



Langzeitarbeitslosigkeit wirksam bekämpfen

Vorschlag für einen Paradigmenwechsel



Aktion Arbeit

im Bistum Trier

Arbeitsmarkt im Umbruch

Am deutschen Arbeitsmarkt vollzieht sich derzeit ein **dramatischer Wandel**: Die Bundesagentur für Arbeit prognostiziert, dass das **Erwerbspersonenpotential von 47,4 Mio. im Jahre 2020 bis 2035 um bis zu 7 Mio.** Personen zurückgehen wird, wenn es nicht gelingt, die Erwerbsquote in der Bevölkerung signifikant zu erhöhen sowie durch Migration weitere Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wo dies nicht gelingt, werden viele Unternehmen ihre Produkt- und Dienstleistungsangebote spürbar reduzieren müssen, aber auch viele öffentliche Dienste werden nur noch in reduziertem Umfang erbracht werden können. Zum quantitativen Rückgang kommt hinzu, dass die nachrückenden Generationen **andere Vorstellungen von der Rolle des Berufes** in ihrem Leben haben: Sie legen in ihrem Leben mehr Wert auf sinnstiftende Betätigungsfelder auch außerhalb ihrer Berufswelt.

Zusammen mit dem Arbeitskräftemangel ergibt sich so ein tiefgreifender Umbruch **von einem Arbeitgeber zu einem Arbeitnehmer dominierten Arbeitsmarkt**. Private und öffentliche Arbeitgeber stehen vor einer doppelten Herausforderung: Im Wettbewerb um Arbeitskräfte müssen sie deren Kriterien und Vorstellungen berücksichtigen. Zugleich müssen sie versuchen, ihren Arbeitskräftebedarf trotz eines Mangels an angebotener Qualifikation zu decken. Das jahrzehntelang funktionierende Procedere, eine offene Stelle auszuschreiben und anschließend aus einem Bewerberfeld nach eigenen

Vorstellungen auszuwählen, greift nicht mehr. **Man muss selbst Nachwuchs und Fachkräfte gewinnen** und bereit sein, dafür auch Kompromisse einzugehen und selbst aktiv für Qualifikation und Motivation zu sorgen. Dabei geht es nicht mehr nur um Fachkräfte: In den Jobcentern wird inzwischen auch ein wachsender Mangel an Hilfskräften verzeichnet.

Neben den möglichen Entlastungen des Arbeitskräftebedarfs durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz und die fortschreitende Digitalisierung gilt es angesichts der Dimension des zu erwartenden Arbeitskräftemangels, alle verfügbaren **Reserven an menschlicher Arbeitskraft zu aktivieren**.

Hierzu zeigt sich Potential in fünf Zielgruppen: Eine Steigerung der in Deutschland niedrigen Erwerbsquote von **Frauen**; die Integration von **Migranten**; die beträchtliche Zahl von **Jugendlichen**, denen der Eintritt ins Berufsleben nicht gelingt; die wachsende Zahl von **Senioren**, die neben dem Rentenbezug arbeiten möchten – und nicht zuletzt die Integration der **Mio. Arbeitslosen**.

Dauerproblem Langzeitarbeitslosigkeit

Vor allem die Gruppe der Langzeitarbeitslosen bedarf zu einer gelingenden Integration spezieller, durchaus aufwendiger **Zuwendung**. Angesichts der Mangelsituation am Arbeitsmarkt kann es sich unsere Gesellschaft jedoch nicht länger leisten, sich mit dem Abseitsstehen von einer Million Langzeitarbeitslosen resigniert abzufinden. Trotz zahlreicher Programme in der Arbeitsmarktpolitik sind bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit seit zwei Jahrzehnten **keine durchgreifenden Fortschritte erzielt worden**.

Aktuell (Anfang 2025) sind erstmals wieder über **eine Mio. Menschen** seit einem Jahr oder länger im Leistungsbezug, also in Langzeitarbeitslosigkeit. Rechnet man ihre Familien hinzu, sind von diesem Problem über **zwei Mio. Menschen** in Deutschland betroffen – ein Missstand von erheblicher Dimension, der im öffentlichen Diskurs fast völlig vernachlässigt wird.

