



CORONA VIRUS

MIT MITBESTIMMUNG GEFÄHRDUNGEN BEKÄMPFEN UND DEN GESUNDHEITSSCHUTZ STÄRKEN

Empfehlungen und rechtliche Hinweise

Stand: 02. April 2020

INHALTSVERZEICHNIS



1. [Das Corona Virus](#)
2. [Grundsätzliches](#)
3. [Krankmeldung / Kinderbetreuung](#)
4. [Arbeitsausfall](#)
5. [Betriebsrat](#)
6. [Auslandstätigkeit](#)
7. [Stabilisierungsmaßnahmen für Unternehmen](#)

DAS CORONA VIRUS

2019-nCoV | Covid-19

China arbeitet wieder – Massive Einschränkungen in Deutschland

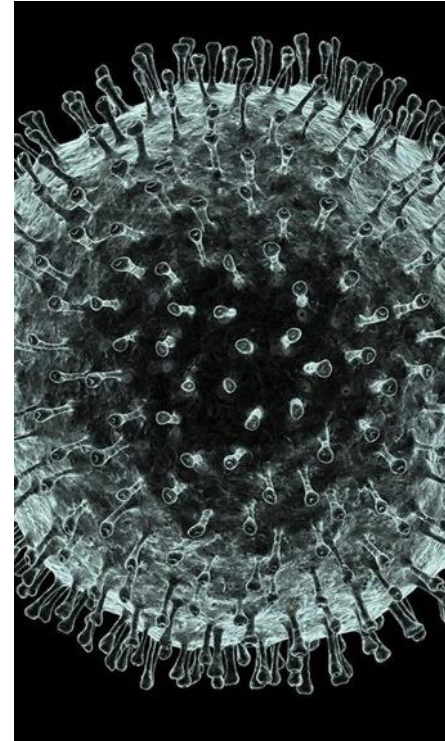
- ▶ Ausbruch in der chinesischen Provinz in Hubei;
 - ▶ aktuell keine neuen Infektionen in China.
 - ▶ Es steigen die Infektionszahlen in Deutschland.
- ▶ **Massive Einschränkungen in europäischen Ländern.**
- ▶ In Deutschland sind Kitas und Schulen geschlossen.
- ▶ **In ganz Deutschland gelten inzwischen strikte Kontaktbeschränkungen**
 - ▶ Leitlinien zur Beschränkung sozialer Kontakte v. 22.03.2020
- ▶ [IG Metall Extranet „Corona-Krise“](#)
- ▶ [Aktuelles von der Bundesregierung](#)



DAS CORONA VIRUS

Unsere Aufgabe

- ▶ Durch aktive Mitbestimmung stellen wir sicher, dass der Schutz der Menschen vor wirtschaftlichen Interessen Vorrang hat und alle Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit ergriffen werden.
- ▶ Die Corona-Pandemie darf nicht die Einkommen gefährden. Die Betriebsräte stellen sicher, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht nachkommen, sozialstaatliche Schutzregelungen zur Anwendung kommen und die Einkommen bei möglichen Arbeitsausfällen gesichert werden.
- ▶ Wir ergreifen rechtzeitig Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung und der Arbeitsplätze.



