

# Informationen für **Betriebsräte** zu Covid-19/Corona-Virus

- Ablauf von Betriebsratssitzungen
- Basisinformationen zur Kurzarbeit

## Sehr geehrte Damen und Herren,



**Stephan Szukalski**  
*DBV-Bundesvorsitzender*

Über unsere geschaltete funktionale Mailadresse [covid-19@dbv-gewerkschaft.de](mailto:covid-19@dbv-gewerkschaft.de), die Beschäftigten, aber vor allem auch Betriebsräten arbeitsrechtlich drängende Fragen in Zeiten Corona beantworten soll, kamen in den letzten Tagen eine Vielzahl von Anfragen. Die allermeisten drehten sich um den Umgang mit Vorschriften zu Betriebsratssitzungen in Zeiten von „Split-Teams“ und mobilem Arbeiten, sowie um das für Bankbetriebsräte weitgehend unbekanntes Thema Kurzarbeit.

Wir möchten mit diesem Update für Betriebsräte die häufigsten Fragen aufgreifen. Sie können bei weiteren Fragen natürlich weiterhin gerne unsere funktionale Mailadresse nutzen. Wir bemühen uns dabei, alle Fragen so kurzfristig wie möglich zu beantworten.

Passen Sie auf sich auf!

Ihr Stephan Szukalski

**DBV**

**DEUTSCHER  
BANKANGESTELLTEN  
VERBAND**

Gewerkschaft der Finanzdienstleister

## Präsenzpflicht bei Betriebsratssitzungen

**Das Betriebsverfassungsgesetz sieht bei Betriebsratssitzungen Präsenzpflicht vor. Ausnahmen gibt es derzeit nur für den Europäischen Betriebsrat bzw. Seebetriebsräte!**

Als das Betriebsverfassungsgesetz 1976 beschlossen wurde, waren Telefonkonferenzen oder gar Videokonferenzen noch Science Fiction. Das Betriebsverfassungsgesetz setzt daher auf die Anwesenheitspflicht von Betriebsratsmitgliedern. Das ist auch grundsätzlich gut so – ansonsten müssten sich gerade Betriebsräte kleinerer Betriebe für Präsenzsitzungen ständig rechtfertigen, und auch die erforderliche Vertraulichkeit lässt sich in Präsenzsitzungen besser gewährleisten. Für Epidemien ist die derzeitige Gesetzeslage aber völlig ungeeignet.

Es finden derzeit auf Betreiben von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie Betriebsratsspitzen von DAX-30- Unternehmen Gespräche mit dem Arbeitsministerium über eine Lockerung/ Aussetzung der Präsenzpflicht statt. Ob und wie schnell dies zu Ergebnissen führt, ist derzeit nicht absehbar. Bis dahin müssen Betriebsräte weiter mit der bestehenden Gesetzeslage arbeiten.

Wie also damit umgehen, dass Teile des Gremiums aufgrund von Homeoffice und Reisebeschränkungen nicht verfügbar sind, und andererseits die Tragweite von Beschlüssen für die Belegschaft juristisch sauberes Vorgehen angeraten sein lässt?

Betriebsräte wurden darauf „getrimmt“ – auch durch unsere DBV-Weiterbildungen – nur Beschlüsse im Rahmen der Vorgaben des BetrVG

zu treffen. Dafür gibt es gute Gründe. Aber in Zeiten, in denen der Buchstabe des Gesetzes auch objektiv aufgrund von Reisebeschränkungen nicht mehr eingehalten werden kann, sollte man sich die Frage stellen, was denn im schlimmsten Fall passieren kann.

Was kann also passieren, wenn Betriebsratsbeschlüsse nicht unter Einhaltung der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes gefasst werden, z.B. im Rahmen einer Skype- oder Telefonkonferenz? Die getroffenen Beschlüsse sind unwirksam, da nicht korrekt zustande gekommen.

Praktisch könnte sich der Arbeitgeber oder ein mit dem Beschluss nicht einverstandenes Betriebsratsmitglied gegen den Beschluss wehren.

