

Wehren gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse: Beispiel Leiharbeit

Jede dritte Stelle der Bundesagentur ist eine Leiharbeitsstelle; fast die Hälfte aller Neueinstellungen seit 2009 erfolgte in der Metallindustrie auf Leiharbeitsbasis. Die betroffenen KollegInnen leben in unsicheren Verhältnissen, müssen öfter den Einsatzort wechseln und sind phasenweise ganz ohne Arbeit. Vor allem aber: Sie bekommen für dieselbe Arbeit im Schnitt 40% weniger Entgelt als die sogenannten Stammkräfte. Viele müssen ergänzendes ALG II in Anspruch nehmen.

Dieser gesellschaftliche Skandal wird aber von den Gewerkschaften nur in den Sonntagsreden bejammert. Ihre konkrete Politik fördert die Ausdehnung dieser Beschäftigungsverhältnisse zweiter Klasse. So hatte die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit Ende 2016 zum zweiten Mal einen Tarifvertrag unterschrieben, der die Schlechterstellung der LeiharbeiterInnen ermöglicht. Dieser Tarifvertrag endet am 31.12.2019. Die Begründung ist immer die gleiche: „Wenn wir das nicht tun, gelten die Tarifverträge der ‚Christlichen‘ (CGZP)“. Diese sind aber inzwischen vom Bundesarbeitsgericht als nicht tariffähig erklärt worden.



Mit Hilfe der „Anstalt“...

Die ZDF-Kabarett-Sendung „Die Anstalt“ vom 17. Mai sparte nicht mit Kritik am DGB und im Besonderen an der IG Metall, die mit ihrem speziellen Tarifvertrag die Höchstausleihdauer auf 48 Monate erhöht hat. Klar ist, dass mit solchen Verträgen die Leiharbeit niemals zurückgedrängt werden kann, was ja auch die neuesten Zahlen belegen: Inzwischen sind es knapp eine Million Menschen.

Ziel des Beitrags der Kabarettisten (in Zusammenarbeit mit Prof. Däubler und dem Labournet) war es, KlägerInnen zu finden, die sich gegen diese Ungleichbehandlung wehren.

Das Muster:

„Ein Leiharbeitnehmer, der nach einem DGB-Leiharbeiter-Tarif vergütet wurde, macht bei seinem früheren Leiharbeitgeber »gleiche Bezahlung wie eine vergleichbare Stammkraft« (also Equal Pay) geltend und klagt die Differenz zu seinem bisherigen niedrigeren Lohn ein. Begründung: Weil die Tarife wegen Überschreitung der Ermächtigungsgrundlage unwirksam sind, steht ihm »Equal Pay« zu. [...]

Die EU-Richtlinie sieht eine Abweichung durch Tarifvertrag vor, was auch den Fall einschließt, dass der Arbeitnehmer kein Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist. In diesem Fall genügt eine Bezugnahme auf einen entspre-

chenden Tarif im Arbeitsvertrag. Nun unterscheidet sich aber das EU-Recht in einem wichtigen Punkt vom deutschen: Der sogenannte »Gesamtschutz« des Leiharbeitnehmers darf durch die Leiharbeits-Tarifverträge nicht verschlechtert werden. Was das im Einzelnen bedeutet, ist schwer zu sagen, aber vom selben »Gesamtschutz« kann jedenfalls dann nicht mehr die Rede sein, wenn der Leiharbeiterstarif 40 Prozent unter dem Stammarbeiterstarif liegt. [...] Die Leiharbeiterstarife gehen über die Ermächtigung im Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG) hinaus, und sie verstoßen außerdem gegen die EU-rechtliche Vorgabe, den »Gesamtschutz« nicht anzutasten. (Mehr dazu unter:

<http://www.labournet.de/?p=116170>)“ (aus express, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, Ausgabe 05/201)

Die Aktion läuft noch. Mittlerweile sind mehrere Hundert E-Mails von Leiharbeitern eingegangen und über 20 Klagen sind absehbar. Meldet euch, wenn ihr zu den Betroffenen gehört und ebenfalls Klage einreichen wollt, unter:

prof.daeubler@labournet.de.