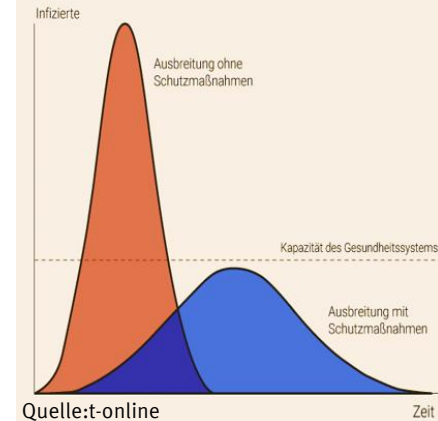
GRUNDSÄTZLICHES

Mitbestimmung zum Schutz der Gesundheit

- ▶ Oberste Priorität ist die Ausbreitung des Corona-Virus einzudämmen und den Beschäftigten ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Notwendig ist die enge Zusammenarbeit mit den Behörden und die Erfüllung der offiziellen Auflagen.
- ▶ Betriebsrat ist bei allen Maßnahmen verpflichtend einzubeziehen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG). Dazu gehört auch die Bildung betrieblicher Arbeitsgruppen gegen die Corona-Pandemie (z.B. Erstellen eines Pandemieplans).
- ▶ Gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und zu verbessern.
- ▶ Die wichtigsten [10 Schutzmaßnahmen](#) für den Betrieb
- ▶ Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht und ist bei Untätigkeit des Arbeitgebers verpflichtet, es zu nutzen, wenn dies zum Schutz der Beschäftigten erforderlich ist.
- ▶ Bei Infektionsfällen von Beschäftigten müssen unter Einbeziehung der örtlichen Gesundheitsbehörden die verordneten Maßnahmen im Betrieb ergriffen werden.
- ▶ Einhaltung der empfohlenen/verordneten individuellen Hygieneregeln



Einfluss von Schutzmaßnahmen auf die Verbreitung des Coronavirus



UMGANG MIT KRANKMELDUNGEN

Entgeltansprüche bei Erkrankung oder angeordneter Quarantäne

- ▶ Für Infizierte gelten die gleichen Rechte und Pflichten wie bei anderen Erkrankungen (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).
- ▶ Ein Arbeitnehmer darf nicht aus Angst vor Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder im Betrieb zuhause bleiben. Insoweit besteht kein Leistungsverweigerungs- bzw. Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB.
- ▶ Ärzteverbände und Krankenkassen haben sich darauf verständigt, dass eine Krankschreibung in bestimmten Fällen auch telefonisch erfolgen kann. Betriebsräte sollten beim Arbeitgeber darauf dringen, dass dieser ebenfalls auf die Vorlage verzichtet und Online-Krankmeldungen akzeptiert.
- ▶ Während der Pandemie ist generell mit erhöhten Krankmeldungen bei Infektionserkrankungen zu rechnen, da Beschäftigte früher als gewohnt sich arbeitsunfähig melden, um im Verdacht nicht Überträger zu sein.
- ▶ Bei Beschäftigten, die auf behördliche Anordnung in Quarantäne sind oder einem Verbot der Ausübung ihrer Tätigkeit unterliegen (Ansteckungsverdächtige, Infizierte), gilt § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG), d.h. sie erhalten eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls für 6 Wochen und darüber hinaus in Höhe des Krankengelds. Der Arbeitgeber finanziert die Entschädigung in den ersten 6 Wochen vor.



ENTGELT BEI KINDERBETREUUNG

Schließung von Schulen, Kindergärten und Kitas

- ▶ Wenn eine **Kindertagesstätte oder Schule** behördlich geschlossen wird und die Eltern berufstätig sind, kommen sie in eine Konfliktsituation, da sie selbst für die Betreuung aufkommen müssen.
- ▶ Zunächst müssen sich Eltern um eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit bemühen. Gelingt dies nicht, könnte ein Leistungshindernis nach § 275 Abs. 3 BGB vorliegen. **Damit ist die Entgeltzahlung aber noch nicht gesichert.**
- ▶ Für die **Metall- und Elektroindustrie** wurden am 19. März 2020 zusätzlich **fünf bezahlte Freistellungstage für Eltern mit Kindern bis zu 12 Jahren vereinbart**. Außerdem können solche Eltern, deren Antrag auf tarifliche Freistellung (**T-ZUG A**) abgelehnt wurde oder die keinen gestellt hatten, einen neuen Antrag stellen: Sie erhalten dann weitere **acht freie Tage** in diesem Jahr. [Extranet](#)
- ▶ Der Gesetzgeber hat eine **Änderung des Infektionsschutzgesetzes** beschlossen. Danach erhalten Eltern einen teilweisen Ausgleich des Verdienstaufschlags bei notwendiger Betreuung aufgrund behördlich angeordneter Kita- oder Schulschließungen. Der **Entschädigungsanspruch gilt ab 30. März 2020**, besteht für 6 Wochen und beträgt in der Regel **67 Prozent des Verdienstaufschlags**, maximal jedoch 2.016 Euro monatlich. Die Kinder dürfen das **12. Lebensjahr** noch nicht vollendet haben. Vor Inanspruchnahme müssen Eltern **Arbeitszeitguthaben abbauen**. Einen Vorrang von Homeoffice oder die Pflicht zur vorrangigen Urlaubsentnahme lehnen die DGB-Gewerkschaften ab.