**Besteht im Gremium Einvernehmen, dass eine Video-/Telefonkonferenz angesichts der Krise die einzige praktikable Alternative ist, und sagt gleichzeitig der Arbeitgeber zu, während der Dauer der Krise nicht gegen Beschlüsse aufgrund von Formfehlern vorzugehen, ist das praktische Risiko deutlich reduziert. Wo kein Kläger, da kein Richter.**

Ein Betriebsrat, der in der Krise mit Formfehlern handelt, ist aus unserer Sicht einem Betriebsrat, der formvollendet nichts tut, eindeutig vorzuziehen.

Wir raten, für die Dauer der Krise möglichst viele Aufgaben auf den Vorsitzenden oder Freigestellte zu delegieren, und diesen gleichzeitig zu verpflichten, das Gremium regelmäßig in kurzen Abständen, z.B. alle drei Tage, oder bei akuten Themen, per Telefonkonferenz zu konsultieren.

**„Ein Betriebsrat, der in der Corona-Krise mit Formfehlern handelt, ist einem Betriebsrat, der formvollendet nichts tut, eindeutig vorzuziehen.“**

## Mitarbeit in „Krisenstäben“

**Eine häufige Frage gerade von Betriebsratsvorsitzenden ist, ob wir zur angebotenen Mitarbeit im „Krisenstab“ der Bank zuraten.**

Es passiert sehr viel in sehr schneller Taktung in den Häusern – alles mit gravierenden Auswirkungen auf die Beschäftigten – und fast immer hat auch der Betriebsrat irgendwo ein Wörtchen mitzureden. Ob es um kurzfristige/befristete Veränderungen der Arbeitszeitvereinbarung geht, dem verpflichtenden Nehmen von Resturlaub oder aufgelaufenen Arbeitszeitsalden, oder andererseits der Beantragung von Mehrarbeit geht, fast immer muss der Betriebsrat zustimmen.

Außerdem erinnern sich auch ansonsten hartleibige Arbeitgeber bei schwierigen Entscheidungen plötzlich daran, dass man ja auch noch den Betriebsrat mit ins Boot nehmen könnte, der dann bei schwierigen Entscheidungen ein Teil des „Feuers“ abbekommt.

Keine einfache Entscheidung!

**Wir raten trotzdem zu.**

Wer in schwierigen Zeiten abtaucht, und sich hinter Gremien versteckt, darf sich nicht wundern, wenn er in normalen Zeiten auch kurzgehalten wird. Die Aufgabe des Betriebsrats ist, die Interessen der Belegschaft einzubringen. Wo geht das besser als an der Quelle der Entscheidungen?

Aber: Betriebsräte sind keine Geheimräte. Machen Sie von Anfang an klar, dass Sie Ihr Gremium mitnehmen, und regelmäßig aus dem Krisenstab berichten müssen. Und halten Sie sich daran.

Telefonkonferenzen mit dem BR alle drei Tage sind gerade bei enger Involvierung des Vorsitzenden ein absolutes „Muss“, schon im Eigeninteresse des Betreffenden!

## Recht auf Verschiebung von Urlaub

**Auch solche Fragen gibt es: „Ich möchte meinen eingetragenen Urlaub nicht antreten, weil ich derzeit ja nicht verreisen darf. Ich möchte meinen Urlaub nicht verschwenden, sondern lieber arbeiten. Am liebsten im Homeoffice!“**

Das mag zwar nachvollziehbar sein, wird aber aus unserer Sicht der Sachlage nicht gerecht. Wir befinden uns in einer für Deutschland einmaligen Krise, die rein aus wirtschaftlicher Sicht sehr schnell dramatische wirtschaftliche Folgen für Banken und unser ganzes Land haben kann und wird. Nach Abklingen der Seuche wird unser Land nicht einfach wieder auf dem Stand Ende Februar aufsetzen können.