Neben dem zunehmenden Handlungsdruck am Arbeitsmarkt, alle verfügbaren Reserven zu mobilisieren, ist daran zu erinnern, dass es seit der frühen Nachkriegszeit ein ureigenes **Kernanliegen der Sozialen Marktwirtschaft** in Deutschland ist, niemanden zurückzulassen und allen zu ermöglichen, durch eigene Arbeit ihren Lebensunterhalt zu bestreiten und einen anerkannten Platz in der Gesellschaft einzunehmen. Dieses Ziel können und wollen wir nicht aufgeben. Fragt man nach den **Gründen** für die auf hohem Stand verharrende

Langzeitarbeitslosigkeit, stößt man häufig auf die Auffassung, es handele sich bei den Betroffenen um eine Personengruppe, die sich im Bezug öffentlicher Hilfe eingerichtet habe und nicht willens sei, wieder einer Arbeit nachzugehen. Auch wenn diese Einschätzung bei einem kleinen Teil der Betroffenen zutreffen mag, verfehlt sie die eigentlich zu bewältigende Problematik:

Menschen, die über ein Jahr lang arbeitslos sind, stürzen psychisch, ja existentiell, aus dem gesellschaftlichen Leben ab. Wer täglich erlebt, nicht gebraucht zu werden, wer Abwendung des Freundes- und Bekanntenkreises erfährt, der zweifelt an sich selbst, der ist persönlich tief verletzt.

Die Folge: Erworbene Fähigkeiten gehen verloren, das Selbstvertrauen schwindet, der Halt in einer Tagesstruktur löst sich mehr und mehr auf. Langzeitarbeitslose sind schon bald nur noch eingeschränkt leistungsfähig und kommen ohne stabilisierende, Schritt für Schritt aufbauende Hilfe nicht aus dieser Situation heraus. Zeitlich begrenzte Programme, die – wie in der Regel – nach spätestens zwei Jahren auslaufen, bewirken seit Jahrzehnten keine nachhaltige, wirkliche Problemlösung. Selbst die durch das Teilhabechancengesetz eingeführte Möglichkeit nach **§ 16e SGB II** zwei Jahre lang einen Eingliederungszuschuss in Höhe von 75 bzw. 50%, und nach **§ 16i SGB II** sogar eine fünfjährige Förderung für die Beschäftigung von Personen zu erlangen, die sieben Jahre

oder länger im Leistungsbezug stehen, führt oft nicht zu nachhaltigen Ergebnissen: Nach Programmende fallen zahlreiche Betroffene in die Arbeitslosigkeit zurück. Und dies, obwohl in den fünf Jahren der Maßnahmendauer eine sehr hohe Bezuschussung der Lohnkosten von 100 – 90 – 90 – 80 – 70 % erfolgt – eine sehr teure Maßnahme für einen kleinen Personenkreis von 95.000 Personen im gesamten Bundesgebiet, also knapp 10 % der Langzeitarbeitslosen.

Hinzu kommt, dass ein **Grundgedanke** der hergebrachten Arbeitsmarktpolitik von vornherein **an Grenzen stößt**: Einem großen Teil der Langzeitarbeitslosen gelingt es aus unterschiedlichen Gründen, seien es gesundheitliche, intellektuelle oder psychische, nicht, (wieder) eine normale Leistungsfähigkeit zu erlangen. Es sind genau diejenigen, an denen sich der Grundgedanke der Hartz-Gesetze als **Illusion** erweist: Nämlich dass durch „**Fordern und Fördern**“ die Leistungsfähigkeit jedes Menschen auf ein vordefiniertes, marktgängiges Maß angehoben werden könnte. Und in einem Hochlohnland wie Deutschland sind einfache Arbeiten, wie sie zum Wiedereinstieg eines lange aus dem Takt gekommenen Menschen geeignet sind, kaum verfügbar, weil zu teuer. So verbleibt bei allen noch so gutgemeinten Maßnahmen ein Anteil von Menschen, deren Leistungsfähigkeit sehr eingeschränkt bleibt und die kaum einen Zugang zum Arbeitsmarkt finden.

