

ÜBERBLICK

■ EZA-Startseminar „Schwerpunkte des Europäischen Sozialen Dialogs“ auf Malta

73 Bildungsaktivitäten im Haushaltsjahr 2016. Schwerpunkte: „Digitale Arbeitswelt“, „Grüne Arbeitsplätze“, „Junge Menschen und der Arbeitsmarkt“, „Arbeiten und Leben in den Nachwehen der Krise“ sowie „Migration/Mobilität der Arbeitnehmer“

Seite 2

■ Arbeitswelt 2020

Zwischenstand des Erasmus Plus-Projekts: Ergebnisse der Befragung von Pflegekräften in sechs europäischen Ländern

Seite 3

■ Projektkoordinierung „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“

Psychosoziale Risiken als ernstzunehmendes Phänomen, von dem eine steigende Zahl von Arbeitnehmern quer durch alle Sektoren betroffen sind

Seite 3

■ Lage des Sozialstaats anno 1992 in der EU: 20 Jahre später



Fünfte HIVA-Konferenz zum Thema: Einordnung und Schlussfolgerungen

Seite 4

EDITORIAL



Liebe Freunde,

am Anfang dieses Jahres blickten wir auf 30 Jahre Val Duchesse zurück. Der Soziale Dialog heute wird in allen EU-Mitgliedstaaten geführt, wenngleich in sehr unterschiedlichen Ausprägungen je nach Tradition und ökonomischer und politischer Situation. Er ist somit fester Bestandteil des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells – eigentlich. Die Folgen der Krise und die Implementierung neuer „economic governance“-Strukturen haben die Rahmenbedingungen erheblich verändert. Die einen plädieren für mehr Dialog, um gemeinsam Wege aus der Krise zu finden. Die anderen stellen den Nutzen in Frage. Wer jedoch nur nach dem so genannten „macroscopic“-

Effekt fragt, blendet eine wesentliche Seite aus: die ethische und politische. Für uns christlich-soziale Arbeitnehmerorganisationen ist die Würde der Person als Ebenbild Gottes Ausgangspunkt für unsere Überzeugung, dass Kollektivverhandlungen im Einsatz für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen dem Einzelnen und dem Gemeinwohl dienen. „Ein authentischer Glaube – der niemals bequem und individualistisch ist – schließt immer den tiefen Wunsch ein, die Welt zu verändern, Werte zu übermitteln“, dazu fordert uns Evangelii Gaudium auf. Ein zentraler Wert unserer europäischen Gesellschaft ist die Demokratie. In einer Demokratie zu leben, ist nicht selbstverständlich. Es gilt sie tagtäglich zu leben, in allen Gesellschaftsbereichen. Daher wäre es auch nicht einsichtig, warum demokratische Strukturen nicht auch in der Arbeitswelt ihren Platz haben sollten. Der Dialog zwischen legitimen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist dieser demokratische Ort, der Teilhabe ermöglicht.

EZA wünscht Ihnen allen eine gesegnete Weihnachtszeit!
Sigrud Schraml
Generalsekretärin

Kriterien für guten sozialen Dialog

Was macht gute Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus?

Dies war die Ausgangsfrage für ein Projekt, das das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) aus Königswinter zusammen mit dem Forschungsinstitut HIVA der Katholischen Universität Löwen (Belgien) realisiert hat und als dessen Resultat nun ein Buch mit dem Titel „Conditions and Criteria for Social Dialogue in Europe – the Workers' Perspective“ im Shaker-Verlag, Aachen, erschienen ist. Erstmals in Europa wurde genau analysiert, welche Bedingungen und Qualitätskriterien gelten müssen, damit sozialer Dialog überhaupt gelingen und zu guten Ergebnissen führen können. Auf der einen Seite stand dabei die wissenschaftli-

che Analyse der Rahmenbedingungen für den sozialen Dialog in den einzelnen Ländern der Europäischen Union. Ergänzt wurde diese Analyse durch die praktischen Erfahrungen der Arbeitnehmerorganisationen aus dem EZA-Netzwerk. Die Studie bestätigt: Gutes, vertrauensvolles Miteinander der Sozialpartner ist Bedingung, um erfolgreiche Lösungen zugunsten der Arbeitnehmer in Europa zu finden.

