

## **Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige**

Die Stellungnahme (DV 8/17) wurde am 12. September 2017 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.



## **Inhalt**

<b>1. Vorbemerkung</b>	<b>3</b>
<b>2. Rechtsgrundlage</b>	<b>3</b>
<b>3. Die Begriffe „Elternzeit“, „Pflegezeit“ und „Vaterschaftszeit“</b>	<b>4</b>
<b>4. Elternzeit, Art. 5 RL-E</b>	<b>4</b>
4.1 Dauer der Elternzeit und Übertragbarkeit von Elternmonaten	4
4.2 Ausweitung des Anspruchs bis zum 12. Lebensjahr	5
4.3 Höhe eines angemessenen Einkommens, Art. 8 RL-E	7
<b>5. Pflegezeit, Art. 6 RL-E</b>	<b>7</b>
<b>6. Vaterschaftszeit, Art. 4 RL-E</b>	<b>8</b>

## 1. Vorbemerkung

Die EU-Kommission möchte mit ihrer Initiative<sup>1</sup> die Unterrepräsentation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt abbauen. Die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen bei den 20- bis 64-Jährigen lag 2015 auf ganz Europa gerechnet bei fast 12 % (Männer: 75,9 %, Frauen: 64,3 %). Bezogen auf Vollzeitarbeitsstellen betrug sie sogar gut 18 %. Die Ursache für diese Differenz sieht die EU-Kommission zum Großteil in der ungleichen Verteilung von Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen innerhalb der Familie. Ihr Richtlinienvorschlag zielt deshalb darauf, Anreize für Männer zu schaffen, im gleichen Maße wie Frauen Arbeitsfreistellungen zum Zwecke der Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger in Anspruch zu nehmen oder die Arbeitszeit dafür zu reduzieren. Die Stellungnahme des Deutschen Vereins beschränkt sich auf den Richtlinienentwurf (RL-E).

Die Stellungnahme des Deutschen Vereins richtet sich an die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und die Bundesregierung bezüglich ihres Handelns im Rat.

## 2. Rechtsgrundlage

Auf EU-Ebene existieren bereits etliche Diskriminierungsverbote hinsichtlich Entlohnung, Zugang zu Beschäftigung und betrieblicher Altersvorsorge, außerdem Mindeststandards für Teilzeitarbeit und „Elternurlaub“, die die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz sichern und das Lohn- und Rentengefälle zwischen den Geschlechtern abbauen sollen.<sup>2</sup> Die Evaluation der Regelungen europaweit zeigt aber, dass insbesondere das Recht auf Arbeitsfreistellung nach Geburt/Adoption eines Kindes<sup>3</sup> bislang selten in Anspruch genommen wurde. In sehr vielen Fällen übertrugen die Väter ihren Anteil des Freistellungsanspruchs zudem auf die Mütter. Eine Konsultation der EU-Kommission im letzten Jahr machte deutlich, dass die Ursache für die Unterrepräsentation von Frauen im Arbeitsmarkt und ihre schlechteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten überwiegend in den unzureichenden Möglichkeiten für individuelle Freistellungen gesehen werden und echte Anreize zur Inanspruchnahme durch Männer wie Frauen gleichermaßen fehlen.<sup>4</sup> Da es in der EU insgesamt bislang nicht gelungen ist, die Erwerbstätigkeit von Frauen deutlich zu steigern, möchte die EU-Kommission im Rahmen ihrer Kompetenzen mit einer eigenen Maßnahme einen Impuls zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben setzen.

Ihre Ansprechpartnerin  
im Deutschen Verein:  
Cornelia Markowski.

<sup>1</sup> EU-Kommission: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, COM(2017) 253 final vom 26. April 2017 sowie EU-Kommission: „Eine Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen“, COM(2017) 252 final vom 26. April 2017; EU Kommission: Impact Assessment, SWD(2017) 202 final vom 26. April 2017; EU-Kommission: Zusammenfassung der Folgenabschätzung, SWD(2017) 203 final vom 26. April 2017.

<sup>2</sup> EU-Kommission: Vorschlag Richtlinie Vereinbarkeit, Kap. 3 der Begründung.

<sup>3</sup> Die derzeit geltenden EU-Vorschriften zum „Elternurlaub“ von 2010 sehen vor, dass jeder Elternteil mindestens vier Monate unbezahlte Freistellung von der Arbeit ab Geburt oder Adoption eines Kindes bis zur Vollendung des 8. Lebensjahrs des Kindes beanspruchen kann, wobei bis zu drei Monaten davon auf den anderen Elternteil übertragen werden können.

