



ZdK

Zentralkomitee
der deutschen Katholiken

Arbeitswelt im Umbruch

Denkanstöße aus christlicher Perspektive



Wir sind für Sie da:

wirtschaftundsoziales@zdk.de

+49. (0) 228. 38 297 - 37

Sehr geehrte Damen und Herren,

Umbrüche und Wandel in der Art wie wir leben und arbeiten gehörten schon immer zu unserer Gesellschaft. Die Digitalisierung treibt diesen Wandel seit vielen Jahren weiter voran. Als Arbeitskreis „Wirtschaft und Soziales“ des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZdK) haben wir uns mit verschiedenen Formen von Arbeit und den unterschiedlichen Perspektiven darauf befasst. Für uns steht dabei fest: Arbeit ist mehr als reine Erwerbsarbeit und sollte immer zu einem erfüllten Leben beitragen.

Wir haben Denkanstöße formuliert, die die verschiedenen Formen von Arbeit als Ganzem aus einer christlich-sozialethischen Perspektive betrachten und Folgerungen für eine digitalisierte Arbeitswelt aufstellen. Zum Zeitpunkt der Fertigstellung unserer Denkanstöße befanden wir uns inmitten der globalen Corona-Pandemie. Die Frage, wie wir Arbeit als Teil unseres Lebens und unserer Gesellschaft verstehen, wurde durch die Pandemie noch einmal verstärkt und ist damit aktueller denn je.

Ich wünsche eine anregende Lektüre und freue mich, wenn wir uns zu diesem Thema intensiver austauschen.



Michael Wedell

Michael Wedell
ZdK-Sprecher für
Wirtschaft und Soziales

Arbeitswelt im Umbruch

Denkanstöße aus christlicher Perspektive

Unsere Gegenwart ist von stetigem Wandel und Pluralismus gekennzeichnet. Das betrifft sowohl Lebensentwürfe als auch unser Verhältnis zur Arbeit, die uns immer auch Quelle von Anerkennung und Wertschätzung ist. Damit Arbeit darüber hinaus von uns als sinnvoller Aspekt eines erfüllten Lebens wahrgenommen wird, muss sie mehr sein als reine Erwerbstätigkeit.

Für die Frage, wie und in welcher Gesellschaft wir leben wollen, sind Antworten zum Charakter von und zu unserem Umgang mit unterschiedlichen Arbeitsformen (Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und freiwilliges Engagement) entscheidend. Die gegenwärtige Corona-Pandemie wirkt, wie die meisten Krisen, als Katalysator, der deutlich macht, wo die Brüche in unserem Verständnis von Arbeit und Freizeit liegen.

Auf der Grundlage von Maßstäben der christlichen Ethik wollen wir als Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK) Denkanstöße für zukunftsfähige, sozial- und gesellschaftsverträgliche sowie kulturprägende Arbeits(zeit)formen geben. Dabei sind wir uns bewusst, dass wir nicht alle Fragen in diesem Themenfeld angemessen bearbeiten und beantworten können.

Wir haben Werte formuliert, die uns leiten und die auch im Kontext der Digitalisierung Bestand haben. Danach prüfen wir, welche Konsequenzen diese Werte in einer sich verändernden Arbeitswelt haben. Als Fazit stellen wir sechs Folgerungen für eine digitalisierte Arbeitswelt auf.



Welche Werte uns leiten

> Erwerbsarbeit und persönliche Entfaltung

„Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit“, heißt es in Art. 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948. Auch in der päpstlichen Sozialverkündigung wird Arbeit als ein existentieller Bestandteil menschlichen Lebens verstanden, der als Erwerbsarbeit in der Moderne zentral für das Selbstverständnis des Menschen geworden ist.