ARBEITSAUSFALL

Unterbrechungen der Lieferkette als Folge der Virus-Ausbreitung



- ▶ Nicht nur aus Gründen des Gesundheitsschutzes, sondern auch aufgrund von **Unterbrechungen der Lieferketten** haben viele Arbeitgeber inzwischen den gesamten Betrieb oder die Bereiche stillgelegt, in denen Home Office nicht möglich ist – wie z.B. die **Produktion**. Hierbei besteht ein **Mitbestimmungsrecht** (§ 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG).
- ▶ Grundsätzlich muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen (§ 615 BGB; Annahmeverzug/Betriebsrisiko), wenn es zu Arbeitsausfällen kommt.
- ▶ Angesichts der pandemischen Ausbreitung von Covid-19 können Arbeitgeber sich jedoch auf **Unzumutbarkeit** der Entgeltzahlung berufen. Außerdem enthalten viele **Tarifverträge** abweichende Regelungen. **Daher empfiehlt sich die Vereinbarung von Kurzarbeit.**
- ▶ Der Betriebsrat hat bei **Einführung von Kurzarbeit** mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG). **Die Aufzählung auf das KuG durch den Arbeitgeber ist zur Bedingung der Betriebsvereinbarung zu machen, um die Entgeltansprüche der Beschäftigten zu sichern.** [In der Metall- und Elektroindustrie wurden dafür neue Regelungen vereinbart.](#)
- ▶ Für Kurzarbeit gelten häufig tarifliche Regelungen (z.B. Ankündigungsfristen).
- ▶ Das Mitbestimmungsrecht gilt ebenso für Mehrarbeit, d.h. es können Überstunden nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden.



ARBEITSAUSFALL



Regelungen für Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

- ▶ Arbeitgeber kann Kurzarbeit beantragen, wenn bedingt durch die Pandemie die Lieferkette unterbrochen wird und die Produktion wegen fehlender Zulieferteile nicht fortgesetzt werden kann (§ 96 Abs. 1 Nr. 1, Alt. 2, Abs. 3 SGB III; unabwendbares Ereignis). **Zu den Mitbestimmungsaspekten:**
- ▶ [Kurzarbeit wegen Corona-Virus – Mitbestimmungsrechtliche Aspekte](#)
- ▶ [FAQ zu Pandemie-Betriebsvereinbarungen](#)
- ▶ Aufgrund der massiven Ausbreitung des Virus ist mit negativen wirtschaftlichen Folgen zu rechnen, die **konjunkturelle** Kurzarbeit begründen.
- ▶ Im Schnellverfahren hat der Gesetzgeber **aktuell** Erleichterungen für die KuG-Gewährung beschlossen. Diese bringen **deutliche Entlastungen für Arbeitgeber** (vgl. nächste Folien) – **ein Grund mehr für Betriebsräte, eine Aufzahlung zu fordern.**
- ▶ **Link zum Gesetz:** <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/178/1917893.pdf>
- ▶ **Hier gibt es eine ausführliche Präsentation zu Kurzarbeit:**
[Präsentation Kurzarbeit - Rechtliche Regelungen und Handlungsansätze](#)