Ausgangspunkt: Arbeitgeber entscheiden, wen sie einstellen

Wo muss angesetzt werden, um Langzeitarbeitslosigkeit wirksamer zu bekämpfen? Nach der hier vertretenen Überzeugung muss der Ausgangspunkt der Überlegungen die **Perspektive der Arbeitgeber** sein: Denn sie allein sind es schließlich, die **entscheiden**, ob sie eine Person einstellen oder nicht.

Betrachtet man in der Praxis das Verhältnis von Arbeitgebern zu den vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen, zeigen sich mehrere, in Summe für sie gravierende Hemmnisse, solche Instrumente einzusetzen:

- Es beginnt bereits damit, dass selbst finanziell sehr attraktiv ausgestattete Fördermöglichkeiten wie die bereits genannten nach §§ 16e, 16i SGB II den meisten Arbeitgebern **nicht bekannt** sind.
- Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen gilt, dass für sie das gesamte System der Fördermaßnahmen schlicht **zu kompliziert**, überfordernd wirkt. Wer als mittelständisches Unternehmen über keine eigene Personalabteilung verfügt, ist in der Regel über die Fördermöglichkeiten nicht oder nur unzureichend informiert. Wer sie kennt, fürchtet oft einen hohen **bürokratischen Aufwand**, abschreckend gerade im Fall von Programmen mit überschaubarer Laufzeit. Der hierdurch eintretende Ausfall beim Einsatz der Instrumente ist nicht zu unterschätzen.

- Die Eingliederung eines leistungsgeminderten Mitarbeiters lässt eine Reihe von **Komplikationen** im Betriebsablauf erwarten. Gerade in den heute vielfach eng getakteten Modellen der betrieblichen Zusammenarbeit sind plötzliche Ausfälle einzelner Mitwirkender oft mit erheblichen Störungen verbunden.
- Zudem scheuen viele Arbeitgeber den mit der Aufbauhilfe für die Betroffenen verbundenen **Coaching- und Betreuungsaufwand**, der oft nur von ausgebildeten Kräften geleistet werden kann und zusätzliche Kosten bedeutet.

Einen Langzeitarbeitslosen einzustellen, bedeutet demnach für den Arbeitgeber in betriebswirtschaftlicher Sicht, sich einen **Wettbewerbsnachteil** einzuhandeln. Wer unter den derzeitigen Bedingungen einem Langzeitarbeitslosen einen Weg in den Arbeitsmarkt ermöglicht, handelt jedoch im Sinne des **Gemeinwohls** – im direkten öffentlichen Interesse. Es gilt also zu überlegen, wie die Arbeitgeber – und gerade die kleineren Unternehmen – verstärkt dafür gewonnen werden können, indem ihnen die Konditionen eines solchen erwünschten Vorgehens spürbar erleichtert werden.

Konkreter Lösungsvorschlag

Die Aktion Arbeit schlägt vor:

Jeder Arbeitgeber, der einen Langzeitarbeitslosen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, erhält einen Zuschuss in Höhe von 60 % des Mindestlohns in der jeweiligen Branche – und zwar unbefristet.

Was auf den ersten Blick überraschend erscheinen mag, erweist sich bei näherem Hinsehen als weitaus **effektiver und zudem als finanziell günstiger** als das heutige System:

- Für **Arbeitgeber** stellt eine solche Förderung eine langfristig stabile, planbare Größe dar, die es erlaubt, auch mit der eingeschränkten Leistungsfähigkeit eines neuen Mitarbeiters verkraftbar umzugehen. Die Förderung ist voraussetzungsarm und daher unbürokratisch abrufbar. Der monatliche Förderbetrag von 1.290 € (entsprechend 60% des Mindestlohn Betrags) ermöglicht auch die Finanzierung von gezielten, individuellen Coaching-Maßnahmen.
- Der lange arbeitsmarktfern gewesene **Mitarbeiter** erfährt einen positiven Schub in Form einer echten Chance, wieder durch eigene Arbeit seinen Lebensunterhalt zu verdienen und in der Gesellschaft als normaler Arbeitnehmer und nicht als Subventionsempfänger wahrgenommen und daher akzeptiert zu werden.

