

09/2016

ÜBER DEN SCHATTEN SPRINGEN! Arbeitsbeziehungen und Care-Arbeit

AUF EINEN BLICK

Immer mehr Menschen arbeiten in Deutschland in Pflege, Bildung, Erziehung und Soziales. Im Gegensatz zu anderen Wirtschaftsbranchen fehlen integrierende Strukturen und Verfahren, um gemeinsame Standards der Arbeits- und Entgeltgestaltung auszuhandeln. Dies hat regional einen ruinösen Preiswettbewerb befördert und erschwert insgesamt die Modernisierung der Arbeit. Um dem Wert der Care-Arbeit für Wirtschaft und Gesellschaft gerecht zu werden, sollten die Arbeitsbeziehungen gestärkt werden.

DIE DEBATTE: SORGE UM CARE-ARBEIT

Wo liegt die Zukunft der Arbeit? Derzeit wird in Deutschland intensiv über diese Frage diskutiert. Dabei geht es zum einen um die veränderte Bedeutung der Branchen und Berufe für Arbeitsmarkt und Arbeitsplätze. Zum anderen steht die innere Verfasstheit von Arbeitswelten auf der Agenda. Personenbezogene Dienstleistungen spielen eine besondere Rolle, sowohl mit Blick auf die quantitativen als auch mit Blick auf die qualitativen Dimensionen zur Zukunft der Arbeit.

Care-Arbeit in Pflege, Betreuung, Bildung, Erziehung und Soziales ist bezahlte und unbezahlte Arbeit für Personen, die von fürsorglichen Tätigkeiten abhängig sind.¹ Diese Arbeitsfelder werden in einer alternden Gesellschaft weiter an Bedeutung gewinnen. Für den Arbeitsmarkt sind diese Entwicklungsaussichten positiv. Festzustellen ist jedoch, dass Care-Arbeit vielfach durch ungünstige Rahmenbedingungen geprägt ist. So wird kritisiert, dass Berufe im Care-Bereich schlechter als verantwortungsvolle Berufe in anderen Branchen bezahlt werden. Auch *innerhalb* zentraler Berufsfelder, wie etwa der Pflegeberufe, sind deutliche Unterschiede der Bezahlung an der Tagesordnung.² Insbesondere die Arbeit in der Pflege ist durch hohe Belastungen, unverlässliche und unsichere Arbeitsbedingungen sowie untypische Arbeitszeiten geprägt. Obwohl Care-Arbeit angesichts der gesellschaftlichen Nachfrage eine relativ krisensichere Beschäf-

tigung bietet, lassen sich im sektoralen Vergleich hohe Befristungsquoten und Befristungen bei Neueinstellungen feststellen.³

Einrichtungen und Beschäftigte des Gesundheits- und Sozialwesens haben sich in den vergangenen Jahren dafür engagiert, durch die Reorganisation von Arbeitsprozessen, Aufgabenkomplexen und ein neues Management Antworten auf die wirtschaftlichen Herausforderungen zu finden. Gegenwärtig wird viel über den Wert sozialer Arbeit diskutiert. Für die Beschäftigten soll Wertschätzung erfahrbar und ihr gesellschaftlicher Wertschöpfungsbeitrag sichtbar werden. Dies mündet in Aufwertungsstrategien und in die Frage, wie durch attraktivere Entgelt- und Arbeitsbedingungen die Ausgangssituation der Unternehmen im Fachkräfte-Wettbewerb verbessert werden kann. Aus dieser Perspektive ist der aktuelle Wert-Diskurs eng mit der Forderung nach sicheren Finanzierungsgrundlagen einer (monetären) Aufwertungs- und Innovationsstrategie verknüpft. Und schließlich adressiert der Werte-Diskurs die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen fairer Arbeit. Dabei spielen Fragen sozialer Gerechtigkeit und sozialer Innovationsfähigkeit im Spannungsfeld industrieller Arbeit und Dienstleistungsarbeit eine besondere Rolle.