ARBEITSAUSFALL



Neue KuG-Regelungen durch Verordnungsermächtigung

- ▶ **Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (KuG)**
- ▶ Verordnungsermächtigung gilt ab dem Tag der Verkündung – eine entsprechende Rechtsverordnung mit unmittelbarer Geltung bis Ende des Jahres (verlängerbar bis Ende 2021).
- ▶ Die bisherigen KuG-Regelungen gelten im Grundsatz weiter (persönliche Voraussetzungen: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Höhe der Leistung 60%/67% des pauschalierten Nettoentgelts, vorübergehender Arbeitsausfall muss vorliegen)
- ▶ **Neu ist:**
 - ▶ Das Zugangsquorum wurde auf **10 Prozent** gesenkt. Das bedeutet: Für die Einführung von Kurzarbeit reicht es aus, wenn bis zu 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind.
 - ▶ Beschäftigte müssen **keine negativen Arbeitszeitsalden** einbringen. Selbst auf einen Arbeitszeitkontenabbau auf Null kann auf Antrag des Arbeitgebers verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber dadurch in wirtschaftliche Schwierigkeiten käme. Hierauf sollten Betriebsräte hinwirken.
 - ▶ Der Arbeitgeber erhält eine 100%ige Erstattung der **Sozialversicherungsbeiträge**.
 - ▶ Auch **Leiharbeiter*innen** können in Kurzarbeit einbezogen und so vor Entlassungen geschützt werden (vgl. nächste Folie).
- ▶ **Diese Erleichterungen sind rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft getreten und werden rückwirkend umgesetzt.**

ARBEITSAUSFALL

Empfehlungen zum Umgang für April und Mai 2020



- ▶ Solidartopf aus dem M+E Tarifiergebnis 2020 nutzen:
 - ▶ Der Solidartopf wird mit 350 € pro Vollzeitbeschäftigtem gefüllt, über dessen Verteilung die Betriebsparteien entscheiden.
 - ▶ Dieser Betrag kann und sollte zum Abfedern von Einkommenseinbußen durch Kurzarbeit in den nächsten beiden Monaten genutzt werden.
 - ▶ Die Verteilung kann in die Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit integriert werden.
- ▶ Eltern, deren Entgeltzahlung nicht gesichert ist, in Kurzarbeit einbeziehen:
 - ▶ Die Anwendung des neuen § 56 Abs. 1a IfSG ist mit Unsicherheiten verbunden und sichert im Übrigen nur 67 bzw. 60 Prozent.
 - ▶ Eltern, deren Entgelt nicht gesichert ist, sollten daher in Kurzarbeit einbezogen werden, um tarifliche bzw. betriebliche Aufzahlungen für sie zu sichern. Ausnahme: Geplanter Elterngeldbezug, da Kurzarbeit sich auf Elterngeld negativ auswirkt.
 - ▶ Da die Position der Bundesagentur dazu noch unklar ist, empfiehlt sich eine vorherige Abstimmung mit der örtlichen bzw. regionalen Agentur für Arbeit.

ARBEITSAUSFALL BEI LEIHARBEIT

Neue KUG-Regelungen auch für Leiharbeiter*innen

Beschäftigte in Leiharbeit wären auch in diesem Krisenfall die ersten Betroffenen, die ihre Arbeitsplätze verlieren würden. Positiv ist die Öffnung des Instruments der Kurzarbeit für Leiharbeitskräfte zum Schutz vor Entlassungen.

- ▶ Änderung des **Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes** durch Einfügung eines **§ 11a** (Verordnungsermächtigung, bis maximal 31.12.2021)
- ▶ *Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen, dass das in § 11 Absatz 4 Satz 2 geregelte Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Vereinbarung von Kurzarbeit für den Arbeitsausfall und für die Dauer aufgehoben ist, für die dem Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gezahlt wird.*



ARBEITSAUSFALL BEI LEIHARBEIT

Neue KUG-Regelungen auch für Leiharbeiter*innen

- ▶ Die Regelung gilt rückwirkend zum 1.3.2020 und gilt bis zum 31.12.2020.
- ▶ Angesichts der besonderen Situation von Leiharbeitskräften mit wechselnden Einsätzen und Wechseln zwischen Einsatz- und verleihfreien Zeiten ist bei der **Berechnung des Kurzarbeitergeldes** als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgeblich, das der Leiharbeitnehmer/die Leiharbeitnehmerin **in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Arbeitsausfall durchschnittlich** erzielt hat.
- ▶ Für Leiharbeitsbeschäftigte, die in einem Verleihbetrieb eingesetzt und angemeldet sind, gilt nach unserer Auffassung die Kurzarbeitergeldberechnung wie bei Stammbeschäftigten.

