

A stylized map of Armenia composed of a grid of grey dots, with several dots highlighted in red to indicate specific locations or regions.

# Armenische Gewerkschaften – Probleme und Herausforderungen

**TIRUHI A. NAZARETIAN**  
**TILMAN ALEXANDER BUSCH**  
Februar 2017

- Die armenischen Gewerkschaften sind noch stark von ihrer sowjetischen Vergangenheit geprägt. Dadurch treten sie nur bedingt als Verteidiger von Arbeitnehmerrechten auf. Kollektivverträge gibt es nur in einzelnen Betrieben.
- Es gibt keinerlei Verbindungen zwischen Gewerkschaften und Politik. Darüber hinaus beteiligen sich Gewerkschaftsvertreter kaum an gesellschaftspolitischen Debatten, so dass sie politisch praktisch wirkungslos sind.
- Da es mehr Branchengewerkschaften als Wirtschaftszweige gibt, konkurrieren viele Gewerkschaften untereinander. Etliche Gewerkschaften kämpfen um ihr Überleben.
- Um zukünftig ihrer Rolle als moderne Verteidiger von Arbeitnehmerrechten gerecht zu werden, müssen die armenischen Gewerkschaften einen strukturellen und personellen Reformprozess anstreben. Auch müssen sie bessere Kontakte zu der Zivilgesellschaft und der Politik aufbauen.



## 1. Die Gewerkschaften Armeniens im Überblick

### 1.1 Geschichte der armenischen Gewerkschaftsbewegung

#### *Armenische Gewerkschaften zur Sowjetzeit*

Die ersten armenischen Gewerkschaften wurden bereits 1905 und 1907 gegründet und bestanden während der Sowjetzeit fort. Nach Einführung des Sowjetsystems in Armenien im Jahr 1922 wurden die Gewerkschaften, ursprünglich gesellschaftliche Organisationen, zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die in das politische System eingebunden waren. Sie sorgten für die Umverteilung von Teilen des armenischen Wirtschaftskapitals und erfüllten bestimmte staatliche Aufgaben wie beispielsweise die Verwaltung von Pensionskassen und die Zuweisung von Sozialleistungen.

Die Gewerkschaften mussten sich indes nicht um Mitgliederzuwachs bemühen, da dies »automatisch« im Sinne einer »freiwilligen Selbstverpflichtung« geregelt wurde: Jeder Arbeitnehmer galt automatisch als Gewerkschaftsmitglied.

In der Sowjetära sicherte der Staat Vollbeschäftigung zu, wobei staatliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen (wenn auch begrenzte) Rechte am Arbeitsplatz genossen. Die Gewerkschaften unterstützten den Staat bei der Überwachung der Arbeitsbedingungen sowohl von Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern. Sie fungierten nicht als gesellschaftlich repräsentative, sondern vielmehr als machtpolitische Organe und genossen in weiten Teilen der Gesellschaft ein vergleichsweise hohes Ansehen.

#### *Nach Ende der Sowjetunion*

Nach der Auflösung der Sowjetunion verloren die Gewerkschaften den Großteil ihres ehemals staatlich garantierten Einflussbereichs. Dennoch beeinflussen die Strukturen und Verhaltensweisen aus Sowjetzeiten nach wie vor die Ansichten von Gewerkschaftsführern und der Gesamtgesellschaft hinsichtlich der Rolle von Gewerkschaften und ihrer Arbeitsweise. Die politische Neuordnung Armeniens, das Entstehen einer Zivilgesellschaft und die damit einhergehenden gesellschaftlichen Umbrüche, beispielsweise Reformen öffentlicher Einrichtungen und Behörden, zwingen die Gewerkschaften sich neu auszurichten.

### 1.2 Die heutige Lage der armenischen Gewerkschaften

Es lässt sich noch nicht absehen, wie gut sich die armenischen Gewerkschaften innerhalb des noch verhältnismäßig jungen politischen Systems bisher etablieren konnten, welche gesellschaftlichen Bedürfnisse sie ansprechen, wie wirkungsvoll sie agieren und welche Faktoren ihre Tätigkeit behindern. Die armenischen Gewerkschaften waren gezwungen, ihre staatlichen Privilegien aufzugeben; man weiß jedoch bislang wenig darüber, wie sie aktuell ihre Rolle als Institution der Zivilgesellschaft ausfüllen. Wie wirken sich Gesellschaft und Politik des Landes auf die Gewerkschaften aus und welchen Beitrag – wenn überhaupt – leisten die Gewerkschaften für die Demokratisierung der Gesellschaft?