Das Buch wird am 16. Februar 2016 im EZA-Büro in Brüssel vorgestellt werden. Die Studie ist im Buchhandel erhältlich: ISBN 978-3-8440-3549-0

Mehr Informationen:
<http://www.shaker.de/de/content/catalogue/index.asp?lang=de&ID=8&ISBN=978-3-8440-3549-0&search=yes>

EZA-Startseminar auf Malta



Teilnehmerinnen und Teilnehmer beim EZA-Startseminar auf Malta, Dezember 2015

Der Soziale Dialog sichert bessere Lebens- und Arbeitsqualität und ist fester Bestandteil gelebter Demokratie – dies war der Grundtenor des EZA-Startseminars, das vom 3. bis 4. Dezember 2015 in St. Julians, Malta, in Zusammenarbeit mit UHM (Union Haddiema Magħqudin) und mit Unterstützung der Europäischen Union stattfand.

110 Vertreter christlich-sozialer Arbeitnehmerorganisationen aus 26 europäischen Ländern trafen sich, um sich über die zentralen Themen des EZA-Bildungsprogramms 2016 auszutauschen. Dass EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker dem Sozialen Dialog eine besondere Bedeutung beimisst, stimmte grundsätzlich positiv. Es wurde aber dennoch festgestellt, dass der Soziale Dialog vor allem in einigen osteuropäischen Ländern grundsätzlich stark unter Druck steht. Die Teilnehmer gaben ihrer Hoffnung Ausdruck, die Europäische Kommission möge die richtigen Schritte hin zu mehr sozialem Frieden in Europa gehen.

In diese Richtung zielten auch zahlreiche Anfragen an Andreas Strohbach von der Generaldirektion für Beschäftigung Soziales und Inklusion der Europäischen Kommission, der die Kommissionspolitik zur Umsetzung des von der Kommission Juncker ausgerufenen Neustarts für den Sozialen Dialog darlegte. Zentrales Element zur Stärkung des Sozialen Dialogs auf nationaler Ebene ist dessen Aufnahme in das Europäische Semester.

Wichtiges Charakteristikum des EZA-Bildungsprogramms 2016, vorgestellt von Matthias Homey, wissenschaftlicher Mitarbeiter von EZA, ist die weiter intensivierte thematische Vernetzung der Bildungsaktivitäten. Einen Eckpunkt wird hierbei die Seminarreihe zur Strategie „Europa 2020“ bilden, in deren Rahmen der Themen-

schwerpunkt „Digitale Arbeitswelt“ wissenschaftlich begleitet wird. Außerdem wird es 2016 Projektkoordinierungen zu den Themen „Grüne Arbeitsplätze“, „Junge Menschen und der Arbeitsmarkt“, „Arbeiten und Leben in den Nachwehen der Krise“ sowie „Migration/Mobilität der Arbeitnehmer“ geben.

Mons. Giampaolo Crepaldi, Erzbischof von Triest, beleuchtete die Enzyklika *Laudato Si* als ethische Grundlage für ökosoziales marktwirtschaftliches Handeln von Arbeitnehmerorganisationen. Mit Blick auf die zeitgleich stattfindende UN-Klimakonferenz in Paris unterstrich Crepaldi sowohl die individuelle als auch die kollektive Verantwortung für einen klimaverträglichen Lebensstil und nachhaltiges Wirtschaften. Das Schlüsselwort Generationengerechtigkeit verdeutlichte der Erzbischof nicht nur mit der Frage „welchen Planeten hinterlassen wir unseren Nachkommen?“ sondern auch mit der provokativen Frage „welche Kinder hinterlassen wir?“ Crepaldi definierte den Sozialen Dialog als herausragendes Mittel, um sozialen Zusammenhalt zu schaffen. In einem Europa, in dem die Kluft zwischen Reich und Arm immer größer würde, müsse er die soziale Gerechtigkeit immer im Blick haben.