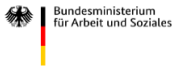


BESCHLÜSSE DES BETRIEBSRATS

Sitzungen und Beschlussfassungen von BR/GBR und KBR-Gremien



- ▶ Nach § 33 BetrVG sind Beschlüsse des Betriebsrats „mit der Mehrheit der Stimmen der **anwesenden Mitglieder**“ zu fassen. Gleiches gilt für GBR und KBR- Gremien (§ 51 (3) und § 59 (1) BetrVG).
- ▶ In der aktuellen Ausnahmesituation ist die Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung zwingend sicherzustellen.
- ▶ Die **Bundesregierung** hat nun durch Ministerbrief des Arbeits- und Sozialministers Hubertus Heil in Abstimmung mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften Beschlussfassungen ohne Präsenz rechtlich weitgehend abgesichert.
- ▶ [Link zur Ministererklärung](#)



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Ministererklärung

– Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte mit Blick auf Covid-19 –

Die aktuelle Situation um Covid-19 stellt die gesamte Arbeitswelt vor erhebliche Herausforderungen. Das gilt natürlich auch für die Arbeit der Betriebsräte. Eine solche Ausnahmesituation kann allerdings keine Ausrede sein, um die Betriebsräte zu übergehen und ihre Rechte faktisch außer Kraft zu setzen.

Ich appelliere daher an die Arbeitgeber und die Betriebsrätinnen und Betriebsräte: Das Finden von schnellen und pragmatischen Lösungen hat derzeit die höchste Priorität, bitte beherzigen Sie dies bei all Ihrem Handeln.



BESCHLÜSSE DES BETRIEBSRATS

Sitzungen und Beschlussfassungen von BR/GBR und KBR-Gremien



- ▶ Nach Auffassung des Ministers sind **Video- oder Telefonkonferenzen im Ausnahmezustand der Pandemie** zulässig:
 - ▶ wenn die Teilnahme an einer Präsenzsitzung zu Gefahren für das Leben oder die Gesundheit der Betriebsratsmitglieder führt oder wegen behördlicher Anordnungen nicht möglich ist.
 - ▶ Dies gilt sowohl für die Zuschaltung einzelner Betriebsratsmitglieder als auch eine virtuelle Betriebsratssitzung.
 - ▶ Diese Beschlüsse sind nach Auffassung des Ministers wirksam.
 - ▶ Erforderlich ist eine Teilnahmeerklärung per E-Mail ergänzend zum Protokoll.
- ▶ Wir empfehlen zur rechtlichen Absicherung darüber hinaus Folgendes:
 - ▶ Einverständnis des Arbeitgebers schriftlich einholen, dass er so gefasste Beschlüsse anerkennt.
 - ▶ Nochmalige Beschlussfassung nach der Pandemie in einer Präsenzsitzung des Betriebsrats.
- ▶ Im Weiteren ist zu erwägen, ob nicht bestimmte Aufgaben dem **Betriebsausschuss** gem. §§ 27 und 28 BetrVG übertragen werden können, um die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen. Die Beschlussfassung des Betriebsrats kann dadurch nicht ersetzt werden.

BETRIEBSVERSAMMLUNGEN PER VIDEO

Umgang mit Veranstaltungen

- ▶ Die Entscheidung über die Durchführung von Betriebsversammlungen obliegt dem Betriebsrat. Gleiches gilt für Jugend- und Auszubildenden und Schwerbehindertenversammlungen.
- ▶ Aufgrund der aktuellen behördlichen Anordnungen in allen Bundesländern zum Verbot von Veranstaltungen **ist die Durchführung von Betriebsversammlungen als Präsenzveranstaltung weder rechtlich noch faktisch möglich.**
- ▶ Geplante Betriebsversammlungen müssen daher **abgesagt oder verschoben werden**, sofern eine Kommunikation auf elektronischen Wege nicht möglich ist.
- ▶ Der Betriebsrat hat das Recht, die Belegschaft über **Videokonferenzen** oder über das **Intranet** zu informieren, wenn auch der Arbeitgeber dieses Format nutzt. Sicherzustellen ist, dass Betriebsversammlungen nur für Betriebsangehörige und den/die Gewerkschaftsvertreter* zugänglich sind.
- ▶ Inzwischen gibt es Kommunikationssoftware, die auch eine interaktive Kommunikation ermöglicht, so dass Beschäftigte Fragen stellen und Meinungen äußern können.
- ▶ Bei längerer Dauer der pandemiebedingten Einschränkungen der sozialer Kontakte und des Betriebsablaufs ist zu überlegen, wie der Betriebsrat die Belegschaft über wesentliche Sachverhalte im Betrieb informiert (E-Mail, Info-Letter, Soziale Medien, Videokonferenzen).



