

Gewerkschaften im Visier

Nicht nur Betriebsräte stehen in letzter Zeit vermehrt unter Druck. Auch Gewerkschaften müssen sich Angriffen auf ihre Existenz erwehren, jedenfalls dann, wenn sie auch mal streiken, wenn es der Gegenseite richtig wehtut.

So war in den letzten Jahren das richterrechtlich definierte Streikrecht ein wenig erweitert worden. Offensichtlich aber will das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit seiner Entscheidung vom 26.7. solchen Entwicklungen einen Riegel vorschieben. Es erkannte den Schadensersatzanspruch der Fraport gegen die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) als gerechtfertigt an. Die Fraport AG (der Flughafenbetreiber in Frankfurt/Main) will von der GdF 5,2 Mio. € Schadensersatz haben.

Das Urteil ist in der Begründung völlig widersprüchlich und öffnet nach dem Tarifeinheitsgesetz Tür und Tor für weitere Einschränkungen des Streikrechts.

Daraufhin rief die GdF für Mitte Februar zum Streik zur Durchsetzung des Schlichterspruchs auf. Ole von Beust hatte in seinem Schlichterspruch auch zwei Nebenforderungen mit aufgenommen, für die an sich noch die Friedenspflicht galt. Dass die FAG den Kompromiss nicht akzeptierte und den Schlichterspruch ablehnte, obwohl ein Großteil der darin enthaltenen Punkte schon abgeklärt und akzeptiert war, ist nur vor der Zielsetzung der FAG verständlich. Sie ließ den Streik 12 Tage lang laufen und reichte dann Klage ein wegen Unzulässigkeit des Streiks. Das Ziel der damit verbundenen Schadensersatzforderung der FAG war klar: Sie will die GdF ruinieren und als Widerpart ausschalten.



Die Argumentation des BAG

„Ein Streik, dessen Kampfziel auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet ist, welche die in einem Tarifvertrag vereinbarte Friedenspflicht verletzen, ist rechtswidrig. Er verpflichtet bei schuldhaftem Handeln zum Ersatz der dem Kampfgegner entstandenen Schäden.“ (Pressemitteilung 38/16). Dabei hebt das BAG darauf ab, dass in dem Gesamtpaket auch Forderungen enthalten waren, für die noch die Friedenspflicht galt.

Sowohl das Arbeitsgericht Frankfurt wie auch das Landesarbeitsgericht Hessen folgten aber der Argumentation der GdF, nach der diese Nebenforderungen für die Tarifaufeinandersetzung und den Streikaufruf keine entscheidende Rolle spielten. Das BAG urteilte aber nach dem längst ad acta gelegten „Rühreiprinzip“, nach dem ein Streik dann unzulässig sei, wenn sich unter den Forderungen eine unzulässige Forderung („faules Ei“) befindet. Dies ist eine gewerkschaftsfeindliche Betrachtungsweise und steht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte. Dieser hat entschieden, dass es falsch ist, einen Streik wegen einer rechtswidrigen Hauptforderung zu untersagen, sofern die Gewerkschaft auch noch eine zulässige Hilfsforderung mit dem Streik verfolgt (ein völliger Gegensatz zum BAG-Urteil).

Weshalb wurde überhaupt gestreikt?

Für Ende 2011 hatte die GdF fristgerecht den Tarif gekündigt. Nach langwierigen Verhandlungen wollte die FAG eine Schlichtung und die GdF willigte ein. Den Schlichterspruch des ehemaligen Hamburger Bürgermeisters Ole von Beust akzeptierte die GdF, aber Fraport nicht.

Wohin das BAG-Urteil führt

Die Verbindung von Tarifregelungen, die zum 31.12.2011 kündbar waren, mit den zwei Paragrafen, die erst zum 31.12.2017 kündbar sind, hätte Fraport spätestens im Schlichtungsverfahren annehmen müssen. Fraport hat aber über das Gesamtpaket verhandelt und damit auch die Verhandbarkeit dieser später dazugekommenen Forderungen anerkannt.

Wolfgang Däubler erklärt, dass mit der Reaktivierung des „Rühreiprinzips“ künftige Tarifverhandlungen extrem erschwert werden.

