

NEUE REGELUNGEN ZUR KURZARBEIT – Unterstützung von Betrieben und ihren Beschäftigten in Folge der Corona-Krise

– RATGEBER FÜR BETRIEBS-, PERSONALRÄTE UND BESCHÄFTIGTE –

Stand: 17. März 2020

Die Bundesregierung hat im Eilverfahren die Regelungen für die Kurzarbeit verändert. Vor allem die Unternehmen und ihre Beschäftigten, die direkt oder indirekt von den Folgen der Corona-Krise betroffen sind, sollen so eine wirkungsvolle Unterstützung bekommen. Die Kurzarbeit entlastet die Unternehmen schnell von Personalkosten, wenn Produktion oder Veranstaltungen vorübergehend ausgesetzt werden müssen.

Bei Kurzarbeit verringert der Arbeitgeber nach einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit. Dies ist auch bis 100 Prozent bei Kurzarbeit „0“ möglich. Die Beschäftigten erhalten in dieser Zeit einen Ausgleich von der Bundesagentur für Arbeit aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Die Kurzarbeit ist also eine Art „Teilarbeitslosigkeit“, die aber den Vorteil hat, dass der Arbeitsplatz erhalten bleibt und dem Arbeitgeber eine flexible Handhabung ermöglicht wird. Bei neuen Aufträgen kann die Arbeit schnell und unbürokratisch wieder aufgenommen werden.

In diesem Ratgeber erläutern wir die Einzelheiten. Unbedingt sollten sich – neben den Arbeitgebern – auch die Betriebsräte von der Bundesagentur für Arbeit beraten lassen. Dazu kann man sich an die örtliche Agentur für Arbeit wenden oder auch an die bundesweite Hotline **0800 45555 20**.



Die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld sind eine schnelle und wirkungsvolle Hilfe für die krisengeschüttelten Betriebe. Uns geht es darum, Entlassungen zu verhindern. Die Arbeitslosenversicherung konnte Rücklagen aufbauen, die jetzt eingesetzt werden können. Jetzt kommt es darauf an, dass Betriebsräte und Arbeitgeber effizient und verlässlich zusammenarbeiten.

Annelie Buntenbach,
DGB-Vorstandsmitglied

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

derzeit sind noch viele Dinge ungeklärt. Nach den sehr weitgehenden Einschränkungen der letzten Tage kommen viele Fragen auf die Beschäftigten und die Betriebsräte zu. Wir haben uns deswegen zu einer schnellen Veröffentlichung entschlossen. Wir werden diesen Ratgeber laufend aktualisieren. Unter diesem Link könnt Ihr jeweils die aktuelle Version abrufen:

www.dgb.de/corona-kurzarbeit

Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen rund um Corona finden sich hier:

www.dgb.de/-/m72

Die neuen Regelungen zur Kurzarbeit gelten rückwirkend ab dem 1. März 2020 und sind vorerst befristet bis voraussichtlich 31.12.2020.

Wie sehen die neuen Regelungen aus?

Das geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss. **Neu ist**, dass dieser Schwellenwert auf 10 Prozent der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, abgesenkt wird. Noch nicht geklärt ist, ob auch 10 Prozent des Umsatzes als Mindestbedingung zugelassen wird.

Normalerweise muss der Arbeitgeber alles tun, um Kurzarbeit zu vermeiden. So wird auch verlangt, dass die Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden. **Neu ist**, dass auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes verzichtet wird.

Der Arbeitgeber zahlt auf das Kurzarbeitergeld allein die Beiträge zur Sozialversicherung. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen im Rahmen des Kurzarbeitergeldes nicht an. **Neu ist**, dass die Verordnung vorsieht, dem Arbeitgeber diese Sozialversicherungsbeiträge voll zu erstatten.

Neu ist, dass das Kurzarbeitergeld auch für Beschäftigte in Leiharbeit beantragt werden kann. Dies war seit 2012 ausgeschlossen. Arbeitgeber ist der Verleihbetrieb, der auch die Anträge stellen muss. Auch hier gilt, dass Kurzarbeitergeld erst nach der Abgeltung von Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) gezahlt wird.