AUSLANDSTÄTIGKEIT

Arbeitnehmerentsendung ins Ausland

- ▶ Die Unternehmen haben bereits Maßnahmen ergriffen, um im Ausland entsendete Beschäftigte oder Expatriats aus Risikogebieten zurückzuholen. Teilweise wird für Rückkehrende Home Office angeordnet oder werden Arbeitsverbote ausgesprochen. Sämtliche Maßnahmen sind mitbestimmungspflichtig, soweit es sich nicht um Leitende Angestellte handelt.
- ▶ Bei Aufenthalt in einem der Länder / Regionen, vor denen gewarnt oder abgeraten wird, sollte in Anbetracht der zunehmenden Einschränkungen die vorübergehende bzw. vorzeitige Ausreise erwogen werden.
- ▶ Das Außenministerium organisiert inzwischen flächendeckend entsprechende [Rückholaktionen](#) per Flugzeug.



AUSLANDS-/REISETÄTIGKEIT

Arbeitnehmerentsendung / Dienstreisen



- ▶ Nicht unbedingt notwendige Reisen **im In- und Ausland** sollen verschoben werden.
- ▶ **Bezüglich Auslandsreisen ist** den Empfehlungen des Auswärtigen Amtes zu folgen. Hierzu gibt die Internetseite des Auswärtigen Amtes aktuelle Hinweise:
<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen>
- ▶ Ein Arbeitnehmer kann sich weigern, eine vom Arbeitgeber angeordnete Reise in eine Region anzutreten, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt. Eine solche Warnung berechtigt zur Ausübung des Zurückbehaltungsrechts nach § 273 Abs. 1 BGB. Wird von einer Reise nur „abgeraten“, muss der Arbeitnehmer grundsätzlich die Reise antreten, wenn sie angeordnet wird.
- ▶ **Aufgrund der Verschärfung der Gesamtsituation dürften aktuell die meisten Reisen unzumutbar sein. Auf jeden Fall unzumutbar sind Reisen für die Angehörigen einer Risikogruppe, etwa Arbeitnehmer mit chronischen oder Vorerkrankungen.**
- ▶ Der Betriebsrat sollte auf eine generelle Regelung dringen.

STABILISIERUNGSMABNAHMEN

Soforthilfen und Stabilisierungsfonds für Unternehmen

Neben dem Schutz der Beschäftigten, der Aufrechterhaltung wichtiger Geschäftsfunktionen ist die Sicherstellung der Liquidität der Unternehmen eine wesentliche Aufgabe.

Die Bundesregierung hat neben den Möglichkeiten der Steuerstundung am 23. März 2020 zu Sicherstellung der Liquidität ein umfassendes Maßnahmenpaket mit einem Gesamtvolumen von 600 Mrd. Euro aufgelegt.

Dieses Programm sieht vor:

- ▶ Soforthilfen für kleine Unternehmen, Selbständige und Freiberufler
- ▶ Schutzfonds für mittlere und größere Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten
 - ▶ Liquiditätsgarantien gegen Liquiditätsengpässe (Volumen 400 Mrd. Euro)
 - ▶ Maßnahmen zur Rekapitalisierung und Sicherstellung der Solvenz von Unternehmen (Volumen 100 Mrd. Euro)
 - ▶ Ausweitung und Absicherung der KfW- Sonderprogramme (Volumen 100 Mrd. Euro)

Wir empfehlen insbesondere Wirtschaftsausschüssen und den Arbeitnehmer*innen-Bänken in Aufsichtsräten die Sicherstellung der Liquidität des Unternehmens zu einem Thema zu machen.



[Link zum Corona-Schutzschild](#)



Hinweis:
Die Präsentation wird aufgrund
der sich verändernden
Situation aktualisiert.

IG METALL
Vorstand
FB Betriebspolitik
Justizariat
FB Tarifpolitik
FB Sozialpolitik

Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main