Zweck jeder Arbeit bleibt laut der Enzyklika *Laborem exercens* von Papst Johannes Paul II. „immer der Mensch selbst“ (LE 6,6), er ist immer Subjekt der Arbeit. Für ihn gibt die Würde der arbeitenden Person jeder menschlichen Arbeit eine Würde, sodass sie Vorrang hat vor den anderen Quellen wirtschaftlicher Wertschöpfung. Entsprechend dieser ethischen Perspektive Papst Johannes Pauls II. muss jede gesellschaftliche Ordnung so gestaltet werden, dass die arbeitenden Menschen in ihrer Würde und in ihren Rechten respektiert werden und dass sie sich in der Erwerbsarbeit und in anderen Lebensbereichen persönlich entfalten können.



Dies beginnt bereits in der Ausbildung. Wenn dies gelingt, ist menschliche Arbeit davor geschützt, instrumentalisiert, bloß als Produktionsfaktor behandelt zu werden. In der Enzyklika *Caritas in veritate* entfaltet Papst Benedikt XVI. Bedingungen für gute Arbeit; demnach lassen sich drei Dimensionen von Arbeit unterscheiden: die Sicherung der Existenz, die Entfaltung der Persönlichkeit und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (CiV 63). Arbeit hat also in der Tradition der katholischen Soziallehre eine naturale, eine personale und eine soziale Funktion.

Ein Kennzeichen von guter Arbeit ist nach Papst Benedikt XVI., dass Arbeit Raum bieten müsse, „die eigenen persönlichen, familiären und spirituellen Wurzeln wiederzufinden“ (CiV 63). In der christlichen Tradition sind über das zielgerichtete Arbeiten hinaus immer wieder Zeiten freier bestimmter Muße betont worden. In solchen freien Zeiten kann der Mensch zu sich selbst kommen, allein oder gemeinsam mit anderen die Befreiung von zweckgerichtetem Tun genießen und sich auf den Weg machen zu seiner eigenen Mitte oder – aus unserer Sicht des Glaubens – zu einer Erfahrung Gottes als lebendiges Geheimnis.



> Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit

Aus unserer sozialetischen Perspektive ist Arbeit mehr als nur Erwerbsarbeit. Sie umfasst auch familiäre Sorgearbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten. Wünschenswert ist, dass die Arbeit im häuslichen Umfeld, die auch aufgrund von starren Arbeitsbedingungen und unzureichender öffentlicher Kinderbetreuungsangebote immer noch in hohem Maße von Frauen ausgeübt wird, mehr Wertschätzung erfährt.

Die Forderungen einer finanziellen Absicherung von pflegenden Angehörigen sowie die breite Unterstützung für die Sorgenden finden sich bereits in der ZdK-Erklärung „Gerechte Pflege in einer sorgenden Gesellschaft“. Die Versorgung und Erziehung von Kin-

dern und die Pflege von Menschen mit Behinderung, von Kranken und Alten im familiären Zusammenhang sind Voraussetzungen dafür, dass unser Sozialsystem funktioniert.

Die Kindern und Jugendlichen in der Familie vermittelten Werte und nonformale Bildung tragen maßgeblich zu ihrer erfolgreichen Integration in die Gesellschaft bei. Auch in der Tradition christlicher Nächstenliebe sind diese Arbeitsformen ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft; ihre Wertschätzung sollte sich auch darin ausdrücken, dass die jeweils arbeitenden Menschen erkennen, welchen konkreten Beitrag sie durch ihr Tun leisten.

> „Soziale Zeiten“ sind zu schützen

Gemeinsam erlebte freie Zeiten bilden eine wichtige Grundlage für den Zusammenhalt in der Familie, dem Freundeskreis und in der Gesellschaft. Dies sind Zeiten, zu denen man zuverlässig davon ausgehen kann, dass Menschen aus unterschiedlichen Kontexten sich treffen können, um etwas gemeinsam zu unternehmen, das jenseits der Erwerbsarbeit liegt.

Es ist für jeden Menschen wichtig, dass es einen festen Tag in der Woche gibt, der Möglichkeiten für Muße, Erholung und Innehalten eröffnet und das gemeinschaftliche Leben fördert. Gemeinsame Zeit für Familie, Freunde, Kirchengemeinde, Sportverein, kulturelles Leben und nicht zuletzt für sich selbst kann

am besten dann gelingen, wenn unverhandelbar ein Tag in der Woche dafür zur Verfügung steht.