Fast alle von Leiharbeit betroffenen Klägerinnen und Kläger benötigen finanzielle Unterstützung, weswegen um SPENDEN gebeten wird. Hierzu wurde – in Absprache mit Professor Däubler – von dem gemeinnützigen Verein Labournet.de e.V. unter dem Betreff EUGH-KLAGE ein besonderes Spendenkonto eingerichtet: GLS Bank, Konto 40337 39600, Bankleitzahl: 43060967, IBAN DE76 4306 0967 4033 7396 00, BIC: GENODEM1GLS, Betreff: EUGH-KLAG. Für den unwahrscheinlichen Fall, dass mehr Spenden eingehen sollten, als letztlich insgesamt für die Klagen benötigt werden, werden die restlichen Spendengelder – öffentlich dokumentiert – für weitere Aufklärung und Kampagnen zum Thema Leiharbeit eingesetzt.

Standortpolitik infrage stellen

Die Klage ist die eine Seite. Solange aber die Gewerkschaftsvorstände nicht gezwungen sind, ihre Politik in Sachen Leiharbeit zu ändern, werden wir diesen wichtigen Pfeiler ihrer Standortpolitik nicht umstoßen können. Nicht die Stärkung der Konkurrenzfähigkeit deutscher Konzerne darf der Maßstab sein, sondern einzig und allein die Solidarität unter den Beschäftigten, ihre Gleichbehandlung und die Stärkung ihres Zusammenhalts. Es kommt also darauf an, die Debatten in den Gewerkschaften (vor allem in der IG Metall) so voranzutreiben, dass sich die Vorstände gezwungen sehen, die Zeitarbeitstarifverträge ersatzlos zu kündigen.

Jakob Schäfer

Forum gewerkschaftliche Gegenmacht – Wiesbaden

„Mehr von uns ist besser für alle“

Seit Juni 2016 gilt der bundesweit erste Tarifvertrag für Krankenhausbeschäftigte in der Charité, der verbindliche Personalquoten im Pflegedienst festlegt und dadurch die Grundlage für bessere Arbeitsbedingungen im Krankenhaus schafft. In den bundesdeutschen Krankenhäusern ist die Personalausstattung so heruntergefahren worden, dass die unzureichende Versorgungsqualität für PatientInnen und skandalöse Hygienemängel fast täglich Schlagzeilen machen und die Arbeitsbelastung für die Beschäftigten (Überstundenberge, ständiges Einspringen bei eigentlich geplantem Frei) unerträglich geworden ist.

Vor diesem Hintergrund haben nun auch Beschäftigte aus 20 weiteren Krankenhäusern bundesweit zusammen mit *ver.di* ihre jeweiligen Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufgefordert. 20 Krankenhäuser, die nun vorangehen, entsprechen einem Prozent der Krankenhäuser bundesweit. Die Forderungen sind: Mindestpersonalausstattung für alle Bereiche und Regelungen zum Belastungsausgleich, wenn die Mindestpersonalausstattung nicht eingehalten wird und keine Kompensation von Personalengpässen durch Azubis. In den letzten Monaten haben dies auch die Beschäftigten der 21 Krankenhäuser im Saarland gefordert.



Gesetzliche Personalbemessung jetzt!

Ver.di fordert eine gesetzliche Personalbemessung für alle Krankenhäuser und nicht nur tarifliche Regelungen in einzelnen Krankenhäusern, die durchsetzungsfähig sind. In den letzten Jahren war die Bereitschaft der Regierungsparteien hierzu gleich null. Ob es mit einer neuen Bundesregierung (egal in welcher Konstellation) ab September auch nur einen Schritt weitergeht, bezweifeln viele der AktivistInnen. Wenn allerdings der Druck aus den Betrieben, die bereit sind, bis zum Streik zu gehen, groß genug ist, kann damit vielleicht eine gesetzliche Regelung „erzwungen“ werden.