- Insgesamt standen den **Jobcentern** 2024 rund 10,7 Mrd. Euro zu Verfügung. Wie sie die zugewiesenen Mittel zwischen der Verwaltung und der Arbeitsförderung aufteilen, bleibt ihnen selbst überlassen. In den vergangenen zehn Jahren sind die Kosten für die Verwaltung um 39 % auf 6,5 Mrd. Euro gestiegen, während die Mittel zur Förderung von Leistungsbeziehern bei rund 3,8 Mrd. Euro verharren. Einige Jobcenter verschieben bis zu 70 % dieser Gelder in die Verwaltung. Die Folge: Das „Soll“ beim Bereich Eingliederung wird um rund eine Mrd. Euro unterschritten, während das Verwaltungsbudget jedes Jahr überschritten wird. Der Förderansatz bei den Arbeitgebern statt bei der langzeitarbeitslosen Person führt zu einer nachhaltigen und spürbaren Entlastung der Jobcenter, da die heute erforderlichen umfangreichen Ermittlungen zur Vermögens- und Einkommenslage der Bürgergeldempfänger bzw. ihrer Bedarfsgemeinschaften entfallen. Das Personal der Jobcenter, das heute zu rund zwei Dritteln mit solchen administrativen Aufgaben beschäftigt ist, könnte sich stattdessen viel stärker um die Vermittlung in Arbeit kümmern.
- **Erfolgsentscheidend** sind individuell auf den einzelnen Arbeitnehmer zugeschnittene Coaching-Maßnahmen, die ihn beim Aufbau seiner Fähigkeiten unterstützen und dem Arbeitgeber gezielte Fördermaßnahmen ermöglichen.

Das skizzierte Vorgehen eines Systemwechsels von der Bürgergeldgewährung hin zur Bezuschussung der Arbeitsaufnahme löst folgende **finanzielle Entlastungen** aus:

1. Zunächst: Die Förderung des Arbeitgebers einer bisher langzeitarbeitslosen Person in Höhe von 60% des Mindestlohns von derzeit 2.150 €/Monat bedeutet einen Zuschussbetrag von 1.290 €/Monat an den Arbeitgeber. Damit entstehen **kaum Mehrkosten** gegenüber den heutigen Bürgergeld-Leistungen der Jobcenter von durchschnittlich 1.272 €/Monat und Bedarfsgemeinschaft am Beispiel eines Jobcenters in RLP (<https://statistik.arbeitsagentur.de>).
2. Die Jobcenter werden von dem erheblichen **administrativen Aufwand** entlastet, der heute für die Bearbeitung von Bürgergeldanträgen, ihre Prüfung nach peniblen Kriterien der Einzelfallgerechtigkeit, ihre periodische Verlängerung und Abwicklung erforderlich ist. Diese mit dem Fallmanagement verbundenen Kosten beliefen sich im Jahr 2024 bundesweit auf **5 Mrd. €** (pro Bedarfsgemeinschaft und Jahr etwa 1.800 €).
3. Neben dem Bürgergeld gewährte **Zuschüsse** zur Eingliederung bzw. gemäß §§ 16e, 16i SGB II in Höhe von bundesweit rd. **4 Mrd. €** entfallen.
4. Durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entstehen **finanzielle Rückflüsse** in die Sozialversicherung und in die

Lohnsteuer: Die Beschäftigung einer ledigen Person zum Mindestlohn von **2.150 €/Monat** führt zu Lohnsteuerzahlungen von **136 €** und Sozialversicherungsbeiträgen (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) von **1.032 €** im Monat.

5. Daneben treten noch weitere reale, jedoch schwer bezifferbare **Entlastungseffekte** ein: Die Krankheitskosten Arbeitsloser etwa liegen signifikant über denen Beschäftigter. Die Folgewirkungen der Arbeitslosigkeit in den Familien („Hartz-IV-Dynastien“) gehen zurück. Deren Kaufkraft als Arbeitnehmer nimmt zu.
6. Die Gewährung von **Wohngeld** ist bundesweit mit rund **14 Mrd. €** im Jahr 2022 ein wesentlicher Kostenfaktor. Die Arbeitnehmer sind nach dem vorliegenden Vorschlag echte Verhandlungspartner der Vermieter, statt als Wohngeldempfänger bloß die ihnen abverlangte Miete dem Jobcenter zur Begleichung zu melden. Dadurch sind spürbare Entlastungseffekte zu erwarten.