<sup>4</sup> EU Commission: Report on the public consultation, SWD(2017) 206 final vom 26. April 2017, S. 31.

Gemäß Art. 153 Abs. 1 i) i.V.m. Abs. 2 b) Satz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) kann die EU-Kommission Mindestvorschriften zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und zur Gleichbehandlung im Arbeitsmarkt bzw. am Arbeitsplatz vorschlagen. Aus Sicht des Deutschen Vereins ist die Kombination aus einem Richtlinienvorschlag mit Freistellungs- und Arbeitsregelungen und einer nicht-legislativen Mitteilung zum Ausbau der Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur, Öffnung von EU-Fonds und Verknüpfung mit dem „Europäischen Semester“ ein guter Ansatz, um das Subsidiaritätsprinzip zu wahren. Er unterstützt das Anliegen, die Bedingungen für die Ausübung von Erwerbstätigkeit und die Wahrnehmung von familiären Aufgaben für Männer und Frauen zu verbessern. Der Deutsche Verein stellte schon im Rahmen der öffentlichen Konsultation im Vorfeld des EU-Vereinbarkeitspakets 2016 fest, dass er Bedarf an europäischen Leitlinien zur besseren Verwirklichung der Vereinbarkeit sieht, verbunden mit der Förderung des Austausches über gute Praxiserfahrungen. Ein Monitoring innerhalb des „Europäische Semesters“ lehnt er allerdings ab.<sup>5</sup>

### **3. Die Begriffe „Elternzeit“, „Pflegezeit“ und „Vaterschaftszeit“**

In der deutschen Übersetzung des Richtlinienvorschlags werden die verschiedenen Freistellungen mit „Urlaub“ übersetzt. Dieser Begriff ist aus Sicht des Deutschen Vereins weder zutreffend noch zeitgemäß. In Deutschland ist „Urlaub“ arbeitsrechtlich der Anspruch auf Freistellung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zwecks Wiederherstellung, Erhalt oder fachlicher Weiterentwicklung ihrer bzw. seiner Arbeitskraft. Sofern eine Freistellung von einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer wegen Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben in der Familie beansprucht wird, ist heute die Rede von „Elternzeit“ bzw. „Pflegezeit“. Der Deutsche Verein regt an, diese Begriffe in der offiziellen deutschen Übersetzung der EU-Rechtstexte zu verwenden. Zumindest der Bundesgesetzgeber ist gehalten, diese Begriffe bei der Umsetzung der Richtlinie zu verwenden.

Der Deutsche Verein verwendet diese Begriffe in der nachfolgenden Kommentierung des Richtlinienvorschlags aus den genannten Gründen.

## **4. Elternzeit, Art. 5 RL-E**

### **4.1 Dauer der Elternzeit und Übertragbarkeit von Elternmonaten**

In Deutschland ist in den letzten Jahrzehnten bereits ein umfangreiches und bewährtes System familien- und gleichstellungspolitischer Leistungen für Familien mit Kind(ern) geschaffen worden.<sup>6</sup> Eingedenk dieser Errungenschaften hält

<sup>5</sup> Siehe Konsultationsbeitrag des Deutschen Vereins vom 9. Februar 2016 unter: [https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/hauptnavigation/stab-internationales/pdf/konsultationsbeitrag\\_possible-action-to-address-the-challenges-work-life-balance.pdf](https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/hauptnavigation/stab-internationales/pdf/konsultationsbeitrag_possible-action-to-address-the-challenges-work-life-balance.pdf)

<sup>6</sup> Zugunsten von Familien mit Kindern (sowohl erwerbstätig wie außerhalb des Berufslebens) wurden monetäre Leistungen ausgeweitet, die Kindertagespflege ausgebaut, ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab dem 13. Lebensmonat eingeführt, die steuerliche Absetzbarkeit von haushaltsnahen Dienstleistungen und Kinderbetreuungskosten sowie die An-