Zentrale Bedeutung kommt in unserem Kulturraum dem arbeitsfreien Sonntag zu. Aufgrund unserer christlichen Prägung hat er sich als Zeit der gemeinsamen Unterbrechung des Arbeitslebens herausgebildet. Er steht in der Tradition der jüdischen Heiligung des Sabbats, der in der Hebräischen Bibel allen unabhängig von ihrem Stand einen Ruhetag gebietet. Als Zeit des Innehaltens dient er nicht nur Christen, sondern allen Menschen zur Besinnung und Erholung.



Digitalisierung und Wandel im Umgang mit Arbeit



Digitalisierung verändert als eine der großen gesellschaftlichen Triebkräfte unserer Zeit auch die Arbeitswelt und den Umgang mit Arbeitszeit. Der Einsatz digital basierter Technologien ermöglicht eine höhere Flexibilität der Arbeitsabläufe und eröffnet eine neue Sicht auf Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig kann die Digitalisierung die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und verschiedenen Gesellschaftsschichten verstärken. Umsichtig gestaltete Digitalisierung fördert die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Auf der einen Seite ermöglicht sie arbeitsbedingte körperliche Belastungen zu vermeiden und ein verstärktes Arbeiten im häuslichen Umfeld, wie etwa zum Gesundheitsschutz in Krisenzeiten beispielsweise in der Coronapandemie. Dies kann auf der anderen Seite jedoch auch zu anderen gesundheitlichen negativen Folgen, wie z. B. psychischen Belastungen, führen.

Die Flexibilisierungsmöglichkeiten betreffen sowohl die tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit wie auch die Lebensarbeitszeit, die angesichts der Veränderungsdynamik und gewandelter Anforderungen nicht mehr einem starren Schema Ausbildung – Erwerbstätigkeit – Ruhestand unterliegt. Die Auswirkungen des neuen Umgangs mit Arbeit sind widersprüchlich und komplex und stellen Arbeitende, Wirtschaft und Politik vor neue Herausforderungen.

Die Digitalisierung verändert Arbeit nicht nur individuell, sondern befördert auch eine stärker auf Kooperation und Vertrauen angelegte Zusammenarbeit. Für die einen bedeutet die Möglichkeit eigenständiger Arbeitseinteilung einen Ausdruck von Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung. Für die anderen birgt gerade das die Gefahr, sich selbst zu gefährden – sei es aufgrund der eigenen oder der (gefühlten) fremden Ansprüche an die Arbeitsleistung.

> Neue Arbeitsformen und flexiblere (Lebens-)Verläufe ermöglichen

Die Digitalisierung ermöglicht mehr Menschen die Verwirklichung der verschiedenen Dimensionen von Arbeit, die in analogen Arbeitsverhältnissen mit starren Arbeitszeiten und -orten bei (physischen) Einschränkungen der Mobilität, räumlicher Distanz zum Arbeitsplatz und familiären Anforderungen in Erziehung und Pflege ausgeschlossen wären. Flexible Arbeitszeiten sowie mobiles Arbeiten oder Homeoffice können einen breiteren Zugang zu Arbeit und eigenständiger sozialer Absicherung ermöglichen, wenn Männer und Frauen sich die Familienarbeit teilen und nicht Frauen einseitig die familiären Aufgaben übernehmen, dafür ihre Arbeitszeiten reduzieren müssen und deshalb langfristig von Altersarmut bedroht sind.

Flexible Arbeitszeiten können ebenfalls dazu beitragen, dass Frauen und Männer Erwerbsarbeit, Familie und gesellschaftliches Engagement besser miteinander vereinbaren können. Im sozialen und kulturellen Bereich sind viele Projekte auf den Einsatz Freiwilliger angewiesen. Es bedarf einer Aufwertung der nicht monetär entgoltenen Tätigkeiten im Ehrenamt, damit neben Familienzeiten auch sie sich im Lebensverlauf mit klassischer Erwerbsarbeit abwechseln können.



Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und ehrenamtliches Engagement haben jeweils das Potenzial der Sinnstiftung, der Regeneration und der Förderung des Gemeinwohls und sollten allen Bürgerinnen und Bürgern zugänglich sein. Diese Vielfalt ist Teil eines sinnerfüllten Lebens.

Neue Arbeitsformen bieten die Chance eine Balance zwischen Erwerbsarbeit, Sorgeaufgaben, ehrenamtlichem Engagement und persönlicher Weiterbildung zu finden, die es der und dem Einzelnen ermöglicht, das eigene Leben im Sinne des Konzeptes „atmender“ Lebensläufe zu gestalten. Die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gleichermaßen herausfordernde Flexibilität wird langfristig allen Seiten zugutekommen. Dieser Ansatz muss gleichzeitig durch eine angemessene institutionelle Flankierung und eine soziale Absicherung der Erwerbstätigen unterstützt werden.

> Trennung von Erwerbsarbeit und Freizeit

Die Unterscheidung zwischen (Erwerbs-)Arbeit und Freizeit gilt auch in Zeiten flexibilisierter Arbeitsmodelle. Diese bieten auf der einen Seite mehr Autonomie und Freiräume zur eigenen Gestaltung.



Auf der anderen Seite können die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit etwa im Homeoffice verschwimmen und teilweise fließend ineinander übergehen. So können neue Arbeits(zeit)modelle die körperliche und psychische Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positiv beeinflussen, aber auch gefährden, etwa bei nicht vereinbarter Mehrarbeit, erweiterter Erreichbarkeit und mangelnder Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit.

Hier liegt es sowohl in der Verantwortung jeder und jedes Einzelnen, sich Freiräume zu schaffen und zu erhalten, als auch zuvorderst in der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Beschäftigten, bzw. der Sozialpartner und der Politik, Regeln zu vereinbaren, die einen Ausgleich und eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit ermöglichen und vor Überforderung schützen.

Mit den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Beschäftigte verantwortlich umgehen. Ständige Erreichbarkeit ist nach geltendem Recht ausgeschlossen und darf in den Unternehmen auch nicht zu einer impliziten Norm werden. Freie Räume, die den Menschen Möglichkeiten zur Entspannung und zur Muße eröffnen (und so zu einem gelingenden Leben und damit auch guten Arbeitsergebnissen beitragen), müssen unverhandelbar zur Verfügung stehen. Der Dreiklang von Arbeit – Freizeit – Muße kann auch als christlich motivierte Form der Work-Life-Balance verstanden werden und nimmt für uns eine zentrale Bedeutung ein.

> Freie Zeiten verbindlich einhalten

Abgesehen von beruflichen Tätigkeiten, die auch an Sonntagen im Interesse der Gesellschaft notwendig sind, ist jede Ausweitung von Sonntagsarbeit aufgrund der Möglichkeiten einer digitalisierten Arbeitswelt kritisch zu hinterfragen und tendenziell abzulehnen. Eine Ausnahme betrifft automatisierte Tätigkeiten, die unabhängig von menschlichem Eingreifen an Sonntagen erledigt werden können.

Die Möglichkeit zur freien Einteilung der Arbeitszeit kann sich auch nachteilig auswirken, wenn daraus eine Pflicht oder Erwartung wird, dann zu arbeiten, wenn andere frei haben. Problematisch sind ebenso alle Bestrebungen, die den Schutz des Sonntags aufbrechen wollen, teilweise unter dem Vorwand, gemeinsam erlebte Zeit zu unterstützen, wie es bei den Bestrebungen zur Ausweitung verkaufsoffener Sonntage der Fall ist.

Über den Sonntag hinaus sind auch werktags gemeinsame freie Zeiten unverzichtbar für das Gelingen von Familie und Gesellschaft. Stabilität von Beziehungen in der Familie lässt sich nur bei ausreichend gemeinsam zur Verfügung stehender Zeit erreichen. Dieser Aspekt ist auch deswegen von Bedeutung, weil dem Zusammenhalt der Familie in der Gesellschaft ein besonderer Wert zukommt, der unbedingt zu schützen ist.