Nachdem das BAG mit seinem Urteil von 2010 zur Zulässigkeit von Tarifverträgen (und damit von Arbeitskämpfen) verschiedener Gewerkschaften in einem Betrieb der Politik einiges Kopfzerbrechen bereitet hat, will es jetzt signalisieren: Ihr braucht euch nicht aufzuregen: Wir kriegen die Gewerkschaften auch mit anderen Mitteln gezähmt!

Was meint der DGB dazu?

Genau dies haben aber der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht begriffen. Von ihnen gibt es auch Wochen nach diesem Schandurteil keine politische Stellungnahme. Typisch ist die Schilderung der DGB-Rechtsschutzabteilung und die Anmerkung:

„Unbestreitbar richtig an dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist, dass ein Verstoß gegen die Friedenspflicht schadensersatzpflichtig macht: Wer zum Streik über Regelungen aufruft, die noch nicht gekündigt sind, verletzt die Friedenspflicht und macht sich schadensersatzpflichtig. ... Ob eine solche Betrachtung bei Tarifaufeinandersetzungen, wo es zum Teil um umfassende Regelwerke geht, sachgerecht ist, ist eine andere Frage. ...“

Dies ist eine völlig ausweichende Stellungnahme, ohne die politischen Implikationen dieses Schandurteils zu benennen. Auch die Einzelgewerkschaften sind völlig auf Tauchstation gegangen. Ob dies nur Schadenfreude ist oder nur politische Blindheit, kann dahin gestellt bleiben.

Unverantwortlich ist diese Haltung in jedem Fall.

Jakob Schäfer

Forum gewerkschaftliche Gegenmacht – Wiesbaden

DGB verhandelt über neuen Tarifvertrag zur Leiharbeit

Weiterhin keine gleiche Bezahlung der LeiharbeiterInnen

Am 7. Oktober, dem Welttag für menschenwürdige Arbeit, sollen die Tarifverhandlungen zwischen den DGB Gewerkschaften und den 2 Arbeitgeberverbänden in der Leiharbeitsbranche über einen neuen Tarifvertrag beginnen. Mit 6 % Lohnerhöhung, mindestens 70 Cent in der Stunde und einer Angleichung der Einkommen im Osten an die Einkommen im Westen geht der DGB in die Verhandlungen. Die Geltungsdauer soll 12 Monate betragen.

Damit vergibt der DGB wiederum eine Chance, gleiche Bezahlung für LeiharbeiterInnen wie für die Beschäftigten der Stammebelegschaften zu erreichen. Immer noch sind die Einkommen der LeiharbeiterInnen rund 40 % niedriger als die Einkommen der Beschäftigten aus der Stammebelegschaft. Nachdem der DGB alleine für die Leiharbeitsbranche zuständig ist, hätte er die Chance gehabt, die grundsätzlich richtige gesetzliche Regelung nach gleicher Bezahlung für LeiharbeiterInnen auch umzusetzen. Aber offensichtlich ist man in den Führungsetagen der DGB Gewerkschaften der Auffassung, dass sich Leiharbeit für Ver- und Entleihbetriebe lohnen muss.

Dabei wäre ein Blick in die Nachbarländer sehr hilfreich: In Österreich und der Schweiz gilt gleiche Bezahlung, in Frankreich ebenso plus eine 10 %ige Flexi Zulage. Auch wenn die DGB-Gewerkschaften sich selber ernst nehmen würden, müssten sie versuchen, gleiche Bezahlung durchzusetzen. In allen Grundsatzprogrammen steht diese Forderung drin. Bei gleicher Bezahlung wäre das große Interesse der Unternehmer an Leiharbeit deutlich gedämpft. Jetzt, wo sich die Leiharbeit wunderbar eignet, um die Lohnkosten zu drücken, ist die Zahl der LeiharbeiterInnen auf fast eine Million Beschäftigte angestiegen.