Insgesamt wird deutlich, dass die Kostenentlastung durch die Arbeitsaufnahme eines Langzeitarbeitslosen die Kosten des Zuschusses bei weitem übersteigt. Damit wächst auch der Handlungsspielraum zur Finanzierung gezielter Fortbildungsprogramme, aber etwa auch zur Schaffung finanzieller Anreize zur Arbeitsaufnahme – bei günstigeren Kosten als im Status Quo.

Paradigmenwechsel: Bürokratieabbau und Marktorientierung

Der hier ausgeführte Vorschlag stellt eine fundamentale Veränderung in der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit dar:

weg von

- hoheitlicher Betreuung der einzelnen arbeitslosen Person
- nach starren gesetzlichen Vorgaben zum Vorgehen im Einzelfall
- nach Haushaltslage im Jahresrhythmus, damit nur im Kurzfristhorizont
- bei insuffizienter Personal- und Finanzausstattung der Jobcenter
- in kurzlebigen, im Ergebnis nicht zielführenden Programmen
- bei gleichzeitiger Subventionierung der Arbeitslosigkeit in Form von Lohnersatzleistungen nach komplexen Regeln mit enormem Prüfungsaufwand und marktfremden Effekten

hin zu

- einer an den Bedarfen und Möglichkeiten der Arbeitgeber am Markt ansetzenden
- Überführung von Langzeitarbeitslosen in Arbeitnehmer
- durch eine simple und pauschal geförderte Beschäftigung Arbeitsloser
- mit minimalem administrativem Aufwand
- und erheblichen finanziellen, administrativen und sozialen Entlastungseffekten

Auf diese Weise ist in den Jobcentern ein **signifikanter Beitrag zum Bürokratieabbau** möglich, während zugleich die Aktivitäten der **Arbeitsvermittlung** mit mehr Mitarbeiter-Ressourcen ausgestattet werden können.

Angesichts der langjährigen Praxis des abzulösenden Modells kann ein solch fundamentaler Wechsel zunächst auch **Bedenken** auslösen:

- Auf die Vorbehalte gegenüber einer **unbefristeten** Förderung ist schlicht zu erwidern, dass auch die herkömmlichen Leistungen nach Hartz IV oder Bürgergeld ohne definierten Endtermin gewährt wurden und werden. Es sollte Einigkeit darüber bestehen, dass es besser ist, Arbeit zu fördern als Arbeitslosigkeit zu subventionieren.
- **“Mitnahmeeffekte”**: Wer kann überprüfen, ob ein vom Arbeitgeber neu geschaffener Arbeitsplatz nicht auch ohne die vorgeschlagene Förderung geschaffen würde? Angesichts des drohenden Arbeitskräftemangels von 7 Mio. Personen ist der Mobilisierungseffekt für jede aus der Arbeitslosigkeit heraus aktivierte Person vorrangig – zumal dieses Vorgehen ja, wie aufgezeigt, für die öffentliche Hand eine Einsparung bedeutet.
- **“Lock-in Einwand”**: Bewirkt eine unbefristete Förderung ein nicht notwendiges Verharren der Arbeitnehmer in dieser Förderung? Wer sich stabilisiert und wieder eine normale Leistungsfähigkeit erlangt, wird nicht auf Dauer in einem niedrig vergüteten

Einstiegs-Arbeitsverhältnis bleiben, sondern sich von sich aus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine besser bezahlte, der nun vorhandenen Leistungsfähigkeit entsprechende Arbeit suchen. Durch definierte regelmäßige persönliche Vorstellung (etwa einmal im Jahr) im Jobcenter kann der Fortschritt in der Leistungsfähigkeit der geförderten Person und damit die Notwendigkeit einer weiteren Förderung im Auge behalten werden.

Soziale und humane Weiterentwicklung der Arbeit in Unternehmen und Gesellschaft

Die beschriebene Umstellung der aktiven Arbeitsmarktpolitik von der obrigkeitlich exekutierten Maßnahme hin zur Aktivierung der Marktkräfte löst das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit sicherlich nicht auf einen Schlag, ermöglicht aber einen **Systemwechsel**, der den Anforderungen der Gegenwart vollauf entspricht und zudem erheblich kostenentlastend wirkt.