Freie Zeit mit der Familie zu haben ist ein Gewinn für die Person als Individuum, sorgt aber auch für gesellschaftlichen Zusammenhalt. Dies gilt auch für gesellschaftliche Zusammenschlüsse in Vereinen, Verbänden, Initiativen und Feierabendzusammenkünften. Diesen Wert gilt es gegen rein ökonomische Ansprüche zu verteidigen.





> Soziale Sicherung und gesetzliche Fürsorgepflichten

Auch bei flexiblen Arbeitszeiten gilt der gesetzliche Arbeitsschutz. Das betrifft besonders die Einhaltung von vertraglich festgelegten Arbeitszeiten. Weder die Erwartung einer ständigen Verfügbarkeit noch technische oder organisatorische Produktivitätssteigerungen dürfen den Menschen durch Erhöhung der Arbeitsintensität überfordern. Die neuen digitalen Technologien und Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern dürfen darüber hinaus nicht missbraucht werden. Wir wollen keine „gläsernen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Anders als für abhängig Beschäftigte gestalten sich die Bedingungen für Selbständige. Sie schätzen die hohe Flexibilität und Selbstbestimmung des selbständigen Arbeitens. Gleichzeitig müssen sie aber in der Regel selbst für ihre soziale Absicherung sorgen. Dies birgt bei schwankenden Einkommenshöhen unterschiedliche Risiken. Besonders in der Existenzgründungsphase, aber auch im Alter ist etwa bei Solo-selbständigkeit überproportional häufig mit Lücken in der Absicherung zu rechnen. Die soziale Sicherung der Selbständigen ist heute gesetzlich teilweise lückenhaft geregelt. Die von der Regierung geplante Altersvorsorgepflicht kann hier eine wichtige Lücke schließen und sollte daher zügig umgesetzt werden.

> Persönliche Begegnungen sind unverzichtbar

Die Digitalisierung erleichtert die Zusammenarbeit über große Distanzen hinweg in einer global vernetzten Welt. In Telefon- oder Videokonferenzen kann man ohne physische Anwesenheit miteinander Absprachen treffen. Das verbessert nicht nur die Umweltbilanz, sondern trägt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Digitale Kommunikationsmittel können eine persönliche Begegnung jedoch nur eingeschränkt ersetzen. Kompromisse in Verhandlungen und ein empathisches Eingehen auf die Argumente des jeweils anderen lassen sich besser erreichen, wenn wir einen direkteren Kontakt zu den Menschen haben, als das über einen Bildschirm möglich ist.

Gleichzeitig ist der Mensch als soziales Wesen auf die nicht-virtuelle Begegnung und den Austausch mit anderen angewiesen. Sowohl im Berufs- als auch im Privatleben gilt es, soziale Räume zu öffnen und zu

erhalten. Auch im Arbeitsumfeld verbessern informelle Kontakte unter Kolleginnen und Kollegen die Atmosphäre und tragen zu einem guten Arbeitsklima bei, das durch eine ausschließliche Kommunikation im digitalen Raum nicht in gleichem Maße gewährleistet ist.

Digitale Hilfsmittel sind immer nur als arbeitserleichternde Ergänzungen und Vertiefungen zu sehen. Sie eröffnen Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten, zur Vernetzung von Wissen und zu effektiveren Arbeitsabläufen. Dass sie persönliche Begegnungen nicht ersetzen können, zeigt sich vor allem in Dienstleistungsberufen, etwa am Krankenbett oder im Pflegeheim, wo es neben medizinischen digital unterstützten Apparaturen auf die zwischenmenschliche Zuwendung ankommt. Einsamkeit und fehlende menschliche Nähe lassen sich nur bedingt durch digitale Hilfsmittel überwinden.