Dabei ist die Debatte zum Für und Wider von Tarifverträgen in der Leiharbeitsbranche nicht neu. Schon 2013 hat es einen Aufruf von kritischen GewerkschafterInnen gegeben, die sich gegen eine Neuverhandlung der Tarifverträge ausgesprochen haben. Ein „Offener Brief an den DGB“ wurde im Frühsommer dieses Jahres gestartet, in dem über 300 GewerkschafterInnen den DGB auffordern, endlich gleiche

Bezahlung durchzusetzen und keine neuen Tarifverträge zu verhandeln. Auch wenn es offensichtlich im DGB unterschiedliche Meinungen zu diesem Thema gibt, so haben sich doch die Befürworter von Verhandlungen durchgesetzt.

Die Argumentation des DGB, dass Tarifverträge Nachwirkungsfristen haben, hat sicherlich seine Berechtigung. Wenn allerdings eine Seite erklärt, dass sie nicht beabsichtigt, einen neuen Tarifvertrag abzuschließen, ändert sich die Lage. Außerdem könnte der DGB einen Tarifvertrag zur Durchsetzung gleicher Löhne beschließen. Wie dem auch sei: Mit einer aktiven Politik würde sicherlich manches möglich sein. Das Argument, dass die „schlechten Löhne“ aber sicher sind, zieht nicht. Das dient nur dazu, in dieser Frage die Ruhe im Land zu bewahren. Ein kämpferischer Ansatz sieht sicherlich anders aus.

Es gilt jetzt im Vorfeld der Verhandlungen noch einmal den Druck auf den DGB zu erhöhen. Dazu gibt es Vorschläge im Labournet. Vielleicht schaffen wir es ja dass beim DGB noch einmal nachgedacht wird.

Helmut Born, verdi Linke NRW



Weitere Infos unter www.labournet.de

- ⇒ Politik
- ⇒ Aktuell
- ⇒ Dossier zur Kampagne

Offener Brief an die DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und die beteiligten Gewerkschaften Equal Pay für LeiharbeiterInnen, diskriminierende Tarifverträge ersatzlos kündigen!

2013 hatte die DGB-Tarifgemeinschaft die auslaufenden Tarifverträge mit BAP und iGZ nach längeren Diskussionen verlängert.

Unseres Erachtens gibt es für die DGB-Gewerkschaften eine noch größere Dringlichkeit, die Tarifverträge ersatzlos zu kündigen, denn noch schlechtere Tarifverträge durch gelbe Konkurrenz sind vom Tisch. Die Bilanz der Branchenzuschläge und Betriebsvereinbarungen selbst bei Entleihern mit starken Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten (v.a. Automobilindustrie) ist weit vom Equal Pay und Equal Treatment entfernt.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit stellt nach wie vor die Beschlußlage der an der DGB-Tarifgemeinschaft beteiligten Gewerkschaften dar! Sie alle beklagen, dass die Ausweitung der Leiharbeit und des damit verbundenen Lohndumpings zu einer Ausweitung prekärer Beschäftigung führt, Belegschaften unter Druck setzt und uns in gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen schwächt. Unverzichtbar ist daher, die DGB-Tarifverträge in der Zeitarbeit schnellstmöglich zu beenden. Tarifverträge dürfen nicht zur Schlechterstellung gegenüber dem Gesetz führen!

Wir sind gemeinsam mit zahlreichen ArbeitsrechtlerInnen der Überzeugung, dass die Vorteile einer ersatzlosen Kündigung angesichts des Equal-Pay-Grundsatzes im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gegenüber möglichen und angeblichen Risiken deutlich überwiegen. Eine ersatzlose Kündigung des Tarifvertrags ermöglicht die Durchsetzung einer gleichen Bezahlung von LeiharbeiterInnen. Eine Neuaufgabe des Tarifvertrags hingegen zementiert Lohn-dumping durch die Leiharbeit und beschädigt unsere gewerkschaftliche Glaubwürdigkeit erneut.

Hiermit fordern wir von der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit:

- Ersatzlose Absage erneuter Tarifverhandlungen
- Kündigung auch des MantelTV – auch nach dem 30.6. ist es dafür nicht zu spät, solange nicht erneut verhandelt wird!
- Konsequenter Einsatz aller gewerkschaftlicher Mobilisierungskraft gegen zusätzliche Verschlechterungen durch den „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“.