Bis 1989 gab es keine Streikmaßnahmen in Krankenhäusern. Selbst in Gewerkschaftskreisen gab es eine hohe Unsicherheit, ob diese überhaupt möglich wären in Anbetracht der Notwendigkeit, den Betrieb zum Wohl der PatientInnen aufrecht zu erhalten und aufgrund eher schlechter gewerk-

schaftlicher Organisationsgrade. Dann fanden 1989 **symbolische Streiks** von Krankenhausbeschäftigten statt, die sich im Laufe der 90er Jahre zu **Delegationsstreiks** entwickelten, bei denen einzelnen KollegInnen die Streikteilnahme ermöglicht wurde, während die Mehrzahl der Krankenhausbeschäftigten den Stationsbetrieb aufrecht erhielt. **Das Problem war, dass kein spürbarer ökonomischer Druck auf die Krankenhausbetreiber ausgeübt werden konnte.**

Dieses Streikdilemma veränderte sich erst langsam ab den 2000er Jahren, als zunächst Beschäftigte aus den Operationssälen durch Streikteilnahme dafür sorgten, dass bestimmte OPs nicht durchgeführt werden konnten und damit die Krankenhäuser in begrenztem Maße ökonomische Einbußen hatten. Hieraus entwickelte sich der Bettenstreik. Hierbei kündigen die Beschäftigten dem Krankenhausbetreiber die Streikaktionen so frühzeitig an, dass er organisatorisch reagieren kann, z.B. geplante Patientenaufnahmen stoppen oder PatientInnen verlegen kann.

Dies führt dazu, dass reale ökonomische Wirkung durch den Streik erzielt werden kann, weil das Krankenhaus eine bestimmte Anzahl von Betten einzelner Stationen oder sogar ganze Stationen schließen muss. Die Berliner Charité kosteten die Streiks 2015 nach eigenen Angaben ca. 500.000 Euro pro Tag, was letztendlich der Schlüssel zu der Bereitschaft war, den Tarifvertrag zu unterschreiben.

Allerdings wissen wir auch, dass Unternehmer sich nicht von ökonomischem Druck beeindrucken lassen, wenn sie den klaren klassenpolitischen Auftrag haben, sich an einer bestimmten Frage nicht in die Knie zwingen zu lassen. Ob die 20 Krankenhausbetreiber einen solchen Auftrag durchsetzen werden, oder die Beschäftigten in diesen Krankenhäusern ein Zeichen für die anderen 99 Prozent setzen können, werden wir in den nächsten Monaten erleben.

Alexandra Willer

Tarifrunde Einzelhandel – Ein Abschluss der Unzufriedenheit

Die diesjährige Tarifrunde im Einzelhandel hätte für ein wenig Störung des sozialen Friedens im Land sorgen können. Es ging nicht nur um eine Erhöhung der Löhne und Gehälter, sondern *ver.di* wollte die Zustimmung des Handelsverbandes für die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge erstreiten. Das dies für die Beschäftigten dringlich ist, kann Mensch an der immer weiter nachlassenden Tarifbindung erkennen: im Osten werden nur noch ein Drittel der Beschäftigten nach Tarifvertrag bezahlt und auch im Westen sind es nur noch 45 %.

Dabei hatte *ver.di* offensichtlich gehofft, die Unternehmer mit Argumenten von der Schmutzkonzurrenz überzeugen zu können. Dabei wenden diese Unternehmer seit Jahren jeden möglichen Trick an, um der Tarifbindung zu entfliehen. Der schäbigste dabei ist, dass der Handelsverband seinen Mitgliedern eine OT (ohne Tarifbindung)-Mitgliedschaft ermöglicht. Ein Unternehmen kann also Mitglied sein, obwohl es erklärt, dass es sich nicht an eine wesentliche Grundlage des Verbandes hält. Dieses Beispiel zeigt deutlich, dass ein Großteil der Unternehmer überhaupt keinen Tarifvertrag

mehr will, d.h. keinen Einfluss der Gewerkschaften im Unternehmen akzeptiert. Dies ist aber nicht die alleinige Position der Einzelhandelsunternehmer, sondern diese wird auch von den Spitzenverbänden (BDA und BDI) geteilt.

Aber auch die Forderung nach 1 € mehr pro Stunde sprach eine deutliche Sprache: hiermit wurde ausgedrückt, dass die Beschäftigten im Einzelhandel, der immerhin seit 6 Jahren einen kräftigen Umsatzzuwachs verzeichnet, endlich mal real mehr in die Tasche bekommen sollen. Wie immer bei den Tarifrunden im Einzelhandel stellten die Unternehmer erst mal

auf stur: selbst in der 3. oder 4. Verhandlungsrunde sahen sie sich nicht in der Lage, ein verhandlungsfähiges Angebot zu unterbreiten.

