

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

Zusammenfassende Bewertung

Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege danken für die Möglichkeit, zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes Stellung zu nehmen.

Der Entwurf des Gesetzes trägt das Bearbeitungsdatum 14.11.2022. Die Aufforderung zur Stellungnahme hat die Verbände am Nachmittag des 24.11.2022 erreicht. Wäre die Verbändebeteiligung durch Versendung des Referentenentwurfs direkt am 15.11.2022 eingeleitet worden, stünden den Verbänden zur Bearbeitung 16 Werktage zur Verfügung anstelle der nun verbleibenden 8 Arbeitstage. Zur Erreichung einer fairen Beteiligung der zivilgesellschaftlichen Organisationen an Gesetzgebungsverfahren bitten wir erneut und eindringlich darum, den Verbänden eine Stellungnahmefrist von mindestens 14 Arbeitstagen einzuräumen.

Die BAGFW unterstützt die Zielsetzung, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu stärken, ihre sozialversicherungspflichtige Erwerbsbeteiligung zu fördern und zu erhalten. Damit auch Menschen mit Behinderungen ihr Grundrecht auf freie Berufswahl, also das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei wählen zu können, verwirklichen können, muss der Arbeitsmarkt konsequent inklusiv ausgestaltet werden. Der Ausbau digitaler und physischer Barrierefreiheit ist dafür von ebenso großer Bedeutung, wie der Abbau von Vorbehalten bei Arbeitgebenden und die Sicherstellung individuell passender Nachteilsausgleiche, die flexibel anpassbar und wenn nötig auf Dauer angelegt sind. Nachteilsausgleiche müssen fest und dauerhaft an die Person mit ihren individuellen und spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen angepasst und abrufbar sein. Sie dürfen nicht vom Ort der Teilhabe am Arbeitsleben abhängig sein.

Die im vorliegenden Entwurf vorgesehenen rechtlichen Änderungen stellen angesichts dieser Herausforderung nur einen kleinen Schritt dar.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben müssen grundsätzlich so ausgestaltet werden, dass sie den Menschen mit Behinderung zum Ausgangspunkt nehmen. Damit dies gelingt, muss umfassend und neu gedacht werden. Denn alle Versuche, dieses Ziel zu erreichen, endeten bisher mit der Einführung weiterer Instrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben, die für bestimmte Zielgruppen ihre Berechtigung haben, den Arbeitsmarkt aber nicht hinreichend inklusiv gestalten.

Die BAGFW schlägt daher vor, die im parlamentarischen Raum bereits angedachte Enquete-Kommission zur Umsetzung der UN BRK einzurichten und zu nutzen, um unter Mitarbeit von Menschen mit Behinderungen und ihrer Verbände, Vertreter:innen inklusiv-erfahrener Organisationen aus der Praxis, Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Wohlfahrtsverbänden sowie Schwerbehindertenvertreter:innen und Werkstatträ:innen zu erarbeiten, wie sich der in weiten Teilen exklusive Arbeitsmarkt zu einem allgemeinen inklusiven Arbeitsmarkt mit gleichwertigen Zugangsmöglichkeiten für alle Menschen entwickeln kann. Auf Grundlage der in diesem Zusammenhang erarbeiteten Empfehlungen ist der Gesetzgeber gefordert, entsprechende Regelungen auf den Weg zu bringen. Erforderlich ist ein Paradigmenwechsel hin zu einem inklusiven und humanen Arbeitsmarkt.

Im Einzelnen nehmen wir zu einigen geplanten Regelungen wie folgt Stellung:

Artikel 1 **Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch**

2. § 61 Budget für Arbeit

Beim Budget für Arbeit ist der vom Leistungsträger zu erstattende Lohnkostenzuschuss nach aktueller Rechtslage auf 40 Prozent der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches begrenzt. Durch die Abschaffung der Deckelung soll sichergestellt werden, dass auch nach Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro bundesweit der maximale Lohnkostenzuschuss – soweit nach den Umständen des Einzelfalls erforderlich – gewährt werden kann.

Die Möglichkeit, durch landesrechtliche Regelung von der Begrenzung nach oben hin abzuweichen, war im bestehenden Recht bereits angelegt. Von dieser Möglichkeit haben einige Bundesländer Gebrauch gemacht, andere nicht.