Hartnäckige Kämpfe in Frankreich gegen das neue Arbeitsgesetz

Die heftigen Kämpfe gegen das Gesetz „Loi El Khomri“ konnten die Einschnitte in das französische Arbeitsrecht nur teilweise verhindern. Aber ohne die hartnäckige Gegenwehr der Gewerkschaften wäre der neoliberale Umbau des Arbeitsmarktes in Frankreich noch schneller und umfassender durchgezogen worden. Die sogenannte „Reform“, die u.a. den Kündigungsschutz und die 35-Stunden-Woche lockert, war im August nach monatelangen heftigen Protesten von der Regierung mit Hilfe einer Sonderregelung der Verfassung praktisch dekretiert worden, statt sie im Parlament abstimmen zu lassen.

Noch einmal hatten am 15. September vier gewerkschaftliche Dachverbände sowie drei Jugendverbände gemeinsam zu Protesten aufgerufen. Es beteiligten sich laut Zahlen der Gewerkschaften nochmals 170.000 KollegInnen in rund 100 Städten. Es war der 13. Aktionstag der Bewegung gegen Loi Travail (das Arbeitsgesetz) seit Anfang März diesen Jahres. Die Proteste hatten mit Platzbesetzungen der Nuit-Debout-Bewegung, an der hauptsächlich junge Leute beteiligt waren, begonnen. An manchen Aktionstagen waren über 1,5 Mio. KollegInnen beteiligt. Bei manchen Aktionen wurde das ganze Land lahmgelegt.

Juristischer Kampf beginnt

Nach wie vor erklären 70 % der Bevölkerung in Umfragen ihre Ablehnung des Gesetzes. Die Gewerkschaften (außer dem rechtssozialdemokratisch geleitete Dachverband CFDT) wollen sich nicht geschlagen geben. So hat die CGT etwa einen juristischen Kleinkrieg gegen die Ausführungsdekrete, die „das Nähere regeln“ werden, angekündigt. Es sind 134 solcher Dekrete geplant. Sie sollen mehrheitlich im Oktober verabschiedet werden. Die CGT hat angekündigt, systematisch ihre Rechtsgültigkeit vor Gerichten in Frage zu stellen und ggfs. auch beim Verfassungsgericht zu klagen.

Betriebliche Umsetzung blockieren

Aber auch jenseits der rechtlichen Auseinandersetzung könnte es Blockaden geben. Denn um zum Beispiel die Arbeitszeiten in den Unternehmen ohne Lohnausgleich verlängern zu können, bedarf es Vereinbarungen auf Ebene der einzelnen Firmen. Die am Protest beteiligten Gewerkschaften werden dies zu verhindern wissen. Es besteht allerdings die Gefahr, dass die CFDT entsprechende Vereinbarungen abschließt. Bei dem im Juni 2013 verabschiedeten Gesetz, das erlaubte, dass betriebliche Bündnisse für Arbeit Lohnverzicht und Heraufsetzung der Arbeitszeiten vereinbart, um „bedrohte Arbeitsplätze zu schützen“, kam es zu so gut wie keinen Abkommen (insgesamt nur 8). Auch diesem Gesetz ging eine breite Protestbewegung voraus, die danach die Anwendung des Gesetzes behinderte. Allerdings waren damals auch die rechtlichen Voraussetzungen für solche Abkommen sehr eng gefasst im Vergleich zum neuen „Arbeitsgesetz“.

Ausgang Betriebsratswahl entscheidet über Umsetzung

Im November stehen Personalvertreterwahlen bei den kleinen und mittleren Unternehmen an. Die Stimmenzahl hier entscheidet über die Repräsentanz der verschiedenen Gewerkschaften in den öffentlich-rechtlichen Gremien, aber auch in den Conseils de prud-hommes, den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten. 2012 hatte die CGT bei den Betriebsratswahlen fast 30 Prozent der Stimmen bekommen, die CFDT knapp 20 und die FO 15 Prozent. Der Ausgang dieser Wahlen entscheidet somit auch, ob die Umsetzung des Gesetzes in den Betrieben verhindert werden kann.