DER BLINDE FLECK: ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DER CARE-ARBEIT

Im Diskurs über den Wert der Care-Arbeit konzentrieren sich zwei Debattenstränge: Einerseits die Suche nach aussichtsreichen Wirtschaftsfeldern, andererseits die Suche nach Wegen zur Sicherung der Leistungsfähigkeit des Sozialstaats. Vorliegende Daten verweisen darauf, dass die Arbeit in der

>

Altenhilfe erheblich zur Bruttowertschöpfung und Erwerbstätigkeit in der Sozialwirtschaft insgesamt beiträgt. Mehr als 320.000 Beschäftigte sind derzeit in der ambulanten Pflege und mehr als 685.000 Beschäftigte in stationären Pflegeheimen tätig. Arbeit in der Altenhilfe ist zum überwiegenden Teil Pflegearbeit im Beruf Altenpfleger_in und Gesundheits- und Krankenpfleger_in.⁴ Pflege ist nicht nur ein gesamtwirtschaftlich bedeutender Arbeitsmarkt, Pflege sichert auch die Beschäftigungsfähigkeit in den Leitbranchen von Industrie und Dienstleistungen in Deutschland.

Arbeitsbeziehungen und Sozialpartnerschaft erfahren aktuell eine Renaissance in Wissenschaft und Praxis. Das System der Arbeitsbeziehungen umfasst Strukturen, Akteure, Institutionen und Handlungslogiken, die die Austauschbeziehungen zwischen Arbeit und Kapital steuern und regulieren. Sie haben das Ziel, Standards für die Arbeitswelt zu entwickeln. Für Deutschland charakteristisch ist das Modell der „Sozialpartnerschaft“. Hierunter wird das kooperative Verhältnis der Interessensorganisationen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen verstanden, deren Ziel es ist, Herausforderungen in der Arbeitswelt durch Konsens zu lösen und Konflikte dadurch möglichst einzudämmen. Akteure, Strukturen, Verfahren und Handlungsorientierungen (*institutionelle Arrangements*) der Entwicklung arbeitspolitischer Standards sind auch Gegenstand der Governance-Forschung.⁵ Der Wandel der Arbeitsbeziehungen in Deutschland wird gegenwärtig vor allem mit Blick auf die Änderungen in der klassischen Industrie betrachtet. Dabei wird vergessen, dass parallel zum Rückgang industrieller Arbeitsplätze die Dienstleistungsarbeit, und hier insbesondere Care-Arbeit, ausgebaut wurde. Damit gewinnen auch die Arbeitsbeziehungen in diesem Feld für die Gesamtwirtschaft und die Gesellschaft an Bedeutung. Künftig ist es erforderlich, die Leistungsfähigkeit der Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit stärker zu reflektieren. Folgende Argumente sprechen dafür:

(1) Eine wirksame Auseinandersetzung zur arbeitspolitischen Zukunft der Care-Arbeit muss sowohl die gesellschaftlich-strukturelle als auch die qualitative Dimension der Arbeitswelt gleichermaßen in den Blick nehmen. Vorliegende Erklärungen zur (Lohn-)Ungleichheit setzen überwiegend an der Logik der Produktion öffentlicher Güter und der Unterstellung eines Wertschöpfungsdefizits von Care-Arbeit an. Der Begriff „Care-Arbeit“ ist aber in einem doppelten Sinne aufzugreifen. Zum einen geht es um die Bedeutung der Care-Arbeit in ihrer Funktion der Sicherung gesellschaftlicher Beschäftigungsfähigkeit. Zum anderen zielt der Begriff „Care-Arbeit“ auf konkrete Arbeitsinhalte und Aufgabenkomplexe, die als Sorge- und Fürsorgearbeit gefasst werden. Der aktuelle Diskurs zum Wert von Care-Arbeit fokussiert primär letztgenannten Aspekt.