Bewertung

Die BAGFW begrüßt die Regelung. Sie hatte sich stets für eine bundeseinheitliche Regelung zur Aufhebung der Deckelung des Lohnkostenzuschusses eingesetzt, da diese die gesetzlich erhoffte Wirksamkeit des Budgets für Arbeit deutlich bremste. Damit über das Budget für Arbeit betriebliches Arbeiten erleichtert wird, sind allerdings weitergehende Anpassungen notwendig.

Änderungsbedarf

Durch das Budget für Arbeit soll die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt befördert werden. Die Leistung bringt jedoch für sehr wenige Menschen mit Behinderungen eine Verbesserung im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben, weil die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Budgets sehr eng gefasst sind.

Um ein Budget für Arbeit nutzen zu können, müssen die daran interessierten Menschen mit Behinderungen die Zusage einer Arbeitgeberin bzw. eines Arbeitgebers für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung vorweisen können. In der Praxis gibt es diese Angebote kaum. Dies stellt eine Hürde dar, die es abzuschaffen gilt. Vielmehr muss als Teil des Budgets für Arbeit eine Unterstützungsleistung für die Erschließung von Arbeitsstellen gesetzlich verankert sowie die Begleitung und Anleitung am Arbeitsplatz nach tatsächlichem individuellem Bedarf angeboten werden.

Dafür wäre sinnvoll, wenn im Bedarfsermittlungsverfahren konkrete Leistungen zur individuellen Begleitung am Arbeitsplatz bewilligt werden, die eine dauerhafte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sichern. Dafür ist es zielführend, dass der Träger der Eingliederungshilfe beim Bedarfsermittlungsverfahren das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste (IFD) beteiligen, da sie im Rahmen des Budgets für Arbeit die erforderliche Arbeitsassistenz für Budgetnehmer gewährleisten. Integrationsfachdienste sind wichtige Dienstleister, die Menschen mit Behinderung auf dem Weg zum allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Sämtliche Leistungen der Integrationsämter einschließlich der Beauftragung der Integrationsfachdienste (IFD) nach § 185 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX sollen im Rahmen des Budgets für Arbeit regelhaft geprüft und bewilligt werden können.

Teilweise wird als Voraussetzung zur Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit vom Leistungsträger eine festgestellte dauerhafte Erwerbsminderung verlangt, oder es wird gefordert, dass das Eingangsverfahren und der Berufsbildungsbereich einer Werkstatt vollständig durchlaufen wurden. Der Gesetzgeber muss klarstellen, dass nichts davon zwingende Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit ist. Menschen, die mit dem Budget für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können und wollen, dürfen nicht zuvor einer Werkstatt für behinderte Menschen zugewiesen werden müssen, zu der das Budget für Arbeit ja ausdrücklich eine Alternative sein soll.

6. § 153 Verordnungsermächtigung

Nach § 153 wird § 153a eingefügt

Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein unabhängiger „Sachverständigenbeirat Versorgungsmmedizinische Begutachtung“ (Beirat) gebildet. Der Beirat berät das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu allen versorgungsärztlichen Angelegenheiten und bereitet die Fortentwicklung der in der Versorgungsmedizin-Verordnung enthaltenen versorgungsmedizinischen Grundsätze vor, die bei der Begutachtung im Schwerbehindertenrecht und im Sozialen Entschädigungsrecht verbindlich anzuwenden sind.

Um Betroffene als Expertinnen und Experten in eigener Sache besser bei der Arbeit des „Ärztlichen Sachverständigenbeirates Versorgungsmmedizin“ zu berücksichtigen, soll dieser zu einem „Sachverständigenbeirat Versorgungsmmedizinische Begutachtung“ weiterentwickelt und im SGB IX geregelt werden. Künftig sollen die Verbände für Menschen mit

Behinderungen, die Länder sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales je sieben Mitglieder benennen, darunter jeweils mindestens vier Ärztinnen oder Ärzte, die versorgungsmedizinisch oder wissenschaftlich besonders qualifiziert sind. Daneben können und sollen aber auch Sachverständige mit einer anderen Kompetenz (z. B. aus dem Gebiet der Sozial- oder Arbeitswissenschaft, der Teilhabeforschung oder der Disability Studies) benannt werden. Die Zusammensetzung des Beirates folgt damit nicht mehr einem rein medizinisch orientierten Verständnis von Behinderung, sondern einem teilhabeorientierten und ganzheitlichen Ansatz.