Werner Eichhorst vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn, analysierte in seinem Referat die Zukunft der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Rolle von Sozialpartnern, Politik und Gesellschaft. Technologische Veränderungen der Arbeitswelt, Globalisierung, demografischer Wandel und institutionelle Reformen seien die vier Haupteinflussfaktoren auf den Arbeitsmarkt, die vor allem gering Qualifizierte dem größten Druck aussetzen. Er forderte die Arbeitnehmerorganisationen auf, für mehr soziale Investitionen einzutreten, wobei berufliche Bildung und

lebenslanges Lernen eine zentrale Rolle spielen müssten. Es müsse faire und nachhaltige Standards für alle geben, sowohl innerhalb der einzelnen Staaten als auch länderübergreifend. Die Gesundheit der Arbeitnehmer sei ein hohes Gut; ebenso müsse ein Einklang zwischen Produktivität und Flexibilität geschaffen werden. Bei all diesen Fragen spielten die Sozialpartner eine wichtige Rolle.

Die Rolle von Sozialpartnern, Politik und Gesellschaft bei der Bewältigung der skizzierten Herausforderungen stand im Mittelpunkt der Abschlussdiskussion. Moderator Bjørn van Heusden von der Weltorganisation der Arbeitnehmer (WOW) betonte einleitend, dass sich durch die Digitalisierung die Berufsbilder veränderten und gerade junge Menschen sich auf neue Qualifikationsanforderungen einlassen müssten. Bei der zunehmenden Robotisierung sei auch darauf zu achten, dass der persönliche Bezug zu den Arbeitsvorgängen nicht verloren gehe.

Evarist Bartolo, Minister für Bildung und Beschäftigung in Malta, unterstrich, dass die Menschen selbst für die Gestaltung der Digitalisierung verantwortlich seien. In diesem Kontext müssten neue Fähigkeiten, aber auch Werte entwickelt werden. Bildung dürfe nicht nur in den Händen der Erzieher belassen werden, da sie auch in der Familie und durch die Gesellschaft geleistet werde.

Kristy Debono, Mitglied des maltesischen Parlaments, rief dazu auf, die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien positiv zu sehen, weil sie in vielen Bereichen unserer täglichen Arbeit eine Arbeitserleichterung bedeuteten. Nachdrücklich plädierte sie für eine weitere Arbeitszeitflexibilisierung zugunsten der Arbeitnehmer, denn dies würde – ebenso wie Telearbeit – die Work-Life-Balance fördern.

Robert Métrailler, Branchenleiter Communications der Gewerkschaft Transfair, Schweiz, sprach sich für die Förderung permanenter Weiterbildung und lebenslangen Lernens aus, denn Unternehmen erneuerten ihre Arbeitsprozesse ständig. Die Rolle der Gewerkschaften sieht er vor allem darin, diesen Wandel zu begleiten sowie auch innerhalb der Gewerkschaften zu vollziehen. Gewerkschaften müssten Entwicklungen antizipieren, um entsprechend rechtzeitig agieren und nicht nur reagieren zu können.

Matthias Homey und Victoria Znined ■

Mit Bildung Gesundheitsschädigungen vorbeugen

Sie sind vielfältig, die Gesundheitsgefahren für Beschäftigte in der Pflege. Dass diejenigen, die dort tätig sind, schwere körperliche Arbeit leisten, ist allgemein bekannt. Immer deutlicher wird aber, dass wichtige psycho-soziale Belastungen auf diese Arbeitnehmer/innen wirken. Deshalb wird zurzeit im europäischen Projekt „Arbeitswelt 2020“, an dem auch das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) beteiligt ist, unter Leitung des Nell-Breuning-Hauses aus Herzogenrath, Deutschland, ein Bildungskonzept erarbeitet, um solchen Gesundheitsschädigungen vorzubeugen. Mit einem Fragebogen wurde bei Pflegekräften aus sechs Ländern erhoben, was die wichtigsten Belastungen in der Pflegearbeit sind. Im Ergebnis wurde vor allem der Zeitdruck als der am meisten signifikante Belastungsfaktor betrachtet. Gefolgt wird er durch den hohen Grad an bürokratischer Tätigkeit, die von Pflegekräften erle-

digt werden muss. Außerdem wurde oft die Konfrontation mit „Leiden und Tod“ als zusätzlicher Belastungsfaktor angegeben. Übermäßiger Arbeitsumfang wurde ebenfalls genannt.