Kampf um Arbeitszeitverkürzung

Der CGT ging und geht es nicht allein um das Arbeitsgesetz. Die Gewerkschaft verknüpft die Forderung, das Gesetz zurückzunehmen und das Arbeitsrecht neu zu verhandeln, mit der Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung auf 32 Wochenstunden. So soll dem Jobverlust durch den technolo-



gischen Fortschritt begegnet werden. Sie kämpft dafür, dass die Bedingungen im Zusammenhang mit der »Digitalisierung« für die abhängig Beschäftigten verbessert werden und sie tritt der weiteren Deregulierung des Gesundheits- und des Bildungswesens entgegen.

Dementsprechend bläst der CGT der Wind scharf ins Gesicht. In den Massenmedien dominieren Verunglimpfungen und Verdrehungen, bis hin zu Beleidigungen und Hetze. Das Kapital nutzt die Gunst der Stunde und verdichtet Arbeitsabläufe. Personalgespräche sind bei Fehlzeiten üblich, ebenso wie Abmahnungen und sonstige Disziplinarmaßnahmen – auch gegen Betriebsräte.

Der Druck auf Regierung zur Rücknahme des Gesetzes wird weitergehen. Auch der kommende Wahlkampf für die Präsidentschaftswahlen wird genutzt werden, wie auch die juristische und betriebliche Schiene.

Das Wichtigste ist, dass sich die Arbeiterschaft nicht spalten lässt. Das Prinzip »Teile und herrsche« ist immer noch eines der beliebtesten, egal, ob die Anfeindungen von der Regierung ausgehen, die einseitig Kapitalinteressen vertritt, oder von Konzernen, die ihre Interessen durchsetzen wollen. Um die Einheit der Lohnabhängigen zu stärken, gilt es, die Kämpfe um konkrete Verbesserungen des Arbeitsalltags mit weitergehenden Zielen zu verbinden, Visionen über eine gerechte Gesellschaftsordnung wieder zu propagieren.

Christa Hourani, Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften

Alle an einem Strang

Welche Macht die indischen Gewerkschaften haben, zeigte sich am 2. September: Bis zu 180 Millionen Menschen, überwiegend Angestellte des öffentlichen Dienstes, traten landesweit für 24 Stunden in den Ausstand. Das Ereignis ist nicht nur für Indien selbst bedeutsam, sondern auch weltweit eine der größten Streikaktionen der Geschichte.

Mit einem Zwölf-Punkte-Programm waren die Gewerkschaften in den jüngsten Generalstreik gezogen. Dazu gehören neben dem Mindestlohn eine allgemeine Basisrente von mindestens 3.000 Rupien für die gesamte werktätige Bevölkerung – bislang erhalten überhaupt nur Staatsangestellte eine gesicherte Zahlung nach dem Ende ihres aktiven Berufslebens. Außerdem verlangen sie die Aufhebung aller Begrenzungen für Bonus- und Zusatzzahlungen, die den geringen Lohn aufstocken. Zeitarbeiter, in etlichen Branchen und Betrieben stellen sie sogar die Mehrheit der Belegschaften, sollen des weiteren den gleichen Lohn wie regulär beschäftigte Kolleginnen und Kollegen erhalten – eine Forderung, die mehr noch als viele andere die enorme Solidarisierung zwischen den oft gut organisierten Festangestellten und dem großen Heer der weitgehend rechtlosen und auch nur teilweise gewerkschaftlich gebundenen Kontraktarbeiter illustriert.

Gerade Staatsangestellte genießen traditionell etliche Privilegien, was ihre Stellen – die immerhin ein Minimum sozialer Sicherheit garantieren – so begehrt macht. Jetzt nutzten sie ihre Macht, um für Kollegen, Nachbarn und Familienmitglieder einzutreten, die daran bisher keinen Anteil haben. Die Forderungen nach einer allgemeinen Grundversicherung sind zwar nicht ganz neu, in der Komplexität und durch den Nachdruck, mit dem sie vertreten werden, aber ein Novum in der Geschichte gewerkschaftlicher Kämpfe auf dem Subkontinent.