Ihrer Aufgaben aus Sowjetzeiten beraubt, haben die Gewerkschaften viel von ihrer einstigen Geltung eingebüßt, und zahlreiche Gewerkschaftsführer trauern der goldenen Vergangenheit nach. Irrtümlich glauben manche, ihre Zukunft liege auch jetzt noch in den alten Institutionen der Sowjetära.

Der drastische Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften liegt jedoch nicht nur an diesem Verlust des Ansehens, sondern auch an der wachsenden Arbeitslosigkeit. Wie stark die Gewerkschaften tatsächlich die Interessen ihrer Mitglieder vertreten, ist umstritten.

Abgesehen von den sozio-ökonomischen Umwälzungen schufen politische Reformen eine neue Rechtsgrundlage für die Gewerkschaften. Das armenische »Gesetz die Gewerkschaften betreffend« vom 5. Dezember 2000 beschreibt deren wichtigste Funktionen: »Vertretung und Verteidigung von arbeits- und beschäftigungsbezogenen gesellschaftlichen und sonstigen Interessen und Rechten von Arbeitnehmern gegenüber dem Arbeitgeber und/oder Dritten ...« Dieses Gesetz trug dazu bei, die Gewerkschaften wieder stärker auf die Wahrung der Rechte von Arbeitnehmern auszurichten, wobei es ihnen zunächst schwerfiel, die ausgetretenen Pfade zu verlassen. Zudem wird die Effektivität eines wie auch immer gearteten Rechtsrahmens durch mangelnde Arbeitsplätze sowie durch Gesetzesübertretungen beeinträchtigt, die bei Arbeitgebern gang und gäbe sind, während die verbreitete Unkenntnis der Gesetzeslage widerrechtliches Verhalten und dessen Duldung begünstigt. Gewerkschaften und ihre Mitglieder sind den Arbeitgebern auf Gedeih



und Verderb ausgeliefert, die einen effektiven Schutz von Arbeitnehmerrechten unterbinden.

### 1.3 Aufbau und Leistungsfähigkeit der armenischen Gewerkschaften

#### *Struktur und Arbeitsweise*

In Armenien sind die Gewerkschaften durch eine Pyramiden-Struktur und eine gemeinsame Arbeitsweise miteinander verbunden. Die ›Basiseinheiten‹ oder ›Betriebsgewerkschaften‹ befinden sich am unteren Ende der Pyramide. Die meisten von ihnen haben sich zu regionalen ›Gebietsgewerkschaften‹ (TTUs, *Territorial Trade Unions*) zusammengeschlossen, die wiederum in branchenspezifischen und überregionalen ›Branch Republican Trade Unions‹ (BRTUs) gruppiert sind, wobei sich *branch* auf den Wirtschaftssektor bezieht und *republican* auf die landesweite Tätigkeit verweist. Bis zum Jahr 2012 waren die TTUs in 24 BRTUs organisiert, die wiederum den landeseigenen Gewerkschaftsbund (CTUA) an der Spitze der Pyramide bilden. Der CTUA koordiniert die Tätigkeit der BRTUs und wahrt deren Interessen. Das Leitungsgremium des CTUA ist der geschäftsführende Ausschuss, der sämtliche BRTUs vertritt.

#### *Institutioneller Einfluss durch Mitgliedervertretung*

Die Organisationsstruktur der Gewerkschaften bedingt, dass die Größe einer BRTU die Entscheidungen auf Leitungsebene beeinflusst. Die größten BRTUs entsenden die meisten Delegierten zur alle fünf Jahre stattfindenden Generalversammlung, die den Vorsitzenden und seine Stellvertreter wählt. Für 5.000 Mitglieder werden jeweils ein BRTU-Vorsitzender und zwei Delegierte zur Generalversammlung entsandt. Der institutionelle Einfluss einer BRTU beruht daher auf ihrer Organisationsstärke an der Basis und in den Arbeitsstätten. Die beiden einflussreichsten BRTUs sind Bildung und Wissenschaft sowie Hochschulbildung und Gesundheitswesen (vgl. Tabelle 2).