(2) Die arbeitspolitische Interessenorganisation in der Care-Arbeit ist derzeit überaus vielfältig und nicht auf ein Zusammenspiel ausgerichtet. Fraglich ist, wie arbeitspolitische Standards integrierter verhandelt, kommuniziert und durchgesetzt werden könnten. Die Interessenlagen der Beschäftigten in der Care-Arbeit weisen eine Besonderheit auf: Auf der einen Seite sind sie in den meisten Fällen Arbeitnehmer_innen (in

Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Schulen, Kindertagesstätten etc.) und ihre Interessen sind entsprechend auf Fragen der Vergütung, Arbeitsbelastung, Pausenregelungen, Urlaubsansprüche u. a. bezogen. Auf der anderen Seite sind sie Angehörige von Professionen und als solche verfügen sie über eine professionelle Identität und haben entsprechende fachlich-inhaltliche Ansprüche. Beschäftigte in Expertenorganisationen stehen unter dem besonderen Anspruch, gemäß professioneller Standards zu handeln und organisationsbezogen autonome Entscheidungen zu treffen. Care-Arbeit als „gute Arbeit“ unterliegt insofern einer Doppelbindung durch Beschäftigungsverhältnis und Profession.

(3) Die Interessenorganisationen der Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit unterliegen oft untypischen Konstellationen und Entwicklungspfaden. Denn Care-Arbeit wird im Wohlfahrtsmix öffentlicher, privater und freigemeinnütziger Anbieter erbracht. Letztgenannte sind angesichts ihrer Zugehörigkeit zu Trägern der Freien Wohlfahrtspflege immer auch auf explizite Wertebezüge orientiert. Gleichzeitig stehen sie angesichts wettbewerblicher und (quasi-)marktlicher Regulierungsmuster vor der Herausforderung, lokal unternehmerisch-strategisch zu handeln. Insofern müssen Einrichtungen und Unternehmen sowohl ihrer Tradition als wertegebundene Wohlfahrtseinrichtungen als auch ihrer Marktzugehörigkeit als wirtschaftlich handelnde Unternehmen gerecht werden. Beide Ziele zu vereinbaren, hat sowohl zwischen den Wohlfahrtsverbänden als auch zwischen Wohlfahrtsverbänden und ihren Mitgliedern in den vergangenen Jahren zu Zerreißen geführt. So war beispielsweise die Ausgründung eigener Arbeitgeberorganisationen bei den Wohlfahrtsverbänden zunächst ein wichtiger Schritt, die Aushandlung wirtschaftlicher Fragen vom wertorientierten-wohlfahrtsverbandlichen Kern zu entkoppeln. Gleichwohl hat sich damit ein Prozess organisationaler Interessenskonstituierung vollzogen, der zwar für Wirtschaftsverbände allgemein üblich ist, bei Wohlfahrtsverbänden jedoch systemfremd und nach wie vor spannungsreich ist.

(4) Care-Arbeit ist überwiegend korporatistisch regulierte Arbeit. Angesichts heterogener lokaler und regionaler Marktstrukturen und -dynamiken ist die Integration verschiedener Wirtschaftslagen und Interessenkonstellationen keine leichte Aufgabe. Die Beiträge der Sozialversicherung liefern die zentrale Grundlage zur Finanzierung von Leistungen. Dies sichert dem Gesundheits- und Sozialsystem einerseits eine verlässliche Basis zur Sicherung der Leistungsfähigkeit. Auf der anderen Seite sind Beiträge und Beitragserhöhungen seit jeher ein Konfliktfeld zwischen organisierten Wirtschaftsinteressen und Sozialstaat. Aufwertungs- und Innovationsstrategien in der Care-Arbeit, die mit einem erhöhten Finanzierungsbedarf einhergehen, können nur begrenzt innerhalb des Systems der Arbeitsbeziehungen der Care-Arbeit selbst verhandelt werden. So ist beispielsweise die Besetzung von Tarifausschüssen nach wie vor durch Vertreter klassischer industrieller Wirtschaftsverbände geprägt, die zunächst kein Interesse an höheren Arbeitskosten haben. Künftig sind die Akteure der Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit gefordert, ihre Interessen zu konzertieren und

ihre Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem Staat und auch gegenüber den organisierten Wirtschaftsinteressen anderer Branchen zu erhöhen.