Außerdem wird im Zwölf-Punkte-Programm verlangt, schon beschlossene Gesetze, die die Rechte von Unternehmen stärken, zurückzunehmen, ausländische Investitionen in Eisenbahn, Versicherungssektor und Rüstungsindustrie zu untersagen sowie eingeleitete Privatisierungsvorhaben für Staatsbetriebe zu stoppen. Alle weiteren Änderungen von Arbeitsgesetzen dürften von der Politik nicht einseitig vorgenommen werden, sondern müssten im Dialog erfolgen.

Nicht nur dieser Forderungskatalog ist umfassender, tiefgründiger und solidarischer als bei allen früheren Bewegungen. Auch die Zusammenarbeit der Gewerkschaften über parteipolitisch-ideologische Grenzen hinweg hat in den vergangenen eineinhalb Jahren eine neue Qualität erreicht.

Der jetzige Generalstreik war lange vorbereitet. Schon am 30. März waren die Vertreter aller großen Gewerkschaftsverbände in Delhi zu einem nationalen Konvent zusammengekommen, der den weiteren Weg der Kämpfe abstecken sollte. Vereinbart wurde dabei, in den folgenden Monaten unter Einbeziehung der Basis den Forderungskatalog über eine Vielfalt von Aktionsformen in die gesamte Gesellschaft hineinzutragen. Der 2. September als Streiktag wurde bereits bei diesem Treffen festgelegt.

Infos aus der Zeitung „Junge Welt“ vom 21. September 2016: Artikel: „Alle an einem Strang“

Konferenz: Betriebsräte im Visier

Bossing, Mobbing & Co. – Was tun?

Samstag, 15. Oktober 2016 von 13.00 bis 19.00 Uhr im Gewerkschaftshaus in Mannheim

mit betroffenen KollegInnen aus verschiedenen Branchen, Verena zu Dohna-Jaeger (IG Metall), Patrick Fütterer (Fachanwalt für Arbeitsrecht), Albrecht Kieser (work-watch), Helmut Schmitt (IG BCE), Stephan Weis-Will (ver.di) und anderen.

Musik: ewo² (Bernd Köhler und Jan Lindqvist)

Mit den beiden ersten bundesweiten Konferenzen „Betriebsräte im Visier“ haben wir 2014 und 2015 Beiträge zur Analyse dieses sehr bedrohlichen Phänomens geleistet.

Die Entschließung der zweiten Konferenz „Betriebsräte im Visier“ hat am 17. Oktober 2015 festgestellt:

„Es fehlt ein konsequenter bundesweiter Widerstand gegen derartige Formen des Klassenkampfes von oben. Das ist nicht zuletzt Aufgabe der Einzelgewerkschaften und ihres Dachverbands DGB, deren betriebliche Basis zunehmend bedroht wird. Wir rufen deshalb im Sinne des Mannheimer Appells vom 11. Oktober 2014 dazu auf, die Grund- und Menschenrechte von Gewerkschaftsmitgliedern und Betriebsräten entschlossen zu verteidigen!“

Deshalb steht dieses Mal neben dem Erfahrungsaustausch von und mit betroffenen KollegInnen die vertiefte Diskussion über Strategien der gewerkschaftlichen Gegenwehr im Mittelpunkt. Die Liste der in der Öffentlichkeit mittlerweile wahrgenommenen Skandale wird ständig länger. Firmen wie Bauhaus, Bossel, Bureau Veritas, General Electric, Good Game, KiK, Meyer Werft, OBI, Playmobil, Tiefdruck Schwann-Bagel, UPS oder XXXLutz sind nur einige weitere bekanntgewordene Fälle.

Die gewachsene Aggressivität gegenüber aktiven Mitgliedern von Interessenvertretungen ist also ungebrochen. Unternehmen gingen und gehen mit rabiatischen Methoden gegen Betriebsräte und aktive GewerkschafterInnen vor. Ziel ist nach wie vor die Ausschaltung der betroffenen KollegInnen. ...

Weitere Infos und das detaillierte Programm unter:

www.gegen-br-mobbing.de

GEGEN BR-MOBGING

Solidarität gegen Betriebsrats-Mobbing

Impressum:

Sekretariat :

Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken

Hans Kroha – Klaus Peter Löwen – Christa Hourani

– Christiaan Boissevain

E-Mail: forum@gegewi.de

Redaktionsschluss: 27. September 2016