Deutlich wurde auch, dass Beschäftigte in der Pflege sich ab dem Alter von 40-49 Jahren Sorgen um ihre Gesundheit machen und die Verringerung ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit befürchten. Auf der Grundlage dieser Befragung wurde ein erstes Bildungskonzept erstellt, das nun in die Erprobungsphase gehen wird. Pflegekräfte sollen damit Strategien und Möglichkeiten erlernen, mit denen sie den bislang in ihrem Arbeitsalltag erlebten Belastungen vorbeugen können.

Allen im Projekt Beteiligten ist klar, dass neben der auf eigenem Wissen basierenden Vorbeugung auch die Arbeitsbedingungen in der Pflege insgesamt verbessert werden müssen. Hier sind Gesetzgeber und Sozialpartner gefordert. Daher werden im Projekt „Arbeitswelt 2020“



Teilnehmer/innen der Fortbildung für Fachkräfte aus dem Pflegebereich aus Deutschland, Belgien, Estland, Rumänien, Polen und Italien, die im Rahmen des Projekts „Arbeitswelt 2020“ vom 14. bis 18. Dezember 2015 in Herzogenrath stattfand

auch Handlungsempfehlungen für diese Akteure erarbeitet werden. Die Befragung hat weiterhin ergeben, dass die große Mehrheit der Pflegenden ihren Beruf liebt und ihn so lange wie möglich ausüben will. Damit dies gelingt, muss sich noch vieles ändern. **Norbert Klein** ■

Neue Herausforderungen bei der Förderung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Als Teil seines Bildungsprogramms 2015 hat EZA die lobenswerte Initiative ergriffen, eine Projektkoordinierung zu den größten Herausforderungen für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu starten. Dieses Projekt ist auch Teil des Sozialdialogs und soll die Herausforderungen angehen, die im Rahmen der Europäischen Strategie für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2014-2020 festgelegt wurden.

Das Projekt umfasste vier internationale Seminare zu diesem Thema, wobei der Schwerpunkt auf die Prävention psychosozialer Risiken gelegt wurde. Das erste Seminar wurde vom Bildungszentrum LDF (VSI, Bildungszentrum der litauischen Arbeitnehmerorganisationen) organisiert und befasste sich mit der Frage des Mobbing und der Belästigung. Das zweite Seminar wurde von Krifa (Kristelig Fagbevægelse) veranstaltet und war dem Thema der Freude bei der Arbeit gewidmet. Das dritte Seminar wurde vom NBH (Nell-Breuning-Haus) in Zusammenarbeit mit YHACM - UNASM - UIATUM (Union der unabhängigen, autonomen Gewerkschaften Mazedoniens) organi-

siert. Und das vierte Seminar wurde von MOSZ (Munkástanácsok Országos Szövetsége) zur Frage des Stresses am Arbeitsplatz organisiert.

Das Auftreten psychosozialer Risiken

Phänomene wie Stress, Mobbing, Burnout, Gewalt und – in Extremfällen – Selbstmord betreffen eine zunehmende Anzahl von Arbeitnehmern in allen Sektoren der europäischen Wirtschaft. Arbeitnehmer aus Sektoren wie dem Gesundheitswesen, Bildung, Militär und Polizei sind für diese Phänomene am anfälligsten.

Man sollte dabei im Auge behalten, dass diese Phänomene nicht nur die Gesundheit und das Wohlergehen der Arbeitnehmer und ihrer Familien betreffen, sondern auch den Unternehmen und der Wirtschaft im Allgemeinen schaden. Stress ist ein gutes Beispiel: 28% der europäischen Arbeitnehmer beklagen sich über Stress und die Verluste durch stressbedingte Ausfälle belaufen sich für die Volkswirtschaften auf 3% bis 4% des BIP. Die Frage des Stresses stand so auch

bei allen vier Seminaren im Mittelpunkt und wurde umfassend mit Diskussionen über folgende Fragen vertieft: Die Schwierigkeit, Stresssituationen aufzuzeigen und zu bewerten; der Rechtsrahmen, der zur Bekämpfung des Stressproblems verfügbar ist; die Ursachen, Symptome und Folgen von Stress für die Gesundheit der Arbeitnehmer und den Betrieb von Unternehmen.