Der demographisch angestoßene Wandel des Arbeitsmarktes erweist sich als **strategisches Lernfeld** für die Gesellschaft insgesamt:

- Für Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber gilt es, neue Formen der **Arbeitsteilung** im Betrieb zu entwickeln. Einfachere Tätigkeiten, die heute von

hochqualifizierten Fachkräften mit übernommen werden müssen, können systematisch an geringer qualifizierte Kollegen übertragen werden. Die Fachleute werden entlastet, dem Fachkräftemangel wird unmittelbar entgegengewirkt.

- Es wird die Arbeit an einer **Unternehmenskultur** gefördert, in der Zusammenhalt sich lohnt und erlebbar wird, wo die so unterschiedlichen Beiträge der Mitarbeitenden Personen ihre Anerkennung finden können. Es ist ein ursprünglicher und höchst aktueller Grundwert der Sozialen Marktwirtschaft, die Arbeit des Einzelnen nicht nur funktional zu sehen und zu bewerten, sondern als humanes, kulturelles Geschehen, das Sinn stiftet – über finanziell messbare Kriterien hinaus. Ein konstruktiver und solidarischer Umgang mit Einschränkungen und Belastungen einzelner Personen und einer daraus resultierenden geringeren Leistungsfähigkeit ist eine kulturelle Leistung, die ein Unternehmen auszeichnet.
- Für einen gelingenden Integrationsprozess langzeitarbeitsloser Menschen sind die persönliche menschliche **Zuwendung** zum Einzelnen, die Begleitung bei Einstiegsschwierigkeiten und gezieltes Coaching der **Schlüssel-Erfolgsfaktor**. Die damit verbundenen Aufgaben sind strategische Lernfelder für jede Führungskraft. Wer es gelernt hat, mit tiefgreifender persönlicher Verletztheit umzugehen, wie sie im Fall der Langzeitarbeitslosen vorliegt, erweitert seinen Aktionsradius für eine Vielzahl von Problemlagen in

der eigenen Mitarbeiterschaft. Die in der Anfangsphase der Arbeitsaufnahme Langzeitarbeitsloser oft erforderliche sozialarbeiterische Begleitung kann etwa durch Beschäftigungsträger geschehen, die im Unterschied zum Jobcenter ohne hoheitliches Machtgefälle auf die Menschen zugehen können.

Die Demographie und die veränderten Wertvorstellungen der kommenden Generationen drängen stärker denn je dazu, alle mitzunehmen und individuelle Chancengerechtigkeit zu gewährleisten. Zugleich ist die Reduzierung von Bürokratie durch die Vereinfachung von administrativen Prozessen eine zentrale Gestaltungsaufgabe der Politik in allen Handlungsbereichen.

Bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ist ein Systemwechsel im skizzierten Sinn politisch und ökonomisch geboten, sozialetisch richtig, für die Betroffenen ermutigend.

Der Autor, Domkapitular **Dr. Hans Günther Ullrich**, ist Bischöflicher Beauftragter für die Aktion Arbeit im Bistum Trier. Er war lange Jahre im Management international tätiger Unternehmen in der Automobilbranche tätig.



Die Aktion Arbeit als Initiative des Bistums Trier wurde 1983 vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosenzahlen vom damaligen Bischof Dr. Hermann Josef Spital ins Leben gerufen - Damals ging man davon aus, dass es sich um ein vorübergehendes Phänomen handeln würde...

Grundanliegen der Aktion Arbeit ist es, Menschen beim Einstieg bzw. Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit zu helfen, über Ursachen und Folgen von Arbeitslosigkeit aufzuklären und sich mit Projekten und Vorschlägen an einer aktiven Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu beteiligen.

Aktion Arbeit im Bistum Trier

Mustorstraße 2 · 54290 Trier · Fon: +49 651 7105301

E-Mail: aktionarbeit@bistum-trier.de

www.aktion-arbeit.de



Aktion Arbeit
im Bistum Trier