Die wirtschaftlichen Folgen von Corona werden uns noch auf Jahre beschäftigen.

**Um arbeitsrechtlich zu bleiben: Wenn Urlaub einmal eingetragen und genehmigt wurde, ist er auch zu nehmen.**

Das gilt für den Arbeitgeber, aber auch den Arbeitnehmer. Auch bei schlechtem Wetter kann man den Urlaub nicht einfach so absagen.

Natürlich kann man sich einvernehmlich mit dem Arbeitgeber auf etwas anderes verständigen. Wir würden aber derzeit dem Beschäftigten davon abraten, mit einer solchen Begründung den Arbeitgeber um Verschiebung zu bitten.

## Arbeitszeitkonten und Resturlaub

**Viele Betriebsräte werden derzeit von ihren Arbeitgebern damit konfrontiert, dass aufgelaufene Salden auf Arbeitszeitkonten abgebaut werden sollen, Resturlaub aus dem Vorjahr oder nicht eingetragener Urlaub kurzfristig genommen werden muss, und allgemein die Anzahl der möglichen Minussalden auf Arbeitszeitkonten erhöht werden sollen.**

Generell ist natürlich richtig, dass dies geeignete Methoden sind, um die Einführung von Kurzarbeit zu verzögern. Je später Kurzarbeit beantragt wird, umso länger bekommen Mitarbeiter auch den vollen Lohn. Es ist aber auch klar, dass solches Vorgehen nur kurzfristig hilft, und die Unternehmen nur begrenzt wirtschaftlich entlastet.

Um dies vorneweg zu sagen: Es besteht ein klares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (v.a. aus §87 BetrVG).

Wir empfehlen Betriebsräten solche Maßnahmen durch Betriebsvereinbarungen klar und eindeutig zu regeln und nicht etwa nur einer Arbeitgebervorlage zuzustimmen. Es sollte immer eine feste Laufzeit der Vereinbarung vorgesehen und die Nachwirkung ausgeschlossen werden.

Dies erreicht man durch eine Schlussklausel wie: „Diese Vereinbarung gilt bis zum 30.06.2020 und tritt nach diesem Zeitpunkt ohne vorherige Kündigung außer Kraft. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.“

Auch eine Anlage zur bestehenden BV Arbeitszeit ist denkbar, allerdings sollte auch diese mit der beschriebenen Klausel versehen sein, und separat unterschrieben werden.

Betriebsräte sind gut beraten, während der Laufzeit die Arbeitszeitsalden eng zu begleiten, und z.B. eine monatliche Übersicht der Arbeitszeitkonten mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

Ein weiterer Punkt: Das „Abfeiern“ von Überstundensalden, die Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten mit Plus und Minus-Spielregeln, aber auch Regeln für die Genehmigung von Resturlaub unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats. Es gilt aber auch: Finger weg von genehmigtem Urlaub. Hier kommt ein starkes individuelles Recht der Beschäftigten ins Spiel, das der Betriebsrat respektieren sollte.

Und noch etwas: All die obigen Punkte sind sichere Anzeichen dafür, dass der Arbeitgeber Kurzarbeit zumindest für möglich hält, und sich auf die Beantragung vorbereitet, ob er dies nun zugibt oder nicht.

Kurzarbeitsanträge setzen regelmäßig voraus, dass Resturlaub und nicht-eingetragener Urlaub, aber auch Arbeitszeitsalden vorher heruntergefahren werden. Die örtlichen Bundesagenturen für Arbeit sehen außerdem i.d.R. gerne, wenn Arbeitszeitsalden im negativen Bereich sind.

Manche Betriebsräte verkennen diese Vorbereitung des Arbeitgebers, und verkünden in Rundschreiben und Betriebsversammlungen, das alles sei doch besser als Kurzarbeit. Das halten wir für riskant: Wir glauben, dass sehr viele Häuser bereits in den nächsten 1-2 Wochen Anträge auf Kurzarbeit stellen werden.