Das System der Arbeitsbeziehungen repräsentiert – so die These – derzeit eine eigene Dimension strukturell-institutioneller Ungleichheit von Care-Arbeit. Dieser Aspekt wird in der Debatte zur Zukunft der Arbeit bislang weitgehend ausgeblendet. Zwar kann die Logik von Arbeit und Kapital nicht ohne weiteres auf arbeitspolitische Aushandlungsprozesse in der Care-Arbeit übertragen werden. Gleichwohl gilt: Die Sorge um Care-Arbeit muss auch die Reflexion der Leistungsfähigkeit im System der Arbeitsbeziehungen, der Handlungschancen und -blockaden seiner Akteure einschließen.

IM WANDEL: REGIONALE ARRANGEMENTS DER ARBEITSBEZIEHUNGEN

Die regionale Planung und Steuerung der pflegerischen Versorgung erfährt derzeit verstärkte Aufmerksamkeit. Jüngstes Beispiel ist das Pflegestärkungsgesetz (PSG) III. Nicht zuletzt angesichts dieser Entwicklung gewinnen Erkenntnisse zu regionalen Akteurskonstellationen, Handlungschancen und Handlungsblockaden der Steuerung und Regulierung von Entgelten und Arbeitsbedingungen in der Care-Arbeit an Relevanz. Aus wissenschaftlicher Perspektive geht es darum zu erfassen, welchen Beitrag die Erforschung des Wandels der Arbeitsbeziehungen im Untersuchungsfeld der Care-Arbeit sowohl für dieses Feld als auch für die Zukunft von Erwerbsarbeit und Arbeitsbeziehungen insgesamt leisten kann. Ein besonderes Augenmerk der diesem Artikel zugrunde liegenden Studie lag auf aktuellen Entwicklungen in den Bundesländern Bremen und Niedersachsen. In beiden Fällen wurde kürzlich eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) für einen Ausbildungstarifvertrag „Altenpflege“ angestrebt. Die Analyse zeigte, dass für diesen Prozess einerseits zwar eine neue trägerübergreifende Strategie der Abstimmung möglich wurde; andererseits scheiterte die AVE letztlich auch daran, dass in den Tarifausschüssen Care-Arbeit nicht repräsentiert ist. Aus der Analyse der regionalen Fälle konnten wichtige Erkenntnisse zum institutionellen Wandel der Arbeitsbeziehungen gewonnen werden:

(1) Wie stark Arbeitsbeziehungen auf die Gestaltung von Arbeit und Entgelten Einfluss nehmen können, hängt auch von den Markt- und Wettbewerbsverhältnissen ab. Für andere Branchen konnte gezeigt werden, dass betriebliche Arbeitsbeziehungen in hart umkämpften Märkten ihre steuernde, regulierende und kontrollierende Funktion einbüßen können. Sie geraten in den „Schatten des Marktes“⁶. Die Ergebnisse der Analyse in der Care-Arbeit zeigen, dass hier die überbetrieblichen Arbeitsbeziehungen derzeit nur begrenzt in der Lage sind, den Wettbewerb der Anbieter auf Kosten der Arbeitsbedingungen und Entgelte aufzuhalten. Kein Akteur hat für sich derzeit die Chance, die Situation nachhaltig zu verändern. Im System der Arbeitsbeziehungen herrscht organisierte Machtlosigkeit.

(2) Arbeitsbeziehungen sind als Modernisierungsthema bei Trägern, Verbänden und Interessenorganisationen in der Care-Arbeit mit eigener Relevanz erkannt. Dies ist die gute Nachricht. Die schlechte Nachricht ist, dass diese Erkenntnis primär innerhalb der unterschiedlichen Arbeitsrechtssysteme angewandt wird. Für die Care-Arbeit in der Altenhilfe werden Arbeitsstandards nach dem Ersten Weg (Festsetzung der Arbeitsvertragsverhältnisse durch den Arbeitgeber), dem Zweiten Weg (Modell Tarifvertrag) und dem Dritten Weg (Beschluss von Arbeitsvertragsrichtlinien in Arbeitsrechtlichen Kommissionen im kirchlichen Arbeitsrecht) vereinbart. Aktuelle Entwicklungen zeigen, dass die Notwendigkeit gemeinsamen Handelns von den Trägern zwar erkannt wurde, gleichwohl aber nach wie vor isoliert nach Lösungen gesucht wird. Dies schwächt die arbeitspolitische Durchsetzungsfähigkeit gegenüber Politik und anderen Wirtschaftsbranchen.