Während dessen organisierte ver.di in verschiedenen Tarifbezirken Streiks in vielen Betrieben, die oft durch eine gute Beteiligung geprägt waren. Vor allem in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg gab es mehrmals große Kundgebungen, bei denen eine kämpferische Stimmung herrschte. Ende Juli kam es in Baden-Württemberg zu einer erneuten Verhandlung und überraschenderweise zu einem **Abschluss über 24 Monate: 2,3 % für 2017 nach 2 Nullmonaten und 2 % für 2018.**

Damit wurde praktisch Lohnabbau akzeptiert, da inzwischen die Inflationsrate bei 2 % liegt und real der Abschluss für dieses Jahr bei 1,9 % liegt. Dieser Abschluss wurde in ver.di heftig kritisiert und es wurde von Gewerkschaftsseite betont, dass dies kein Pilotabschluss sei. Dies sahen die Bosse ganz anders. Für sie war es ein Abschluss nach Maß und sie

setzten ihn in den anderen Tarifbezirken nach und nach durch.

Zur Allgemeinverbindlichkeit wurde überhaupt nichts erreicht. Wie zu erwarten stellten die Unternehmer bei dieser Frage auf stur und verweigerten, überhaupt darüber zu verhandeln.

Zusammengefasst kann die Tarifrunde im Einzelhandel nur als Niederlage bezeichnet werden. Sie wird sicherlich Spuren im Fachbereich hinterlassen. Bleibt zu hoffen, dass sich die ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen deutlich zu Wort melden und dem Apparat die alleinige Hoheit über die Gestaltung der Tarifrunden streitig machen.

Helmut Born

Mitglied im Landesbezirksvorstand ver.di NRW



Tarifrunde Metall: Ein bunter Blumenstrauss ohne gemeinsames Ziel

Kollege Hoffmann hatte auf der Arbeitszeitkonferenz im Juni mit ca. 800 TeilnehmerInnen, einen Strauss verschiedenster Arbeitszeitforderungen vorgeschlagen. Von einem Kampf um die Angleichung der Arbeitszeit im Osten der Republik an die (leider nur noch nominell!) im Westen geltenden 35-Stundenwoche über eine Auseinandersetzung um einen individuellen Anspruch auf eine kürzere Arbeitszeit (bis zu 28 Stunden) mit Teil-Entgeltausgleich, bis zu einer arbeitszeitliche Entlastung für SchichtlerInnen und KollegInnen, die Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben wahrnehmen wollen. Arbeitszeitverlängerungen sollen begrenzt, der Einfluss des Betriebsrates auf die Arbeitszeiten soll gestärkt werden.

Abgesehen davon, dass die letztgenannte Forderung auf dem ersten Blick sehr gut aussieht, auf dem zweiten Blick aber die große Gefahr einer Steigerung der Abhängigkeit der Umsetzung von tarifvertraglich vereinbarte Regelungen vom jeweiligen betrieblichen Kräfteverhältnis zwischen Lohnarbeit und Kapital in sich birgt, sind die vorgeschlagenen Arbeitszeitforderungen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen durchaus verständlich. Aber - alle zusammen leiden unter einem großen Manko:

Die einzelnen Formen der Arbeitszeitverkürzung sollen auf die Interessen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen eine Antwort geben, was aber der Entstehung einer einheitlichen Unterstützungsfront dafür (d.h. die Kampfkraft der IGM in der Auseinandersetzung) sehr behindern würde. Eine erfolgreiche Verhandlung und Durchsetzung wird damit fast unmöglich.

erkannt! Befürchtungen wurden laut, dass dieser Strauss einzelner Arbeitszeitforderungen nicht zur Vereinheitlichung der KollegInnen, sondern zu Spaltung in den kämpfenden Belegschaften beitragen könnte.