Welche Betriebe können Kurzarbeit beantragen?

Kurzarbeit können alle gewerblichen Unternehmen beantragen, auch Betriebe, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen. Kurzarbeit ist nicht von der Größe des Unternehmens abhängig. Es muss mindestens eine*n abhängig beschäftigte*n Arbeitnehmer*in geben.

Unternehmen des Öffentlichen Dienstes sind in der Regel von Kurzarbeit ausgenommen. Liegt aber ein unabwendbarer Grund für Kurzarbeit vor (z.B. behördlich angeordnete Schließungen), kann auch für diese Arbeitnehmer*innen Kurzarbeitergeld beantragt werden. Der unabwendbare Grund muss dabei aber einen direkten Bezug zum Betrieb haben. Die Arbeitsagentur entscheidet, ob die Gründe ausreichend sind.

Das Kurzarbeitergeld kann für alle Beschäftigten gezahlt werden, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Beschäftigte, die vor Beginn der Kurzarbeit im Urlaub sind oder Krankengeld erhalten, sind vom Kurzarbeitergeld ausgenommen. Für diese muss der Arbeitgeber weiter aufkommen. Minijobber*innen sind aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen.

Auszubildende erhalten normalerweise kein Kurzarbeitergeld, weil in der Regel auch bei verminderter Produktion die Ausbildung fortgesetzt werden soll. Wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidlich ist – das dürfte z.B. bei einer Corona-bedingten Schließung der Fall sein – können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden. Allerdings muss die Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen in vollem Umfang weiter gezahlt werden, da es sich bei der Ausbildungsvergütung nicht um einen Lohn für eine Arbeitsleistung handelt, sondern um eine finanzielle Hilfe für den Auszubildenden zur Durchführung der Ausbildung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Gibt es Möglichkeiten, den Lohn während Kurzarbeit aufzustocken?

Für die Beschäftigten bedeutet Kurzarbeit eine erhebliche Minderung des Einkommens. Sie erhalten 60 Prozent (Eltern mit Kindern 67 Prozent) des vorherigen pauschalierten Nettogehaltes für die ausgefallene Arbeitszeit. Derzeit laufen auf politischer Ebene Gespräche, ob und wie diese Beträge aufgestockt werden. Bei der Finanzmarktkrise 2008/2009 war das der Fall – und wir Gewerkschaften engagieren uns dafür, dass das auch diesmal gelingt. Ergebnisse liegen noch nicht vor.

Wo ist das geregelt?

- Die Regelungen basieren auf der Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, wo mit § 109 Abs. 5 eine Ermächtigungsgrundlage für die Bundesregierung geschaffen wurde.
- Auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde mit § 11a eine Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung geschaffen.
- Die Details zur Kurzarbeit sind in der Verordnung geregelt. Diese Verordnung erwarten wir im Laufe der Woche.

Wie wird Kurzarbeit beantragt?

1. Schritt:

Die Anzeige von Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber

Kurzarbeitergeld wird generell vom Arbeitgeber beantragt. Dafür muss der Arbeitgeber die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen. Der schriftlichen Anzeige muss die Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt werden. Vordrucke dafür sind auf der Homepage der BA abrufbar.

Um eine Anzeige einreichen zu können, muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer*innen die Entscheidung zur Kurzarbeit ankündigen. Dafür wird üblicherweise eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen (s.u.).

Gibt es keinen Betriebsrat, bedarf es einer Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten (s.u.).

Damit der Monat, in dem Kurzarbeit eingetreten ist, auch abgerechnet werden kann, muss die schriftliche Anzeige der Kurzarbeit spätestens am letzten Tag dieses Monats bei der Agentur für Arbeit eingehen.

2. Schritt:

Grundsätzliche Bewilligung der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Fällt die Prüfung positiv aus, wird Kurzarbeitergeld dem Grunde nach bewilligt, und zwar ab dem Monat, in dem die Anzeige erfolgte.

Danach hat der Arbeitgeber drei Monate Zeit, den Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld für den Abrechnungsmonat zu stellen.