## Kurzarbeit und Aufstockungsbeträge

**Bislang (Stand 20.03.) noch nicht in Banken oder Versicherungen vorgekommen – Kurzarbeit! In einer Vielzahl von Häusern wird aber sehr ernsthaft daran gearbeitet, und entsprechende Anträge vorbereitet. Wir erwarten die ersten konkreten Fälle zu Beginn der 13. KW.**

Kurzarbeit kann für die gesamte Bank, oder auch nur für eine Betriebsabteilung beantragt werden. Wenn sich der Arbeitsausfall also z.B. durch Filialschließungen vor allem auf das Privatkundengeschäft konzentriert, wäre ein solcher Antrag auch nur für dieses Teilgeschäft denkbar.

Es kann sogar soweit gehen, dass z.B. bei Schließung der Hälfte der Filialen nur für die Mitarbeiter dieser Hälfte ein Antrag auf Kurzarbeit gestellt wird. Voraussetzung ist, dass in dem beantragten „Betrieb“ mind. 10% der Beschäftigten mind. 10% ihrer Arbeitszeit ohne Beschäftigung sind, und andere Maßnahmen wie Nehmen von Resturlaub oder aufgelaufene Arbeitszeitsalden vorher durchgeführt wurden.

Wir haben in den letzten Tagen unsere Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden geprüft und wo erforderlich aktualisiert, um technische Hinderungsgründe für die Zahlung an die Betroffenen auszuschließen.

Der Arbeitgeber kann aber nur Kurzarbeit beantragen, wenn der Betriebsrat zustimmt (§ 87 1. (3)). Die Bundesagentur nimmt den Antrag auch nur an, wenn eine solche Zustimmung vorliegt.

Die Zustimmung des Betriebsrats erfolgt in der Regel durch eine Betriebsvereinbarung. Eine Mustervereinbarung können Sie unter unserer

funktionalen Mailadresse [covid-19@dbv-gewerkschaft.de](mailto:covid-19@dbv-gewerkschaft.de) bekommen.

Vor einer vorschnellen Zustimmung zu einem Antrag des Arbeitgebers sollten sie noch folgendes wissen:

Das Kurzarbeitergeld, das der Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt, beträgt in der Regel 60% des ausgefallenen Nettolohns, wobei noch eine Deckelung ab einem bestimmten Betrag zu berücksichtigen ist. Für Mitarbeiter mit mind. einem Kind auf der Steuerkarte erhöht sich der Betrag auf 67%.

Dazu kommt: Das Kurzarbeitergeld selbst ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Konkret wird das in vielen Fällen beim Lohnsteuerjahresausgleich zu Nachzahlungen durch die Mitarbeiter führen.

Neben erheblichen Gehaltseinbußen müssen die Kollegen also auch mit Steuernachzahlungen rechnen. **Daher sollten Betriebsräte vor der Zustimmung zumindest Aufstockungsbeträge auf das Kurzarbeitergeld mit dem Arbeitgeber vereinbaren.** Unsere Muster-Betriebsvereinbarung enthält eine diesbezügliche Klausel (im Gegensatz zur Mustervereinbarung des Arbeitgeberverbandes).

Außerdem sollten bestimmte Mitarbeitergruppen generell außen vor bleiben, z.B. Mitarbeiter in Altersteilzeit.

**Insgesamt ist Kurzarbeitergeld kein Hexenwerk. Sie sollten aber auf keinen Fall einfach so den Entwurf der Arbeitgeberseite akzeptieren, sondern ganz gezielt z.B. durch Aufstockungsbeträge und Ausschluss bestimmter Mitarbeitergruppen in das Geschehen aktiv eingreifen.**

## Wochenendarbeit

**Schulen und Kita's wurden bereits geschlossen. Selbst im Homeoffice ist die Kinderbetreuung ein Problem. Wie damit umgehen, wenn Kollegen anfragen, ob man denn nicht auch in den Abendstunden, oder gar an Samstagen oder Sonntagen einen Teil der Arbeit erledigen könne.**

So nachvollziehbar der Wunsch ist: Sie als Betriebsräte sind vom Gesetzgeber verpflichtet, auf die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen hinzuwirken.