Bewertung

Die Erweiterung des Beirats um die Stimme von Menschen mit Behinderung als Expertinnen und Experten in eigener Sache war überfällig und ist zu begrüßen.

Änderungsbedarf

Aus Sicht der BAGFW ist allerdings nicht ersichtlich, aus welchem Grund für alle zur Benennung befugten Stellen die Vorgabe gilt, mindestens vier Ärztinnen oder Ärzte zu benennen. Ein menschenrechtlich begründetes Verständnis von Behinderung macht eine solche Vorgabe nicht erforderlich. Die BAGFW empfiehlt, den zur Benennung befugten Stellen in dieser Hinsicht keine Vorgaben zu machen.

7. § 160 Ausgleichsabgabe

Absatz 2 wird wie folgt geändert:

Private und öffentliche Arbeitgeber haben auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Diese Regelung gilt für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen. Wird diese Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig erfüllt, sind die Arbeitgeber verpflichtet, eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Die geplante Änderung vollzieht zunächst für die erste bis dritte Staffel die Anpassung der Ausgleichsabgabesätze durch die Bekanntmachung vom 19. November 2020 nach, die für Arbeitsplätze gelten, die ab dem 1. Januar 2021 unbesetzt sind. Es wird darüber hinaus als vierte Staffel eingeführt:

4. 720 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 0 Prozent.

Die Änderung hat zum Ziel, dass die Arbeitgeber mehr schwerbehinderte Menschen einstellen (Antriebsfunktion der Ausgleichsabgabe). Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, sollen eine doppelt so hohe Ausgleichsabgabe zahlen, wie diejenigen Arbeitgeber, die wenigstens in geringem Maße schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Bewertung

BAGFW begrüßt die Einführung einer vierten Staffel der Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

Änderungsbedarf

Aus Sicht der BAGFW sollte der veranschlagte Betrag in der vierten Staffel mindestens 750 Euro pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz und Monat betragen.

Zudem weist die BAGFW darauf hin, dass Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen oder psychischer Erkrankung beschäftigen möchten, von der Komplexität und Anzahl möglicher unterstützender Maßnahmen bzw. Instrumente und Leistungsträger stark

herausgefordert sind. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass betriebliche Arbeitsplätze auf Dauer insbesondere dann geschaffen werden, wenn der Prozess von Anfang bis Ende intensiv begleitet wird: Wenn Beratung, Vermittlung möglicher Beschäftigter, Hilfe bei der Beantragung der passenden Leistungen und Begleitung am Arbeitsplatz aus einer Hand erfolgen. Die neu geschaffenen einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber können diese Aufgabe vor dem Hintergrund ihres rechtlich normierten Auftrags nur eng begrenzt erfüllen.

Für zahlungsverpflichtete Unternehmen besteht weiterhin die Möglichkeit, durch Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen die Höhe der zu zahlenden Ausgleichsabgabe zu reduzieren. Hintergrund dieser Vergünstigung ist, dass der Arbeitgeber zwar nicht im eigenen Betrieb, aber mittelbar durch die Auftragsvergabe an Werkstätten für behinderte Menschen die Beschäftigung behinderter Menschen befördert. Auch die Erteilung eines Auftrages an einen Inklusionsbetrieb ist ein unmittelbarer Beitrag zur Beschäftigung behinderter Menschen. Bei der Vergabe von Aufträgen an Inklusionsbetriebe oder Andere Leistungsanbieter besteht jedoch nicht die Möglichkeit, die Ausgleichsabgabe zu reduzieren. Die Anrechnung sollte entsprechend erweitert werden (§ 223 SGB IX).

8. § 161 Ausgleichsfonds

Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung sieht die Möglichkeit vor, Mittel der Ausgleichsabgabe nachrangig auch für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben – insbesondere für Werkstätten für behinderte Menschen – zu verwenden. Diese Regelung soll gestrichen werden. Damit werden die Mittel des Ausgleichsfonds zukünftig vollständig für Programme und Projekte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt.

Bewertung

Die Änderungen sind grundsätzlich zweckmäßig.