der Deutsche Verein den Vorschlag von insgesamt mindestens acht Monaten Elternzeit bei angemessenem Einkommen nach Art. 5 Abs. 1 i.V.m. Art. 8 RL-E für unzureichend. Das gilt auch angesichts der Tatsache, dass nach EU-Recht die Elternzeit an den Mutterschutz (acht Wochen) anschließt und nicht wie in Deutschland letzterer auf die Elternzeit angerechnet wird. Die Eltern können für die ersten drei Jahre ihres Kindes ab Geburt eine Arbeitsfreistellung verlangen (Elternzeit). Für das erste Jahr bzw. für die ersten 14 Lebensmonate des Kindes läuft parallel ein Anspruch auf Elterngeld, damit die Eltern ihre Einkommenseinbußen ausgleichen können (Basiselterngeld).<sup>7</sup> Es ist eine einkommensabhängige Entgeltersatzleistung. Einelternfamilien sind gleich gestellt. Würde eine europäische Regelung geschaffen, die faktisch einen Wiedereinstieg beider Elternteile vor Ablauf der ersten zwölf bzw. 14 Lebensmonate ihres Kindes bedingt, entstünde eine Lücke, die im Sinne einer Modernisierung der Vorschriften für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zugunsten der Eltern nicht gewollt sein kann. Zudem müsste die Infrastruktur der Betreuungsangebote für Kinder im ersten Lebensjahr mit erheblichem Aufwand ausgebaut werden, um den entstehenden Bedarf an Betreuungsplätzen quantitativ und qualitativ zu decken. Das ist – vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Deutschland mit dem bisherigen Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder – eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Der Deutsche Verein fordert den EU-Gesetzgeber daher auf, eine Regelung zu schaffen, die den Eltern in Deutschland eine Freistellung bei angemessenem Einkommen für mindestens die ersten zwölf bzw. 14 Lebensmonate des Kindes ermöglicht. Das heißt in der Logik des geltenden EU-Rahmens, auf acht Wochen Mutterschutz ab Geburt sollten in der Summe mindestens zehn bzw. zwölf Monate Elternzeit bei angemessenem Einkommen folgen. Der Deutsche Verein regt an, in der Richtlinie auch vorzugeben, dass die Mitgliedstaaten die Lebenslagen unterschiedlicher Familienformen bei der Ausgestaltung ihrer Maßnahmen und Leistungen berücksichtigen sollen, insbesondere die von Einelternfamilien.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht stellt der Vorschlag der EU-Kommission, die Elternzeit pro Elternteil nicht-übertragbar auszugestalten, einen guten Ansatz dar. Der Deutsche Verein weist aber darauf hin, dass eine zu starre Regelung die Freiheit der Familien stark einschränkt, die Vereinbarkeit ihrem konkreten Bedarf entsprechend zu gestalten. Notwendig ist daher, nicht-übertragbare und übertragbare Monate bei angemessenem Einkommen miteinander zu kombinieren.

#### 4.2 Ausweitung des Anspruchs bis zum 12. Lebensjahr

Der Deutsche Verein begrüßt grundsätzlich den Vorschlag der EU-Kommission, vergütete Freistellungen und flexible Arbeitsregelungen (Art. 5 Abs. 1 RL-E und Art. 9 i.V.m. Art. 3f) RL-E) nunmehr bis zum Alter von mindestens zwölf Jahren beantragen zu können. Er schafft mehr Flexibilität für berufstätige Eltern mit schulpflichtigen Kindern, insbesondere weil die Elternzeit nach Ablauf/anstelle der Vollzeit-Elternmonate zu Betreuungs- und Pflegezwecken auch in Form von

---

erkenntnis von Erziehungszeiten in der Rente verbessert.

7 Über zwei „Partnermonate“ lässt sich der Anspruchszeitraum ausdehnen, ebenso durch eine partnerschaftliche Aufteilung von Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung (Elterngeld Plus).

flexiblen Arbeitsregelungen (z.B. Telearbeit, flexible Arbeitsmodelle oder reduzierte Arbeitszeit) beantragt werden kann. In Deutschland wäre in diesem Fall eine Rechtsanpassung notwendig.

Auch wenn Art. 9 RL-E den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lediglich ein Antragsrecht und dem Arbeitgeber das Letztentscheidungsrecht einräumen soll, sieht der Deutsche Verein hier die Herausforderungen für die Arbeitgeber, die Männer und Frauen mit Kind(ern) beschäftigen. Der Aufwand für die Personalorganisation steigt, da ein Arbeitgeber ggf. vier weitere Jahre pro Kind einer/eines Beschäftigten mit Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit, flexible Arbeitsarrangements oder Telearbeit rechnen muss. Die Auswirkungen des Vorschlags gingen auch stärker zulasten anderer Beschäftigter im Betrieb, die die durch eine verlängerte Option zur Freistellung oder Teilzeitarbeit nicht erledigten Arbeiten „auffangen“ müssen. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, gemeinsam mit den Arbeitgebern gute Regeln und Verfahren zu entwickeln, z.B. für das Vertretungsmanagement oder neue Personaleinsatzmodelle.