Schlussfolgerungen

Die Digitalisierung bietet Chancen zur Verwirklichung einer humanen Arbeitswelt und Steigerung von Lebensqualität, doch gilt es die Risiken zu beobachten und einzudämmen. Für die Prüfung und Abwägung aller Einsätze von digital gestützten Mitteln bedeutet das: Im Mittelpunkt stehen der Mensch und die Verwirklichung seines Menschseins im sinnvollen Einklang mit dem Erwerbsleben.

SECHS PUNKTE SIND UNS BESONDERS WICHTIG:

1 Lebensrhythmus beachten

Der klassische Lebensrhythmus von fünf Erwerbs-Arbeitstagen und mindestens einem allgemeinen Ruhetag, dem Sonntag, hat sich bewährt und sollte unverhandelbar beibehalten werden. Gläubige Menschen können durch Besinnung auf das, was das Leben trägt, ein Beispiel für die spirituelle Gestaltung dieses Rhythmus geben.

2 Engagement aufwerten

Der Wunsch nach sinnerfüllter, frei gewählter und selbstbestimmter Arbeit betrifft alle Arten von Arbeit. Damit er gerade auch in freiwilligen ehrenamtlichen Tätigkeiten umgesetzt werden kann, bedarf es einer Aufwertung des freiwilligen Engagements und Rahmenbedingungen, die das Ehrenamt attraktiver machen.

3 Sorgearbeit gerecht verteilen

Familiäre Sorgearbeit ist zwischen den Geschlechtern nach wie vor sehr ungleich verteilt. Die Politik ist gefordert, das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung auszubauen und Anreize für eine ausgewogenere Verteilung der Sorgearbeiten zwischen Männern und Frauen zu setzen. Mit der Digitalisierung ergeben sich dazu neue Chancen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten dies durch eine geschlechtergerechte und lebensphasenorientierte Personalpolitik unterstützen.

4 Digitalisierung nutzen

Die Kultur in den Unternehmen im Umgang mit den Arbeitenden sollte noch stärker dem Wert Vertrauen Raum geben, um sinnvolle Aspekte der Digitalisierung bestmöglich zu nutzen. Hier sind insbesondere die Sozialpartner mit ihren Gestaltungsmöglichkeiten gefordert.

5 Infrastruktur verbessern

Die technologische Infrastruktur sollte seitens der Bundesregierung so bereitgestellt werden, dass Menschen auch in ländlichen Regionen an innovativen Arbeitsmodellen teilhaben können und ein Chancengefälle zwischen Städten und ländlichen Gebieten verhindert wird.

6 Empathie erhalten

Trotz aller Erleichterungen durch digitale Hilfsmittel bleibt für nahezu alle Arbeitsprozesse die zwischenmenschliche Beziehung von zentraler Bedeutung. Empathie und Aufmerksamkeit für andere sind Grundlage für den Erfolg jeglicher Beziehung und Tätigkeit.

Beschlossen vom Hauptausschuss des ZdK
am 26. Juni 2020.



Fragen und Anregungen?
Arbeitskreis Wirtschaft und Soziales
wirtschaftundsoziales@zdk.de
+49. (0) 228. 38 297 - 37



Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK)
Generalsekretariat Hochkreuzallee 246. 53175 Bonn
Postfach 240141. 53154 Bonn

Tel. +49. (0) 228. 38 297 - 0 **Fax** +49. (0) 228. 38 297 - 44
Mail info@zdk.de **Web** www.zdk.de

Fotonachweis [Quelle/Agentur: Seite (Fotograf)]
ZdK: 3 links (B. Plesker) | 17 (N. Malzkorn) | 10-11, 20-21 (M. Wedell)
Shutterstock: Titelseite (Creative Lab) | 3 rechts (ValeryMinyaev) |
5 rechts (Smolina Marianna) | 6-7 (Lucky Business) | 16 (wavebreakmedia) |
18-19 (marvent) | Rückseite oben (fizkes), unten (Monkey Business Images)
Pixabay/CC0: 3 links | 8-9 | 13 | Rückseite Mitte
Brunswick Group: 1