3. Schritt:

Monatliche Beantragung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber

Im weiteren Verlauf der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber jeweils monatlich die Erstattung des Kurzarbeitergeldes für die tatsächliche Ausfallzeit und die tatsächlich betroffenen Arbeitnehmer*innen bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen.

TIPP

Die BA informiert Betriebsvertretungen und Arbeitgeber umfassend hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/kurzarbeitergeld>

Beschäftigte finden

Informationen unter hier:

<http://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>

ACHTUNG!

Geht die Anzeige der Kurzarbeit – z.B. durch Störungen im Postablauf – zu spät ein, kann Kurzarbeitergeld erst ab dem nächsten Monat gewährt werden.

ACHTUNG!

Der Antrag muss innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats eingegangen sein.

Was sollte unbedingt Bestandteil der Betriebsvereinbarung sein?

- ✓ Welche sonstigen Regelungen gelten? (z.B. Tarifverträge)
- ✓ Gibt es Ankündigungsfristen, die zu beachten sind?
- ✓ Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit
- ✓ Welche Bereiche/Personengruppen sollen in Kurzarbeit gehen und welche nicht?
- ✓ Höhe des Kurzarbeitergeldes, ggf. Arbeitgeberzuschüsse oder tarifliche Zuschüsse
- ✓ Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr
- ✓ Umgang mit Arbeitszeitkonten
- ✓ Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit?
- ✓ Wie wird der BR während der Kurzarbeitsphase informiert und beteiligt bzw. kontinuierlich in die weitere Planung eingebunden?

Die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ist umfassend und zwingend. Es reicht auch nicht, dass der Betriebsrat nur unterrichtet wird oder einen Arbeitgebervorschlag „abnickt“. Er muss aktiv in die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit einbezogen und an der Gestaltung der Modalitäten beteiligt werden. Wenn hierüber eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht erzielt wird, entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG)

Was ist, wenn es keinen Betriebsrat gibt?

Wenn es keinen Betriebsrat gibt, gilt das Individualarbeitsrecht.

In betriebsratslosen Betrieben bedarf Kurzarbeit grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmer*innen. Zum Teil ist die Zustimmung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart. In dem Fall kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen. Gibt es diese Vereinbarung zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag nicht, muss der Arbeitgeber der Anzeige zur Kurzarbeit eine Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten beifügen.

Weil mit Kurzarbeit der Arbeitsplatz erhalten wird, Kurzarbeit auch nicht auf einen möglichen späteren Bezug von Arbeitslosengeld angerechnet wird, empfehlen wir Beschäftigten, die Zustimmung zu erteilen. Anderenfalls bedarf es vonseiten des Arbeitgebers einer Änderungskündigung. Die Wirksamkeit von Änderungskündigungen kann – genauso, wie die der Beendigungskündigungen – innerhalb von drei Wochen gerichtlich überprüft werden.

Was bedeutet Kurzarbeit für die Beschäftigten?

Kurzarbeitergeld soll den Verdienstaufschlag zumindest teilweise ausgleichen. Es wird nur für die ausgefallenen Arbeitsstunden gewährt und beträgt für Beschäftigte mit mindestens einem Kind 67 Prozent und für Beschäftigte ohne Kind ca. 60 Prozent der Differenz zum Nettoentgelt.

Wenn es im Betrieb eine flexible Arbeitszeitregelung gibt, müssen die Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen anteilig eingebracht werden, außer es gelten gesonderte tarifliche Regelungen. Da die Regelungen im Einzelfall unterschiedlich sind, empfehlen wir, sich bei offenen Fragen an die Agentur für Arbeit zu wenden.

Urlaubsansprüche müssen vor Beginn der Kurzarbeit für das laufende Jahr verplant werden. Resturlaub aus dem vergangenen Jahr muss vor der Kurzarbeit abgebaut werden.