Nach geltender Rechtslage wird die Ausgleichsabgabe als gruppenbezogene Sonderabgabe nur für Leistungen zur Förderung schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX verwendet. In der Praxis wird sie insbesondere dafür genutzt, dass eine Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt erfolgt. So auch in den Werkstätten, die nach dem Referentenentwurf nicht mehr aus dem Ausgleichsfonds unterstützt werden sollen. Dadurch würden in der Praxis beispielsweise Projekte für den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt wegfallen. Das kann ein „Inklusionsmanager“ sein oder Projekte, in denen Fachleute unterschiedlicher Disziplinen Ideen entwickeln, wie Menschen mit Behinderung an den Arbeitsmarkt herangeführt werden können und ausgebildete Betreuende die Betroffenen beraten und für sie eine auf den Einzelfall zugeschnittene Förderung entwickelt werden kann. Nach Auffassung der BAGFW müssen im Sinne der Inklusion von Menschen mit Behinderung und dem Ziel, ihnen Beschäftigungsperspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen, solche Projekte auch in der Zukunft rechtssicher finanziert werden.

9. § 185 Aufgaben des Integrationsamtes

Dem § 185 wird folgender Absatz 9 angefügt:

„Ein Antrag auf eine Leistung, auf die ein Anspruch besteht (Absatz 4 und 5), gilt sechs Wochen nach Eingang als genehmigt, wenn sich das Integrationsamt bis dahin nicht geäußert hat und die beantragte Leistung nach Art und Umfang genau bezeichnet ist.“

Die Regelung enthält eine Genehmigungsfiktion nach Ablauf von sechs Wochen für Anträge an das Integrationsamt. Voraussetzung für das Zustandekommen einer solchen Fiktion ist, dass aus dem Antrag die beantragte Leistung in Art und Umfang eindeutig hervorgeht und dass das Integrationsamt auf den Antrag sechs Wochen lang nicht reagiert. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass eine Genehmigungsfiktion nicht eintritt, wenn das Integrationsamt innerhalb einer Frist von sechs Wochen Kontakt mit den Antragstellenden aufnimmt oder einen Bescheid erteilt. Voraussetzung ist schließlich, dass es sich um eine Leistung handelt, auf die ein Anspruch besteht. Anspruchsleistungen sind die Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung und die Arbeitsassistenz (§ 185 Absatz 4 und 5 SGB IX). Die übrigen Leistungen des Integrationsamtes sind Ermessensleistungen, die in der Höhe auch von den vorhandenen Mitteln aus der Ausgleichsabgabe abhängen (§ 185 Absatz 3 SGB IX). Deswegen kommt für Ermessensleistungen eine Genehmigungsfiktion nicht in Betracht. Auch auf die Zustimmung zu ordentlichen Kündigungen findet die Genehmigungsfiktion keine Anwendung.

Bewertung

Die Einführung einer Genehmigungsfiktion für den Fall, dass sich das Integrationsamt zu Anträgen auf Anspruchsleistungen in einem sechswöchigen Zeitraum nicht äußert, weist in die richtige Richtung. Die BAGFW merkt jedoch an, dass die Intention der Regelung, mittels Genehmigungsfiktion sicherzustellen, dass die Gewährung von Anspruchsleistungen durch die Integrationsämter in einem vertretbaren zeitlichen Rahmen erfolgt, ins Leere laufen kann, wenn das Integrationsamt nach der Bestätigung des Antragseingangs zur Überprüfung von Art und Umfang der Leistung einen Integrationsfachdienst einschaltet und diesen mit einer entsprechenden Begutachtung beauftragt. Dies ist in der Praxis häufig der Fall und es kann durchaus sein, dass das beauftragte Gutachten durch den Integrationsfachdienst erst nach einer Sechs-Wochen-Frist vorliegt, ohne dass die Antragstellenden diese Verzögerung zu verschulden haben.

Änderungsbedarf

Der § 185 Absatz 9 ist deshalb wie folgt zu fassen:

„Ein Antrag auf eine Leistung, auf die ein Anspruch besteht (Absatz 4 und 5), gilt sechs Wochen nach Eingang als genehmigt, wenn sich das Integrationsamt bis dahin nicht geäußert hat, und die beantragte Leistung nach Art und Umfang genau bezeichnet ist. **Ein Antrag auf Leistungen nach Absatz 4 und 5 gilt ebenfalls sechs Wochen nach Eingang als genehmigt, wenn zu diesem Zeitpunkt die gegebenenfalls beauftragte Überprüfung von Art und Umfang der beantragten Leistung durch einen Integrationsfachdienst nicht erfolgt ist und kein Verstoß gegen die Mitwirkungspflichten gemäß §§ 60 ff. SGB I vorliegt.**“

10. § 216 Aufgaben (Inklusionsbetriebe)

In § 216 Satz 1 werden die Wörter „und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ gestrichen.