Sollte der Vorschlag der EU-Kommission zur Ausweitung des Antragsrechts in der vorliegenden Fassung dennoch verabschiedet werden, fordert der Deutsche Verein den Bundesgesetzgeber zudem auf, die in der Richtlinie eingeräumten Spielräume entsprechend verantwortungsvoll unter Abwägung der Interessen aller Beteiligten umzusetzen. Das gilt für das Recht der Mitgliedstaaten, Teilzeitregelungen und sonstige flexible Arbeitsregelungen zeitlich befristen zu können, Art. 9 Abs. 1 RL-E. Es gilt auch für die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, selbst zu regeln, dass und wie die Elternzeit auf Teilzeitbasis, en bloc, unterbrochen durch Erwerbsphasen oder anderweitig flexibel beantragt werden kann, Art. 5 Abs. 6 RL-E.

Der Deutsche Verein begrüßt, dass die EU-Kommission in Art. 9 RL-E die Optionen für flexible Arbeitsregelungen auch auf pflegende Angehörige ausweitet und um die Möglichkeit zur Telearbeit erweitert hat. Der Einsatz elektronischer Fernzugänge und mobiler Endgeräte im Arbeitskontext ermöglicht es, örtlich und zeitlich flexibler zu arbeiten und Wegezeiten einzusparen. Dieser Gewinn an Flexibilität und Zeit kann genutzt werden, um berufliche Anforderungen und familiäre Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen besser im Alltag zu vereinbaren.

Die EU-Kommission schlägt vor, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer das Recht erhalten sollen, bei befristeten Vereinbarungen über flexible Arbeitsregelungen nach Fristablauf zum „ursprünglichen Arbeitsmuster“ zurückkehren zu können, Art. 9 Abs. 3 RL-E. Gemeint ist der frühere oder ein gleichwertiger Arbeitsplatz ohne Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund der Abwesenheit, vgl. Erwägungsgrund 22 RL-E. Die neue EU-Regelung würde eine Regelungslücke in § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz schließen. Der Deutsche Verein begrüßt das Rückkehrrecht, da es geeignet ist, langfristige Einbußen beim Familieneinkommen und Ansprüchen gegenüber den Sozialversicherungen, insbesondere bei Rentenansprüchen der betreuenden Eltern oder pflegenden Angehörigen, zu vermeiden, sofern die betroffenen Beschäftigten ihren Stundenumfang längst schon wieder aufstocken könnten. Er weist in diesem

Zusammenhang gleichwohl darauf hin, dass für Arbeitgeber mit der Umsetzung des Vorschlags zusätzliche Belastungen verbunden sind.

### 4.3 Höhe eines angemessenen Einkommens, Art. 8 RL-E

Der Deutsche Verein begrüßt den Vorschlag für eine „Bezahlung oder angemessene Vergütung“ gemäß Art. 8 RL-E. Würde die Neuregelung nicht Mindestvorschriften für ein angemessenes Einkommen während der Freistellungszeiten einführen, wären höchstwahrscheinlich kaum neue positive Effekte für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erwarten. In der EU-Richtlinie wird vorgeschlagen, die Bezahlung mindestens so hoch wie im Fall eines „Krankheitsurlaubs“ zu gestalten. In Deutschland dürfte damit das Krankengeld gemeint sein. Seine Höhe liegt bei 70 % des letzten Bruttomonatsverdienstes.<sup>8</sup> Für höhere Einkommen in Deutschland würde der europäische Vorschlag faktisch eine Erhöhung des Elterngeldes bedeuten, da es keine Deckelung wie beim Elterngeld – hier auf 1.800,-€ pro Monat – geben soll. Da es sich um eine steuerfinanzierte Leistung handelt, fordert der Deutsche Verein, in der EU-Richtlinie für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit vorzusehen, eine Kappungsgrenze für höhere und hohe Einkommen beibehalten oder einführen zu können.