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld müssen Beschäftigte bei Vermittlungsbemühungen durch die Agentur für Arbeit grundsätzlich mitwirken. Das von der Arbeitsagentur gezahlte Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Beim Lohnsteuerjahresausgleich – vor allem bei einer gemeinsamen Veranlagung – muss aber beachtet werden, dass die gezahlten Beträge bei der Ermittlung des persönlichen Steuersatzes berücksichtigt werden. Dadurch erhöht sich der Steuersatz, der auf das reguläre Einkommen bezahlt wird (Progressionsvorbehalt).

WICHTIG IST: Arbeitnehmer*innen sind verpflichtet, alle Änderungen in persönlichen Verhältnissen (z.B. Änderung von Steuerklassen o.ä.) sofort ihrem Arbeitgeber anzuzeigen.

Wer ist vom Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen?

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist an die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung gebunden. Beschäftigte, die nicht arbeitslosenversichert sind, können deswegen auch kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Dazu gehören u.a. Arbeitnehmer*innen, die die Regelaltersrente erreicht haben und ab dem Folgemonat Regelaltersrente beziehen können sowie geringfügig Beschäftigte (Minijobber*innen s.o.), Selbstständige ohne Angestellte und Beamte. Auch Beschäftigte im Krankengeldbezug haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Sind Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt bestehen.

Was passiert bei Krankheit während Kurzarbeit?

Wenn Arbeitnehmer*innen in der Zeit, in der sie Kurzarbeitergeld beziehen, krank und arbeitsunfähig werden, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld fort, und zwar genauso lange wie ohne Arbeitsausfall durch Kurzarbeit. Bei der Bemessung des Krankengeldes bestehen für Betroffene keine Nachteile.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor oder nach Bezug von Kurzarbeitergeld ein, bleibt es bei der Berechnung des Krankengeldes nach dem zuletzt abgerechneten Arbeitsentgeltzeitraum.

Entsteht Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten (z.B. Verkehrsunfall), muss dem Arbeitgeber Name und Anschrift des Dritten mitgeteilt werden. Der Anspruch des Betroffenen gegenüber dem Dritten geht in Höhe des Kurzarbeitergeldes auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Dürfen Beschäftigte während der Kurzarbeit woanders arbeiten?

Beschäftigte, die schon vor Einführung einer Kurzarbeit eine Nebentätigkeit hatten, können diese fortführen. Maßgeblich ist der erste Abrechnungsmonat des Kurzarbeitergeldes. Das daraus erzielte Einkommen wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Anders ist es allerdings, wenn eine neue Tätigkeit aufgenommen wird oder die bestehende Nebenbeschäftigung erweitert wird. In diesem Fall wird das erzielte Einkommen auf das gezahlte Kurzarbeitergeld vollständig angerechnet. Das Einkommen wird rechnerisch dem beim Hauptarbeitgeber erzielten (Teil-)Einkommen hinzugefügt. Das Kurzarbeitergeld verringert sich entsprechend.

Was ist wenn das Geld nicht reicht?

Wenn durch den Bezug des Kurzarbeitergeldes das Einkommen des Haushaltes nicht mehr ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken, können Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) beantragt werden. Dabei erhalten die Beschäftigten mit Einkommen einen Freibetrag. In der Regel werden rund 20 Prozent des Einkommens nicht auf Hartz IV angerechnet, so dass der Zahlbetrag höher ist, als wenn kein Einkommen erzielt wird. Dies muss im Einzelfall geprüft werden. Die Beantragung ist relativ aufwendig und Ersparnisse oberhalb bestimmter Grenzen (z.B. 7.500 für 50-Jährige) müssen zunächst verbraucht werden. Dennoch, bevor Verschuldung eintritt, sollte man nicht davor zurückschrecken. Auch Soloselbständige, die kein Kurzarbeitergeld erhalten können, können natürlich Leistungen der Grundsicherung erhalten, wenn sie aufgrund der Krise keine Aufträge mehr erhalten.

Der DGB hat einen ausführlichen Ratgeber zu Hartz IV herausgegeben:

<https://dgb-shop.bw-h.de/Broschueren/Ratgeber-Hartz-IV-Tipps-und-Hilfe-vom-DGB::99.html>

Kann die Kurzarbeit zur Qualifizierung genutzt werden?