(3) Das System der Arbeitsbeziehungen ist durch horizontal, vertikal und regional fragmentierte Verhandlungsarenen geprägt. Dazu gehört zunächst die Fragmentierung zwischen den unterschiedlichen Arbeitsrechtssystemen sowie zwischen den verschiedenen (und kulturell heterogenen) Arbeitgeber- und Dienstgeberorganisationen sowie Gewerkschaften und Dienstnehmerorganisationen. Zudem zeigen sich auch Fragmentierungen zwischen den Wohlfahrtsverbänden und ihren Arbeitgeber- bzw. Dienstgeberorganisationen sowie zwischen unterschiedlichen Arbeitgeber- bzw. Dienstgeberorganisationen, die dem gleichen Wohlfahrtsverband zugeordnet werden können. Und schließlich lassen sich auf regionaler Ebene unterschiedliche institutionelle Lösungen der Aushandlung arbeitspolitischer Standards identifizieren. Ein Beispiel hierfür sind die Entsendeordnungen in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) der Diakonie. Dort gibt es reine Verbändelösungen (z. B. Bayern, Rheinland-Westfalen-Lippe) sowie Kommissionen, in welche die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung entsendet (z. B. Württemberg) sowie Mischformen (z. B. Baden). Auf regionaler Ebene entsteht durch die jeweilige Marktsituation ein konkreter Handlungsdruck, auf den die Akteure vor Ort reagieren müssen. Dies ist für Wohlfahrtsverbände, Arbeitgeber- bzw. Dienstgeberorganisationen und auch für Gewerkschaften und Dienstnehmerorganisationen als mitgliederbasierte und wertorientierte Verbände in ihren vertikalen, horizontalen und regionalen Gliederungen derzeit nur schwer integrierbar. Erschwert wird der Abstimmungsprozess zusätzlich dadurch, dass gebietsräumlich der arbeitspolitische Zuständigkeitsbereich vielfach nicht deckungsgleich mit dem föderalen gesundheits-, wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Zuständigkeitsbereich ist.

(4) Die Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit befinden sich im Wandel, wobei sich Interessen zum einen weiter ausdifferenzieren und zum anderen neue strategische Bündnisse entstehen. Beispiele hierfür sind die Gründung des bpa-Arbeitgeberverbandes Pflege e.V., der trägerübergreifenden Tarifgemeinschaft Pflege (Bremen) oder die Gründung des Arbeitgeberverbandes Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste e.V. (ehemals Tarifgemeinschaft Land Sachsen). Die Entwicklungen stellen eine Antwort auf regional spezifische Markt-

verhältnisse, mitgliederbasierte Interessenskonstellationen und Chancen institutioneller Mitgestaltung dar. Die Interessenorganisation verläuft jedoch zumeist reaktiv, eine gemeinsame, pro-aktive und identitätsstiftende Gesamtstrategie ist auch mit Blick auf andere Branchen derzeit nicht erkennbar.

(5) Die Arrangements der Arbeitsbeziehungen lassen sich in der explorativen Analyse auf vier Typen regionaler Governance verdichten. „Persistenzregionen“ zeichnen sich durch Domänen tradierter Anbieter mit relativ stabilen Marktanteilen, einem historisch-bedingt hohen Tarifniveau und stabilen Arrangements der Arbeitsbeziehungen aus. „Persistenzregionen“ können in „strukturvariable Persistenzregionen“ (Beispiel: NRW) und „strukturstabile Persistenzregionen“ (Beispiel: Bayern) unterschieden werden. Daneben lassen sich sogenannte „Partielle Opting-Out-Regionen“ (z. B. Thüringen, Sachsen) identifizieren. Diese sind durch einen harten Kampf um Marktanteile, einen abnehmenden Grenznutzen einzelbetrieblich niedriger Entgelte sowie partikularistische Veränderung in den Arrangements der Arbeitsbeziehungen gekennzeichnet. Und schließlich lassen sich „Konversionsregionen“ (Bremen, Niedersachsen) identifizieren. Ein Verlust tradierter Domänen infolge ruinösen Preiswettbewerbs, die Überreizung von Tarifstrukturen und neue „Bündnisse des letzten Augenblicks“ kennzeichnen diesen Typus.