Ob der Vorstand sich diese Befürchtung bzw. Kritik zu Herzen nehmen wird, ist vor dem Hintergrund der am Anfang der Arbeitszeitdebatte gemachten deutlichen Absage an eine radikale Arbeitszeitverkürzung (30-Stundenwoche beim vollen Lohn- und Personalausgleich) für alle, zweifelhaft. Auch die allgemeine Tarifpolitik der IGM in den letzten 15 Jahren (Vermeidung von Flächenstreiks, sondern nur noch Warnstreikwellen), d.h. Vermeidung eines großen Konfliktes mit den Metallindustriellen, lässt die Hoffnung auf eine entsprechende Konfliktbereitschaft der IGM-Spitze nicht allzu groß werden.

Im Gegenteil, die ganze Herangehensweise des Vorstandes, deutet auf eine „gemäßigte“ Tarifrunde hin, in dem für wenige Beschäftigtengruppen der Metall/Elektrobranche vielleicht etwas herausgeholt werden kann, andere aber auf eine nächste Tarifaueinandersetzung vertröstet werden müssen.

Warum nicht gleich für eine einheitliche Arbeitszeitverkürzung für alle kämpfen, von der alle MetallerInnen etwas haben würden? Sondern „nur“ für einen Strauss unterschiedlicher Forderungen, wobei ein großer Teil der Belegschaften leer ausgehen werden? Und dies, obwohl der Wunsch nach einer für alle gültigen und vor allem durchgesetzten 35-Stundenwoche und weniger in der Beschäftigtenbefragung sehr deutlich heraus kam (68 Prozent dafür – siehe Grafik links).

Natürlich lassen wir uns gerne überraschen, was der Vorstand aus den Vorschlägen der Bezirke (14.Sept.) macht. Wir werden jede Beschlusslage, die zu kürzeren Arbeitszeiten für alle Beschäftigten in der Metall- und Elektro-industrie führen würde, begrüßen und unterstützen.



Schon auf der großen Tarifkommission in Baden-Württemberg wurde diese Problematik von vielen KollegInnen genau

Christiaan Boissevain

IGM-BR, Münchner Gewerkschaftslinker

Erste Tagung von OKG – Organisieren Kämpfen Gewinnen – am 28./29. Oktober in Kassel

OKG – Organisieren Kämpfen Gewinnen – ist ein unabhängiges Projekt zur Vernetzung betrieblich Aktiver und zur Organisierung des überregionalen und branchen- sowie gewerkschaftsübergreifenden Erfahrungsaustausch von aktiven Kollegen und Kolleginnen. OKG tritt ein für Gewerkschaftsdemokratie, gewerkschaftliche Stärke im Betrieb und internationale Zusammenarbeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 28. und 29. Oktober ist es soweit: OKG (Organisieren Kämpfen Gewinnen) lädt zur ersten Tagung in Kassel ins Bürgerhaus Harleshausen ein. Wir wollen für betrieblich Aktive, Menschen aus Solidaritätskreisen und interessierte GewerkschafterInnen einen Raum öffnen, um über Herausforderungen und Erfolge in der eigenen Arbeit für eine unbequeme, lebendige und solidarische Gewerkschaftsarbeit zu diskutieren. Wir werden Workshops und Panels organisieren, in denen Aktive ihre Erfahrungen gemeinsam auswerten und daraus für die nächsten Schritte in Betrieb und Gewerkschaft lernen können. Einige Fragen werden sein: Wie baut man einen aktiven Betriebsrat auf, der nicht zum Stellvertreter von KollegInnen wird, sondern diese in die Interessen- aktiv einbezieht? Was können wir aus Organizingkampagnen für unsere Arbeit lernen, vor welche Schwierigkeiten werden wir gestellt? Welche Ansätze gibt es, um sich gegen Union Busting bzw. andere Formen gewerkschaftsfeindlichen Handelns zu wehren?

Deswegen Termin eintragen und weitersagen. Die ersten Anmeldungen von KollegInnen und Kollegen aus den Bereichen Post, Bildung, Pflege, Kunststoff, Handel... sind bereits eingegangen. Da die gesamte Konferenz ehrenamtlich organisiert ist, liegt die Bewerbung an uns allen, auch an dir. Verbreitet daher gerne die Einladung an Interessierte. Für die meisten Workshops stehen bereits Referenten und Referentinnen aus Betrieben, bei anderen suchen wir noch nach Beschäftigten, die ihre Erfahrungen mit uns teilen. Schlagt daher gerne noch euch oder andere vor!