Dazu zählt eine elfstündige Ruhezeit zwischen Arbeitsende und erneutem Arbeitsantritt, normale Arbeitspausen, Höchstarbeitszeiten, Verbot der Sonntagsarbeit, aber auch die tariflichen Einschränkungen zur Samstags- und Sonntagsarbeit. Sie dürfen diese nicht so einfach mit einer Betriebsvereinbarung freigeben, und sollten das auch nicht tun.

Aufgrund der besonderen Situation bezüglich der Kinderbetreuung prüfen wir derzeit, ob und wenn ja in welchem Umfang wir Ausnahmeregelungen zumindest für Samstagsesätze vorübergehend vereinbaren, oder zumindest dulden können. Es gilt, bei einem sehr schwierigen Thema zwei sich widerstrebende Standpunkte übereinzubringen.

In beiden Fällen geht es um das Wohl von Familien: In dem einen Fall die blanke Not der nicht vorhandenen (vorübergehenden) Kinderbetreuung, im anderen Fall der gerade für Familien wichtige arbeitsfreie Samstag.

Liebe Betriebsräte: Bitte unterlaufen Sie nicht durch tarif- und gesetzwidrige Regelungen unsere Bemühungen, auch langfristig gute Arbeitsbedingungen zu erhalten. Wir verstehen sehr gut die Problematik, und haben in der Vergangenheit durchaus gezeigt, dass wir abzuwägen verstehen.

## In eigener Sache

**Auch wir vom DBV müssen mit den Einschränkungen der aktuellen Situation leben, und versuchen als „Split-Team“ im Homeoffice, oft unter improvisierten Bedingungen, drängende Fragen von Mitgliedern, Betriebsräten, aber auch völlig verunsicherten Kolleginnen und Kollegen zeitnah zu beantworten.**

In der Regel schaffen wir es, dies zu gewährleisten. Die meisten Mails, die über die funktionale Adresse [covid-19@dbv-gewerkschaft.de](mailto:covid-19@dbv-gewerkschaft.de) hereinkommen, beantworten wir in deutlich unter 24 Stunden.

Die Vielzahl an Anfragen sorgt aber auch dafür, dass konzeptionelle Arbeiten wie z.B. dieser Newsletter manchmal länger dauern, als wir das selbst

wollen. Bitte haben Sie dafür Verständnis.

Wir fragen in der jetzigen Phase auch nicht danach, ob ein Fragesteller bei uns Mitglied ist oder nicht. Denken Sie aber auch bitte daran: Wir sind auf Mitgliedsbeiträge angewiesen, um uns zu finanzieren.

Wenn Sie bislang noch kein DBV-Mitglied sind, und mit unserer Arbeit soweit einverstanden sind, denken Sie bitte daran, dass Solidarität keine Einbahnstraße ist! Ein Beitritt zum DBV unterstützt unsere Aufgabe sehr, und die Beiträge, die sich jeder leisten kann, sind obendrein steuerlich absetzbar!

## Beitrittserklärung

**BEITRIIT ZUM DBV – GEWERKSCHAFT DER FINANZDIENSTLEISTER**

**ÄNDERUNGS-MITTEILUNG / MITGLIEDSNR.:** \_\_\_\_\_  
Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name	Vorname	geb. am
PLZ / Wohnort	Straße / Nr.	Geworben durch:
Telefon privat	geschäftlich	Mitglied im: Betriebsrat / Personalrat <input type="checkbox"/>
Arbeitgeber	Arbeitsort	
Monatsbeitrag (Euro)	Vollzeit <input type="checkbox"/>	Teilzeit <input type="checkbox"/>