Für Anspruchstellerinnen und Anspruchsteller, deren Elterngeldanspruch bislang unterhalb der in Deutschland geltenden Kappungsgrenze liegt, fiel die Leistung künftig hingegen geringer aus, da das deutsche Krankengeld derzeit zwar prozentual einige Punkte über dem Elterngeld liegt, aber vor seiner Auszahlung noch um Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Sozialversicherung gekürzt wird. Der Deutsche Verein spricht sich dafür aus, eine Absenkung dieser Ansprüche in Deutschland infolge der Neuregelung auf EU-Ebene auf jeden Fall zu vermeiden.

Um die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten, schlägt der Deutsche Verein vor, in der Richtlinie eine Regelung für Beschäftigte aufzunehmen, die vor dem Eintritt in die Elternzeit keinen anerkannten Abrechnungszeitraum für ihren letzten Monatsverdienst vorweisen können. Ziel ist, dass auch sie eine Leistung erhalten, die die Voraussetzungen des Art. 8 RL-E erfüllt.

## 5. Pflegezeit, Art. 6 RL-E

Der Deutsche Verein befürwortet die Form der Freistellung in akuten Pflegesituationen wie auch die Ausweitung auf eine schwere Erkrankung eines/einer Angehörigen. Die EU-Regelung geht im Einzelfall weiter als das deutsche Recht auf Arbeitsfreistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz), da Freistellungen über Jahre hinweg mehrfach für denselben pflegebedürftigen oder schwer kranken Angehörigen in Anspruch genommen werden könnten. Er fordert deshalb, dass die Freistellung klar auf den akuten Versor-

<sup>8</sup> § 47 SBG V; als Obergrenze gelten max. 90 % des letzten Nettoverdienstes und max. 3.045,-€ pro Monat, da eine Anrechnung nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze erfolgt.

gungsfall beschränkt bleiben soll, um auch den Interessen der Arbeitgeber gerecht zu werden.

Auch begrüßt der Deutsche Verein den Ansatz der Kommission für eine breite Definition der „pflegenden Angehörigen“ in Art. 3c) RL-E. Mit Blick auf das deutsche PflegeZG regt er dennoch an, den Kreis der Angehörigen auszuweiten. Gemäß § 7 Abs. 3 PflegeZG haben auch Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder das Recht auf Pflegezeit.

Der Deutsche Verein begrüßt zudem, dass auch die kurzfristige Pflegezeit mit einer Bezahlung oder angemessenen Vergütung nach Art. 8 RL-E verknüpft werden soll. Sie schafft einen stärkeren Anreiz für Männer, sich um ihre pflegebedürftigen oder schwer erkrankten Angehörigen zu kümmern, Pflegeaufgaben partnerschaftlich wahrzunehmen und ihre berufstätigen Partnerinnen bzw. andere (weibliche) Familienangehörige zu entlasten. In Deutschland werden Einkommenseinbußen in diesem Zeitraum durch ein Pflegeunterstützungsgeld in Höhe von 90 % des Nettoverdienstes ausgeglichen, § 44a Abs. 3 ff. SGB XI. Es ist dem Krankengeld nachgestaltet, eine Rechtsanpassung wäre insofern nicht erforderlich.

## **6. Vaterschaftszeit, Art. 4 RL-E**

Der Deutsche Verein begrüßt grundsätzlich den Vorschlag, Vätern anlässlich der Geburt ihres Kindes eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zu gewähren, damit sie ihre Partnerinnen in der Familienstartphase partnerschaftlich unterstützen können. Er würdigt, dass das Recht auf Vaterschaftszeit unabhängig von dem Familienstand bestehen soll, der im nationalen Recht definiert ist und begrüßt, dass Einkommenseinbußen auch hier mit einem angemessenen Einkommen abgesichert werden sollen. Allerdings bleibt unklar, in welchem Verhältnis die Freistellung zur bezahlten Elternzeit steht, die dem Vater eines Kindes ab Geburt (oder Adoption) für mehrere Monate zur Verfügung steht oder ob er der Mutterschutzzeit nachgeformt ist. Der Deutsche Verein fordert diesbezüglich Klarstellung und weist darauf hin, dass der Mutterschutz eine geschlechtsspezifische Leistung des Arbeitsschutzes ist und keine familienpolitische Leistung.



## **Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit über 130 Jahren das Forum des Sozialen**

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer, der privatgewerblichen Anbieter sozialer Dienste und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik und des Sozialrechts. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation. Der Deutsche Verein wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

### **Impressum**

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

[www.deutscher-verein.de](http://www.deutscher-verein.de)

E-Mail [info@deutscher-verein.de](mailto:info@deutscher-verein.de)