Arbeitsschutzes seit Anfang 2007 von den Bezirksregierungen wahrgenommen. Weiterhin gibt es auch die Möglichkeit, sich online über unseren Arbeitsschutz-Service www.komnet.nrw.de kostenfrei zu informieren.

Das Interview führte Gundula Grzesik.

Arbeitszeitgesetz wirft Fragen auf

Um ein maßgeschneidertes individuelles Arbeitszeitmodell entwickeln zu können, müssen neben den betrieblichen Erfordernissen und den Interessen der Beschäftigten immer auch die rechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Neben Tarifverträgen und anderen Gesetzen ist bei der Arbeitszeitgestaltung vor allem das Arbeitszeitgesetz zu beachten. Aus diesem Grund werden immer wieder auch vielfältige Anfragen an das Zeitbüro NRW gerichtet, die arbeitszeitrechtliche Fragestellungen beinhalten. Folgende Ausführungen beziehen sich auf das Arbeitszeitgesetz. Tarifverträge können gegebenenfalls abweichende Bestimmungen haben. Hier eine Auswahl typischer Themen flexibler Arbeitszeitgestaltung, die im Zusammenhang mit dem Arbeitszeitgesetz auftreten:

Höchstzulässige Arbeitszeit

Viele Unternehmen berichten von Schwankungen im Auftragsvolumen. Häufig stellen sich Unternehmen in Zeiten mit einer hohen Auftragslage die Frage, welche wöchentliche Höchstarbeitszeit zulässig ist. Diese ist im Arbeitszeitgesetz § 3 geregelt. Die werktägliche Arbeitszeit (Montag bis Samstag) darf acht Stunden nicht überschreiten. Daraus ergibt sich eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden. Es ist jedoch möglich, die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden zu verlängern, das entspricht 60 Stunden in der Woche, wenn in einem Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Tagesdurchschnitt acht Stunden und im Wochendurchschnitt 48 Stunden nicht überschritten werden. Nach § 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz beträgt der Ausgleichszeitraum bei Nacht- und Schichtarbeit vier Wochen.

Ruhepausen

Die im Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Ruhepausen (§ 4 ArbZG) bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit zur Nahrungsaufnahme, geben Zeit zur Erholung und sollen damit Leistungsminderungen vorbeugen. Ab einer Arbeitszeit von sechs bis zu neun Stunden sind mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten Pause vorgeschrieben. Die Pause kann in Zeitabschnitte von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Eine Arbeitsunterbrechung von weniger als 15 Minuten gilt nicht als Ruhepause. Die Ruhepause soll die Arbeit unterbrechen. Es ist nicht zulässig, die Pause an den Beginn oder an das Ende der Arbeitszeit zu legen, um z. B. später zu kommen oder früher nach Hause zu gehen.

Vertrauensarbeitszeit

Von verschiedenen Akteuren wird Vertrauensarbeitszeit häufig mit einem Wegfall der Erfassung von Arbeitszeit gleichgesetzt. Nach § 16 Abs. 2 ArbZG ist ein Arbeitgeber jedoch verpflichtet, mindestens die werktägliche Arbeitszeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über die tägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG von acht Stunden hinausgeht, schriftlich festzuhalten. Um einen eventuellen Nachweis erbringen zu können, dass die über die tägliche Höchstarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit wieder ausgeglichen wurde, sollten auch reduzierte Arbeitszeiten festgehalten werden. Des Weiteren ist jede Arbeitszeit an Sonn- oder Feiertagen aufzuschreiben. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Aufzeichnungspflicht auf seine Beschäftigten zu übertragen. Die Form der Aufzeichnungspflicht, z. B. elektronische Zeiterfassung oder Stundenzettel, ist jedoch gesetzlich nicht vorgeschrieben. Die erfassten Arbeitszeitaufzeichnungen sind zwecks Nachweises gegenüber den Arbeitsschutzbehörden mindestens zwei Jahre vom Arbeitgeber aufzubewahren.