Ich ermächtige jederzeit widerruflich den DBV Deutschen Bankangestellten-Verband, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf, Gläubiger ID DE56ZZZ00000191215 meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom DBV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.  
Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoführende Bank	Ort	Zahlungsweise: jährliche <input type="checkbox"/>	vierteljährliche <input type="checkbox"/>
DE IBAN	BIC (SWIFT)		
Eintrittsdatum in den DBV zum	Unterschrift / Datum		

Bitte freimachen wenn Briefmarke zur Hand

### Antwort

**DBV - Deutscher Bankangestellten-Verband  
Hauptgeschäftsstelle  
Kreuzstraße 20  
40210 Düsseldorf**

**Fax 0211 / 54 26 81 40**

### MITGLIEDSBEITRÄGE

bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland:

Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in der Elternzeit oder mit Altersregelung	<b>7,50 Euro</b>
Bis 2183 Euro Monatsgehalt	<b>13,00 Euro</b>
Von 2184 Euro bis 3429 Euro Monatsgehalt	<b>18,00 Euro</b>
Von 3430 bis 4823 Euro Monatsgehalt	<b>24,00 Euro</b>
Ab 4824 Euro Monatsgehalt	<b>28,00 Euro</b>

**BEITRIIT ZUM DBV – GEWERKSCHAFT DER FINANZDIENSTLEISTER**

**ÄNDERUNGS-MITTEILUNG / MITGLIEDSNR.:** \_\_\_\_\_  
Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name	Vorname	geb. am
PLZ / Wohnort	Straße / Nr.	Geworben durch:
Telefon privat	geschäftlich	Mitglied im: Betriebsrat / Personalrat <input type="checkbox"/>
Arbeitgeber	Arbeitsort	
Monatsbeitrag (Euro)	Vollzeit <input type="checkbox"/>	Teilzeit <input type="checkbox"/>

Ich ermächtige jederzeit widerruflich den DBV Deutschen Bankangestellten-Verband, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf, Gläubiger ID DE56ZZZ00000191215 meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom DBV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.  
Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoführende Bank	Ort	Zahlungsweise: jährliche <input type="checkbox"/>	vierteljährliche <input type="checkbox"/>
DE IBAN	BIC (SWIFT)		
Eintrittsdatum in den DBV zum	Unterschrift / Datum		

Bitte freimachen wenn Briefmarke zur Hand

### Antwort

**DBV - Deutscher Bankangestellten-Verband  
Hauptgeschäftsstelle  
Kreuzstraße 20  
40210 Düsseldorf**

**Fax 0211 / 54 26 81 40**

### MITGLIEDSBEITRÄGE

bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland:

Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in der Elternzeit oder mit Altersregelung	<b>7,50 Euro</b>
Bis 2183 Euro Monatsgehalt	<b>13,00 Euro</b>
Von 2184 Euro bis 3429 Euro Monatsgehalt	<b>18,00 Euro</b>
Von 3430 bis 4823 Euro Monatsgehalt	<b>24,00 Euro</b>
Ab 4824 Euro Monatsgehalt	<b>28,00 Euro</b>

**Disclaimer:**

Diese Hinweise zur Covid-19-Epidemie sind als Informations- und Veranschaulichungsmaterial für die Mitglieder unserer Gewerkschaft DBV gedacht. Die Hinweise wurden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für Fehler oder Ungenauigkeiten, für die wir trotz gewissenhafter Arbeit keine Gewähr übernehmen können, möchten wir uns bereits jetzt entschuldigen. Rechtsansprüche entstehen aus diesem rechtlich unverbindlichen Dokument keine.

Alle Rechte bezüglich Nachdruck und Zitaten verbleiben bei der Gewerkschaft Deutscher Bankangestellter Verband e.V, Kreuzstrasse 20, 40210 Düsseldorf. Anfragen hierzu bitte postalisch oder per E-Mail [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de)

V.i.S.P. Stephan Szukalski, DBV 03/2020

**DBV – Deutscher Bankangestellter-Verband**

Hauptgeschäftsstelle  
Kreuzstraße 20  
40210 Düsseldorf

[www.dbv-gewerkschaft.info](http://www.dbv-gewerkschaft.info)