Auch wenn sie schwer zu erkennen sind, können und sollten Stress am Arbeitsplatz und andere psychosoziale Risiken – wie Mobbing oder sexuelle Belästigung – ein großes Thema für die internen und externen Präventionsstrukturen von Firmen sein. Daher sollte der Bewertung der Folgen organisatorischer Veränderungen für die Gesundheit von Arbeitnehmern entsprechende Priorität eingeräumt werden.

Die Arbeitnehmerorganisationen sollten bei der Prävention psychosozialer Risiken außerdem eine wichtige Rolle spielen. Sie sollten Gewerkschaftsführer und Verhandlungsführer entsprechend schulen und so das Wohlergehen am Arbeitsplatz verbessern.

António Brandão Guedes ■

Der Zustand des Sozialstaats in der EU

Zum fünften Mal hat HIVA (Forschungsinstitut für die Arbeit und Gesellschaft - *Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving*) eine zweitägige Konferenz für das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA)¹ organisiert, bei der nicht weniger als 25 Wissenschaftler aus diesem Bereich zusammenkamen, um zu beleuchten, wie sich der Sozialstaat in ihren Ländern² in den letzten fünf Jahren entwickelt hat – ein Zeitraum, der mit den Nachwehen der großen Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008-2009 übereinfällt.

Dies war auch die Amtszeit des früheren Präsidenten des Europäischen Rats, Herman Van Rompuy, der die Eröffnungsrede bei der Konferenz hielt. Er zeigte auf, dass die EU in diesem Zeitraum in den Überlebensmodus geschaltet hat, weil ein Zusammenbruch der Eurozone den Fortbestand der EU gefährdet hätte. Die dabei zu lösenden Probleme bestanden allerdings auch schon vor Einsetzen der Finanz- und Wirtschaftskrise: hohe Arbeitslosigkeit trotz künstlichem Wachstum und ungesunde öffentliche Finanzen in einigen Ländern. In den letzten fünf Jahren wurden Institutionen und Instrumente geschaffen, um die Finanzstabilität zu gewährleisten, aber anschließend auch, um die Staatshaushalte aufzuräumen. Dies ging einher mit einer zunehmenden Betonung von Strukturreformen, um die europäischen Wirtschaften wettbewerbsfähiger und nachhaltiger zu machen. Es unterstützt, dass sozialer Fortschritt wirtschaftlichen Fortschritt braucht, und zwar durch die Steigerung des Wachstums. Nach einer Zeit künstlichen Wachstums sind wir jetzt wieder auf dem Pfad der Investitionen, Innovationen, Produktivitätszuwächse und des nachhaltigen Wachstums, gestützt auf bessere und belastbarere Institutionen und öffentliche Finanzen. Die „gemischte Wirtschaft“ oder „soziale Marktwirtschaft“, unter der wir den Zustand des Sozialstaats ansiedeln, wurde von Herman Van Rompuy durch die Verwendung des Begriffs „ökosoziale Marktwirtschaft“ in einen zeitgenössischen Kontext gerückt. Man kann folgende Schlussfolgerungen ziehen:

1. Die Finanz- und Schuldenkrise hat die meisten Länder doppelt getroffen.
2. Dies führte zur Stagnation oder sogar zum nachhaltigen Rückgang des BIP-Wachstums pro Kopf in den alten und neuen Mitgliedstaaten.