Bewertung

Die Änderung ist zweckmäßig, da Inklusionsunternehmen als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht länger dazu verpflichtet sein sollten, ihre eigenen Beschäftigten an andere Unternehmen zu vermitteln. Zur Förderung von Inklusionsunternehmen müssen allerdings weitergehende Maßnahmen getroffen werden.

Änderungsbedarf

In Inklusionsfirmen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigt, sozialversichert und tariflich bezahlt. Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes finanzieren sie sich überwiegend durch ihre wirtschaftliche Tätigkeit. Um im Wettbewerb bestehen zu können, erhalten Inklusionsbetriebe für die bei ihnen beschäftigten Menschen mit Behinderungen Nachteilsausgleiche in Form von Lohnkostenzuschüssen. Es ist unbedingt erforderlich, die Höhe dieser Ausgleichszahlung flexibler zu ermöglichen, beispielsweise durch drei prozentuale Zuschusssätze.

Dem Ausbau von Inklusionsunternehmen sind Grenzen gesetzt, da ihre Förderung über Mittel der Ausgleichsabgabe erfolgt. Dies wird sich auch mit Einführung der vierten Staffel der Ausgleichsabgabe nicht grundsätzlich ändern. Um mehr Inklusionsfirmen gründen bzw. bestehende Unternehmen erweitern zu können, sollte die Finanzierung von Nachteilsausgleichen in Inklusionsunternehmen auch aus Steuermitteln möglich sein. Darüber hinaus bedarf es dringend Rechtssicherheit in Bezug auf die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes für Inklusionsunternehmen. § 12 Abs. 2 Nr. 8 Buchstabe a Satz 3 UStG muss ersatzlos gestrichen werden.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass Inklusionsunternehmen formal als besondere Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes gedacht werden: Sie hatten zunächst keinen Zugang zu den allgemeinen Corona-Soforthilfen für Unternehmen. Mit dem Corona-Teilhabe-Fonds hat die Bundesregierung schließlich ihre Finanzierung abgesichert. Gemeinnützige Inklusionsunternehmen sollten von Wirtschaftsförderprogrammen künftig nicht ausgeschlossen werden. Sie stehen in Konkurrenz zu ihren Wettbewerbern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und sollten auch Zugang zu entsprechenden Förderprogrammen haben. Bereits bestehende steuerliche Vergünstigungen dienen dem Nachteilsausgleich im Wettbewerb, der jenseits spezifischer Förderprogramme besteht.

11. § 238 Bußgeldvorschriften

Die Bußgeldvorschrift des § 238 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX soll aufgehoben werden. Ein Verstoß gegen die Beschäftigungspflicht kann derzeit – zusätzlich zur Ausgleichsabgabe – mit einem Bußgeld bis zu 10.000 Euro geahndet werden. Wenn Arbeitgeber, die keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, künftig eine erhöhte Ausgleichsabgabe zahlen, sei es nicht mehr angemessen, die Nicht-Beschäftigung zusätzlich noch mit einem Bußgeld zu sanktionieren. Ein zusätzliches Bußgeld sei auch kontraproduktiv, wenn ein Arbeitgeber dazu bewogen werden soll, einen schwerbehinderten Menschen einzustellen

Bewertung und Änderungsbedarf

BAGFW teilt die in der Begründung aufgeführte Einschätzung nicht und bewertet die vorsätzliche oder fahrlässige Nichteinhaltung der Beschäftigungsquote weiterhin als einen bußgeldbewehrten Pflichtverstoß. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach § 160 Abs. 1 Satz 2 nicht auf. Die Ausgleichsabgabe selbst hat zwar neben der Ausgleichsfunktion auch Antriebsfunktion, jedoch keinen Sanktionscharakter. Eine Erhöhung der Ausgleichszahlung sollte nicht dazu führen, dass eine vorsätzliche oder fahrlässige Nichtbeschäftigung nicht mehr als ordnungswidrig bewertet wird. Die Bußgeldregelung ist somit aufrecht zu erhalten.

Berlin, 06.12.2022

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Freien Wohlfahrtspflege e. V.

Dr. Gerhard Timm
Geschäftsführer

Kontakt:
Dr. Sigrid Gronbach (sigrid.gronbach@diakonie.de)