Weitere Infos zum Programm, Anreise etc. findet ihr auf <http://okg.blogspot.de/>

Wir halten euch außerdem auf dem Laufenden über www.facebook.com/organisieren oder direkt über unseren Newsletter.

Wir freuen uns auf eine spannende Konferenz!

Solidarische Grüße,

OKG - Organisieren Kämpfen Gewinnen

www.organisieren-gewinnen.de

Die Tagung wird unterstützt durch die Rosalux-Stiftung Luxemburg Stiftung

„Betriebsräte im Visier“- 4. bundesweite Konferenz am 14. Oktober in Mannheim

Fälle des Bossing und Mobbing von Betriebsräten werden immer häufiger bekannt. Vor kurzem berichtete auch ZDF-ZOOM über diese Art der Gewerkschaftsbekämpfung. Medien nennen in diesem Zusammenhang die Namen GE, H&M, HYUNDAI, IKEA, MEYER WERFT, OBI, RHENUS, WISAG und die zahlreicher anderer Unternehmen.

Firmenleitungen, „Unrechtsanwälte“ und „Beratungsfirmen“ zerstören systematisch sowohl die Gesundheit „störender“ Betriebsräte als auch deren berufliche und finanzielle Existenz. Meist schädigen die Mobber durch ihren Psychoterror massiv auch die Familien der betroffenen KollegInnen. Im Klartext: Es geht hierbei um bisher fast nie geahndete Verbrechen aus Profitgier und um gravierende Menschenrechtsverletzungen.

Sichtbar ist bisher nur die Spitze eines großen Eisberges. In den letzten Jahren sind wenigstens hunderte von engagierten Betriebsratsmitgliedern gnadenlos bekämpft worden. Zehntausende der von ihnen vertretenen KollegInnen haben beängstigende Attacken auf ihre demokratisch gewählten Interessenvertretungen erleben müssen. Gegen BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung hilft im konkreten Fall nur wirksamer Widerstand auf betrieblicher, rechtlicher und politischer Ebene.

Deshalb findet am **Samstag, dem 14. Oktober 2017, ab 13:00 Uhr im Mannheimer Gewerkschaftshaus** eine weitere **bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“** statt. Teilnehmen werden betroffene KollegInnen aus verschiedenen Branchen. Dietrich Growe (Fachanwalt für Arbeitsrecht), Susanne Kim (IG Metall) und andere werden zu Fragen der Gegenwehr und deren Perspektiven referieren und diskutieren.

Die Tagung ist ein „Muss“ für alle aktiven Betriebsratsmitglieder und GewerkschafterInnen.

Anmeldung und weitere Infos unter: www.gegen-br-mobbing.de

Zehntausende in Aktion quer durch die USA für 15\$ Mindestlohn

In über 300 Städten der USA gab es am Labor Day (dem ersten Montag im September) die inzwischen, seit 2012, schon Tradition gewordenen Aktionen im Kampf für einen Mindestlohn von 15 Dollar und für Gewerkschaftsrechte. Die Bewegung, vor 5 Jahren bei den Fast Food-Beschäftigten begonnen, hat sich auf immer mehr Branchen ausgebreitet – in diesem Jahr waren es vor allem die nicht-medizinischen Beschäftigten der Krankenhäuser, die sich massiv beteiligten. Neben den Erfolgen bei der Verbesserung der Bezahlung ist ein wesentlicher Unterschied zu den Anfangszeiten dieser sozialen Bewegung – die es heute ohne Zweifel geworden ist – dass nun auch die bürgerlichen Medien ausführlich berichten.

Weitere Infos unter:

<http://www.labournet.de/> => Internationales => USA



LabourNet Germany

Weitere Infos der Gewerkschaftslinken unter:
<http://www.labournet.de/gewinke>

Impressum:

Sekretariat :

Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken

Klaus Peter Löwen, Christa Hourani, Christiaan Boissevain

E-Mail: forum@gegewi.de

Redaktionsschluss: 7. Sept. 2017