3. Die Rückkehr zu wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt wird ernsthafte Bemühungen erfordern, um das Wirtschaftswachstum zu fördern. Nullwachstum ist keine Option.
4. Der relative Anstieg der öffentlichen Sozialausgaben als prozentualer Anteil des BIP ist das automatische Ergebnis des BIP-Rückgangs und der Tatsache, dass öffentliche Ausgaben (Renten, Pflege) nicht komprimierbar sind.
5. Da vor der Krise galt, dass wohlhabendere Volkswirtschaften mehr für die soziale Sicherheit ausgeben, hat das kumulierte Negativwachstum den sozialen Schutz trotz der relativen Erhöhung der Sozialausgaben im Vergleich zum BIP verschlechtert.
6. Der starke Anstieg des Haushaltsdefizits und der Staatsverschuldung in den meisten Ländern zeigt, dass es sich um eine Stabilisierungspolitik nach Keys handelt. Diese kommt vielleicht zu spät und reicht nicht.
7. Die heutige und künftige Nachhaltigkeit der Sozialversicherungssysteme stand letztlich im Mittelpunkt der Politik der Europäischen Union zur wirtschaftspolitischen Steuerung.
8. Die Mechanismen zur schnellen Konsolidierung der Haushaltsdefizite und der Staatsverschuldung laufen Gefahr, in den nächsten Jahren zur größten Bedrohung für den Erhalt des hohen Maßes an sozialem Schutz zu werden.
9. In einigen Ländern wurden die Sozialversicherungsbeiträge erhöht.
10. Eine Politik der Beitrags- und Steuer-senkungen und Pauschalbesteuerung mit Unterschätzung der Kosten eines großzügigen Sozialstaats läuft Gefahr, zu viel Druck auf die Sozialausgaben auszuüben.
11. Mehrere Länder rücken von ihrer Strategie ab, eine starke zweite Säule für die Renten auf Grundlage der Kapitalbildung zu entwickeln.
12. Einige Länder stehen vor dem Problem einer hohen Abwanderung, nicht zuletzt die neuen Mitgliedstaaten.
13. Das gesetzliche Renteneintrittsalter steigt schnell an: Bis 2027 werden mehr als die Hälfte der EU-Länder ein Renteneintrittsalter von 67 Jahren und mehr haben, was oft an die steigende Lebenserwartung angepasst ist.

Wir sind überzeugt, dass das Denken von Arbeitnehmerorganisationen in jedem Mitgliedstaat von solchen Überlegungen

geleitet werden kann und sollte. Während bei früheren Konferenzen die wichtigste Feststellung war, dass der Sozialstaat noch lebt und gedeiht, haben wir diesmal viele „Horrorgeschichten“ aus einigen der Länder gehört. Wir sind zu dem Schluss gekommen, dass vor allem die zunehmende europäische Steuerung der öffentlichen Finanzen zu einer Fortsetzung der Sparpolitik und zu weiteren Einschnitten im sozialen Schutz führen könnte. Wir denken, dass die Lektionen aus diesen Horrorgeschichten eine Alternative aufzeigen. Es ist Aufgabe der Arbeitnehmerorganisationen sicherzustellen, dass das Schlimmste hinter uns liegt, und zu verhindern, dass es erst noch kommt.

*Jozef Pacolet und
Frederic De Wispelaere³* ■

¹ Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union gefördert. Wir möchten außerdem dem belgischen Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) Soziale Sicherheit für die Unterstützung dieser Initiative danken.

² Die Liste der nationalen Experten und ihre PowerPoint-Präsentationen sind auf der Webseite des Projekts abrufbar: <http://hiva.kuleuven.be/nl/onderzoeksgroep-verzorgingsstaten-wonen/The-State-of-the-Welfare-State-in-EU-overview/Overviewanno1992>

³ Kontakt:
jozef.pacolet@kuleuven.be und
frederic.dewispelaere@kuleuven.be

IMPRESSUM

Herausgeber

EZA
Europäisches Zentrum für
Arbeitnehmerfragen
Johannes-Albers-Allee 2
53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-Mail: eza@eza.org
www.eza.org

Redaktion

Sigrid Schraml (verantwortl.),
Matthias Homey, Norbert Klein,
Victoria Znined

Gestaltung und Satz

HellaDesign, Emmendingen
E-Mail: helladesign@web.de

Fotos

EZA, HIVA

Erscheinungsweise

Jährlich 4 Ausgaben



Diese Publikation wird von
der Europäischen Union
finanziell unterstützt.