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist zwischen 0 und 24 Uhr für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 1 ArbZG grundsätzlich verboten. Jedoch gibt es einige Ausnahmeregelungen: § 10 enthält für die Grundversorgung oder bestimmte Dienstleistungen, z. B. für Krankenhäuser, Feuerwehren, Verkehrsbetriebe oder die Gastronomie, gesetzliche Ausnahmen. Des Weiteren sehen die §§ 13 Abs. 3-5 und 15 Abs. 2 die Möglichkeit vor, unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausnahmegewilligung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde zu beantragen.

Nacht- und Schichtarbeit

Ruhezeit nach einer Schicht: Schichtpläne, nach denen Beschäftigte z. B. nach einer um 6 Uhr endenden Nachtschicht um 14 Uhr bereits wieder ihre Arbeit in der Spätschicht aufnehmen, sind grundsätzlich nach § 5 Abs. 1 ArbZG nicht zulässig. Nach Beendigung der Tätigkeit müssen mindestens elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit gewährt werden. Jedoch ist zu empfehlen, nach einer Nachtschichtfolge mindestens zwei freie Tage anzuschließen.

Gesetzliche Feiertage in vollkontinuierlichen Schichtsystemen: Beschäftigte, die in rund um die Uhr laufenden Schichtsystemen arbeiten, müssen regelmäßig an gesetzlichen Feiertagen arbeiten. Falls sie an diesem Tag für eine Schicht eingeteilt sind und trotzdem frei haben möchten, müssen sie einen Urlaubstag beantragen. Nach § 11 ArbZG besteht der Anspruch, dass zum einen mindestens 15 Sonn- und Feiertage beschäftigungsfrei bleiben müssen, zum anderen für die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit innerhalb von acht Wochen ein Ersatzruhetag zusteht. Ersatzruhetag bedeutet jedoch nicht, dass ein Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag besteht.



Marc-A. Danlowski, Zeitbüro NRW,
Annika Neufang, Zeitbüro NRW

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – wichtige Regelungen

§ 1 Zweck des Arbeitszeitgesetzes

Ziel des Arbeitszeitgesetzes ist es, die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern und dabei die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten sowie die Sonn- und Feiertagsruhe zu schützen.

§ 2 Die Arbeitszeit – Begriffsbestimmung

Unter Arbeitszeit wird die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen verstanden.

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann jedoch auf zehn Stunden erhöht werden, wenn innerhalb eines Zeitraumes von bis zu sechs Monaten oder innerhalb von 24 Kalenderwochen im Tagesdurchschnitt acht Stunden und im Wochendurchschnitt 48 Stunden nicht überschritten werden.

Wöchentlich ist bei entsprechendem Ausgleich somit eine maximale Arbeitszeit von 60 Stunden zulässig.

§ 4 Ruhepausen

Wer mehr als sechs Stunden ohne Unterbrechung arbeitet, muss eine Pause von 30 Minuten einlegen. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden ist eine Pause von 45 Minuten einzuhalten. Die Pausen können jedoch in Abschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

§ 5 Ruhezeit

Nach Ende der Arbeitszeit muss grundsätzlich eine elfstündige Ruhezeit eingehalten werden, bevor erneut die Arbeit aufgenommen wird.

§ 6 Nacht- und Schichtarbeit

Die Arbeitszeit in der Nacht- und Schichtarbeit ist nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen festzulegen.

Hierzu zählen mehrere Empfehlungen, wie beispielsweise möglichst kurze Nachtschichtfolge oder ausreichende Ruhezeiten zwischen den Schichten.