BRANCHENDIALOG AUSBAUEN – GEMEINSAME INTERESSEN ORGANISIEREN!

Die Studie zeigt, dass Handlungsstrategien zur Zukunft der Care-Arbeit das System der Arbeitsbeziehungen in den Blick nehmen müssen. Damit Care-Arbeit in Zukunft attraktiver wird, dürfen jetzt nicht nur Entgeltfragen diskutiert werden. Hierfür ist ein Austausch auf Augenhöhe unerlässlich. Statt eines Grundsatzkonflikts um das „richtige“ Arbeitssystem ist aus sozial-, arbeits- und gesundheitspolitischer Perspektive die gemeinsame Zukunftsaufgabe zu betonen. Neue Berufe, mehr Teilhabe, digitale Technik oder Prävention in der Arbeitswelt: Der Aufbau eines konzertierenden Branchendialogs auf Bundesebene, in dem alle Beteiligten mit ihrem System vertreten sind und gemeinsam arbeitspolitische Zukunftsfragen diskutieren, wäre geeignet, einen Beitrag zur Überwindung der arbeitspolitischen Ungleichheit der Care-Arbeit zu leisten.

Damit Arbeitspolitik in der Care-Arbeit gestärkt wird, ist zudem zu prüfen, wo bestehende Institutionen den veränderten Wirtschaftsstrukturen angepasst werden sollten (z. B. Tarifausschüsse). Die Aufwertung regionaler Versorgungsansätze in der Gesundheits- und Pflegepolitik könnte zudem, z. B. über regionale Budgets, Rückenwind für trägerübergreifende Verhandlungs- und Vertragslösungen eröffnen. Und schließlich zeigt die Analyse, dass im Zusammenspiel von Beschäftigten und Unternehmen auf betrieblicher Ebene schon heute zukunftsweisende Standards zur Gestaltung der Arbeitswelt entwickelt werden. Künftig ist mehr Abstimmung zwischen der betrieblichen und der verbandlichen Ebene über innovative Lösungen erforderlich. Das Instrument „Branchendialog“ bietet hier eine interessante Option, aller-

dings sind entsprechende Förderprogramme und Aktivitäten bislang auf die klassischen Leitbranchen ausgerichtet.

Autorin

Michaela Evans, Institut Arbeit und Technik (IAT) der Westfälischen Hochschule, Gelsenkirchen.

Anmerkungen

- 1 – Barbara Stiegler: Care als geschlechterpolitische Herausforderung: Folienvortrag zur Fachtagung „Who cares? And how?“, Berlin 19.4.2013.
- 2 – Dieter Bogai; Jeanette Carstensen et al.: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient: Berlin 2015.
- 3 – Joachim Möller: Arbeit im sozialen Sektor: Perspektiven aus Sicht der Wissenschaft: Folienvortrag zur Fachtagung „Arbeit in sozialen Dienstleistungen“, Berlin 25.11.2015.
- 4 – Statistisches Bundesamt: Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse – 2013: Wiesbaden 2015.
- 5 – Irene Dingeldey; André Holtrup: Einleitung: Wandel der Governance von Erwerbsarbeit, in: Irene Dingeldey; André Holtrup et al. (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit: Wiesbaden 2015, S. 1–19.
- 6 – Hajo Holst: Im Schatten des Marktes. Arbeit und Arbeitsbeziehungen in Callcentern: Frankfurt et al. 2010.

Impressum

© 2016

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Fax 0228 883 9205, www.fes.de/wiso

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich:
Severin Schmidt, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.
Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN 978-3-95861-480-2