Die Zeit der Kurzarbeit kann auch für Qualifizierung genutzt werden. Inwieweit dies bei durch Corona bedingter Kurzarbeit tatsächlich sinnvoll möglich ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Wenn die Situation Weiterbildung wieder zulässt, sollten die Betriebsräte hierüber mit dem Arbeitgeber beraten. So könnten z.B. gemeinsam entwickelte Qualifizierungspläne entstehen, die die Details regeln. Die Qualifizierungspläne sind auch für die Zeit nach der Kurzarbeit sinnvoll.

Derzeit sind weitere gesetzliche Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung in der Beratung. Damit werden die Bedingungen für die Förderung durch die Arbeitsagenturen, die sich bereits aus dem Qualifizierungschancengesetz ergeben, weiter verbessert.

Wir empfehlen, hier eine Beratung der zuständigen Arbeitsagentur einzuholen.

ACHTUNG!

Die Beendigung der Kurzarbeit hat für die Arbeitsagenturen aber Vorrang vor der Durchführung von Weiterbildung. Das heißt, die Weiterbildung ist kein Grund, die Kurzarbeit zu verlängern. Dies muss bei der Planung berücksichtigt werden.

Welche Vorsorgemaßnahmen muss der Arbeitgeber ergreifen, um die Beschäftigten vor Corona zu schützen?

Welche Möglichkeiten haben Betriebsräte diesbezüglich?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Deshalb muss er dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Je nach Art des Betriebes – etwa in einem Betrieb mit viel Kundenkontakt – kann aus der Schutzpflicht eine konkrete Verpflichtung folgen, zum Beispiel Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen. Zudem sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten in Bezug auf die einzuhaltenden Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen zu unterweisen. Das bedeutet, dass den Beschäftigten erklärt werden muss, wie sie Ansteckungsrisiken minimieren. Sie können z.B. zum regelmäßigen Händewaschen angehalten werden.

Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat oder Personalrat, sind solche Hygieneanweisungen seitens des Arbeitgebers, die in aller Regel Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb berühren, nach § 87 Nr.1 und Nr. 7 BetrVG und § 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG mitbestimmungspflichtig. Der jeweiligen Interessenvertretung ist daher zu empfehlen, sich sehr schnell gemeinsam mit dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) die Gefährdungslage im Betrieb zu beraten. Die gemeinsame Sitzung sollte dazu genutzt werden, um die Reihenfolge und Arbeitsteilung zu Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Betriebsanweisung, genereller Information und möglichen Maßnahmen (persönliche Schutzausrüstungen) zügig in Gang zu setzen. Auch die Biostoffverordnung gibt Handlungsspielräume für die Interessenvertretungen.

Fragen, die derzeit noch ungeklärt sind

- ?** Welche Leistung erhalten Eltern, die wegen der Betreuung ihrer Kinder zu Hause bleiben müssen, deren Betriebe aber **keine** Kurzarbeit machen?
- ?** Welche Hilfen können Kleinbetriebe und Soloselbständige erhalten?
- ?** Was passiert, wenn Staatsgrenzen geschlossen werden und diejenigen, die bisher grenzüberschreitend gearbeitet haben, nicht mehr zu ihrer Arbeitsstelle kommen?

Sobald es hierzu Informationen gibt, werden wir den Ratgebertext ergänzen.
Die aktuelle Version finden Sie hier: www.dgb.de/schwerpunkt/corona

Wo gibt es Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung?

Der Koordinierungskreis für Biologische Arbeitsstoffe (KOBAS) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) hat seine Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung aktualisiert. Das Faltblatt informiert, was in den Betrieben festzulegen und zu veranlassen ist, wenn sich ein Krankheitserreger weltweit verbreitet. Es wird gemeinsam von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) und dem Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) herausgegeben.

Siehe: <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/pandemieplanung/index.jsp>



IMPRESSUM

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Telefon: 030 24060 729
Email: ais@dgb.de

Verantwortlich: Annelie Buntenbach

Redaktion: Johannes Jakob,
Sabrina Klaus-Schelletter
und Dr. Renate Kuhn

Layout: zang.design

Foto: DGB/Simone M. Neumann