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe

Die Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verboten. Ausnahmen sind nur bei bestimmten Voraussetzungen möglich (s. §§ 3, 9, 10, 13, 14, 15 ArbZG)

§ 16 (2) Arbeitszeitnachweise

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Art und Weise der Erfassung ist nicht vorgeschrieben. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Zusammenfassung der Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz

Links, Veranstaltungen, Meldung

Links

http://www.arbeitsschutz.nrw.de/staefa/wuppertal/publications/broschueren/Download/flyer_arbz50221.pdf

Aufzeichnungspflicht nach dem Arbeitszeitgesetz und Überwachungspflicht der Arbeitszeitgestaltung von flexiblen Arbeitsformen, z. B. bei Vertrauensarbeitszeit und Projektarbeit

http://www.arbeitszeiten.nrw.de/b6f_Recht.htm
Initiative Moderne Arbeitszeiten des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen

http://www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/Arbeitszeitgesetz_Kurzer_Leitfaden_mit_Rechtsvorschriften.PDF
Arbeitschutz in NRW, Arbeitszeitgesetz, Kurzer Leitfaden mit Rechtsvorschriften

<http://www.arbeitsschutz.nrw.de/lafa/legislation/index.html>
Landesanstalt für Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen

http://www.bmas.de/coremedia/generator/21260/uebersichtsseite_arbeitsrecht.html
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

<http://bundesrecht.juris.de/arbzg/index.html>
Bundesministerium der Justiz, Arbeitszeitgesetz

http://www.dgb-jugend-nord.de/index.php?option=com_content&task=view&id=66&Itemid=42
Arbeitszeitbestimmungen für Jugendliche

<http://eur-lex.europa.eu/de/index.htm>
Zugang zu den Gesetzen der Europäischen Union

<http://www.hwk-koeln.de/Ausbildung/Ratgeber/arbeitszeit>
Arbeitszeitrecht für Auszubildende

<http://www.igbce.de/portal/site/igbce/menuitem.dd1d80ae0243de5bbb4d297cc5bf21ca/>
Gewerkschaft IGBCE, Rechtsratgeber zum Thema Ruhepausen

www.komnet.nrw.de
Serviceportal des Arbeitsschutzes in Nordrhein-Westfalen

<http://www.uni-duesseldorf.de/AWMF/11/002-030.htm>
Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften, Arbeitszeitgesetz in Anwendung auf die Nacht- und Schichtarbeit

Veranstaltungen

Know-how-Transfer in 2008

In der Seminarreihe „Know-how-Transfer“ bietet das Zeitbüro NRW Unternehmen, Beschäftigten und Mitarbeitervertretungen vertiefende Informationen zum Thema der flexiblen Arbeitszeitgestaltung an. Die geplanten Seminarthemen für 2008 sind: Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit, Gestaltung eines Arbeitszeitkontos sowie Flexible Arbeitszeitgestaltung als Wettbewerbsvorteil. In Kürze werden Sie den aktuellen Flyer mit dem Programmangebot unter http://www.arbeitszeiten.nrw.de/b1-1f_Termine.htm finden. Oder fragen Sie einfach direkt beim Zeitbüro NRW unter Telefon 0231-5897630 oder per Mail unter info@zeitbuero.nrw.de nach.

Meldung

Erstberatungsgespräche im Zeitbüro NRW

Das Zeitbüro NRW bietet Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen Erstberatungsgespräche an. Unternehmensvertreterinnen und -vertreter können sich in einem ausführlichen persönlichen Gespräch über Möglichkeiten von flexibler Arbeitszeitgestaltung informieren. Bei Interesse an einem persönlichen Gespräch wenden Sie sich bitte direkt ans Zeitbüro NRW und sprechen Sie einen Termin ab.

Impressum

Herausgeber:
Zeitbüro NRW
Redaktion:
Gundula Grzesik
(verantw. Redakteurin)
Marc-A. Danlowski
Dr. Ulrike Hellert
Annika Neufang
An dieser Ausgabe haben mitgewirkt:
Wolfgang Sträter,
Rechtsanwalt,
Hans-Ulrich Weißberger,
Bezirksregierung
Detmold
Foto- und Grafiknachweis:
Zeitbüro NRW,
Dr. Ulrike Hellert
Redaktionsanschrift und Bezugsadresse:
Zeitbüro NRW
Im Wasserturm
Heiliger Weg 60
44135 Dortmund
Telefon 0231/589763-0
Online-Abo unter:
tempora@zeitbuero.nrw.de
Gestaltung:
Hilbig | Strübbe Partner