### 1.4 Einflussreiche und aktive BRTUs

#### *Große Sektorgewerkschaften*

Die Gewerkschaftszugehörigkeit ist in denjenigen Branchen weit verbreitet, die keinen tiefgreifenden systemischen Wandel erfahren haben und in denen es wenige informelle Beschäftigte gibt. Allerdings spielen die Mitgliederzahlen und der formelle institutionelle Einfluss kaum eine Rolle für die derzeitigen organisatorischen Kapazitäten und Aktivitäten der Gewerkschaften, da viele Mitglieder inaktiv sind. Die meisten von ihnen entscheiden sich für einen Austritt, sobald sie an ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft erinnert werden – die BRTU-Vertreter ziehen es daher vor, inaktive Mitglieder in ihren Reihen zu halten, statt sie endgültig zu verlieren. Die Funktionäre sind unter Umständen auch bestrebt, ihren eigenen Einfluss innerhalb des CTUA zu vergrößern. Obwohl viele der BRTUs über die entsprechenden finanziellen und personellen Ressourcen verfügen, stoßen sie keinerlei sozialen Dialog an und kümmern sich nicht um die sozialen Belange der Arbeitnehmer, da sie von den Arbeitgebern finanziert werden.

#### *Kleine Sektorgewerkschaften*

Nach Armeniens Erlangung seiner Unabhängigkeit sahen sich die BRTUs im Dienstleistungs-, Agrar- und Bankensektor tiefgreifenden systemischen Veränderungen ausgesetzt. Etliche Gewerkschaften verloren beinahe sämtliche Mitglieder und waren gezwungen, ihre Strukturen zu modernisieren und mit internationalen Organisationen zusammenzuarbeiten. Heute sind diese BRTUs klein und verfügen jeweils nur über rund 3.000 bis 6.000 Mitglieder. Die sind jedoch aktiver und besser motiviert: Die meisten von ihnen gehören einer jungen Generation an, die die sowjetische Mentalität abgestreift hat und entschlossen ist, ihre Interessen zu verteidigen. Dank ihrer Mobilisierungskräfte sind die kleineren Gewerkschaften einflussreicher als die großen.

#### *Modernisierung und organisatorischer Spielraum*

Seit 2012 haben einige BRTUs den Versuch unternommen, ihre organisatorischen Strukturen zu modernisieren, um Mitglieder an sich zu binden. Zu den Reformen zählten auch Fusionen, in deren Folge die Zahl der BRTUs auf 20 sank. Dennoch bestehen weiterhin mehr BRTUs als Wirtschaftszweige, wodurch Konflikte und hinderliche



Konkurrenz innerhalb der Branchen entstehen. In der jüngsten Zeit waren einige BRTUs bestrebt, die Kontrolle über die Betriebsgewerkschaften innerhalb konkurrierender BRTUs zu erlangen, und viele der Gewerkschaften kämpfen ums Überleben, statt sich um die Anliegen der organisierten Arbeitnehmer zu kümmern.

Die Pyramidenstruktur des CTUA und das föderale Prinzip ermöglichen nicht-hierarchische Beziehungen der Gewerkschaften untereinander und gewährleisten die funktionelle Unabhängigkeit der »nachrangigen« Gewerkschaften. Die verschiedenen Ebenen sind jedoch durch wechselseitige Pflichten verbunden: Jede »untergeordnete Organisation« muss Mitgliedsbeiträge an die jeweils übergeordnete Organisation entrichten, die ihrerseits organisatorische, beratende und sonstige Unterstützung leisten sollte. Die unteren sind jedoch den höheren Ebenen gegenüber über ihre Tätigkeiten nicht rechenschaftspflichtig.

## 1.5 Sozialer Dialog und damit verbundene Probleme

### *Die Rechtsgrundlagen*

Armenien bemüht sich derzeit darum, den sozialen Dialog zu stärken. Das armenische Gewerkschaftsgesetz sieht vor, dass Gewerkschaften das Recht haben, Tarifvereinbarungen mit Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden zu schließen. Darüber hinaus kann der CTUA Vereinbarungen mit der armenischen Regierung aushandeln und unterzeichnen. Die Gewerkschaften müssen dabei internationale Normen einhalten, zu deren Umsetzung sich Armenien verpflichtet hat.

### *Derzeitige Praxis*

Die BRTUs haben mehr als 1.000 Tarifvereinbarungen geschlossen. Allerdings hängt in vielen Fällen deren Erfolg von der Art des Arbeitgebers sowie vom Ansehen und dem Sozialkapital des Gewerkschaftsführers ab.

Die armenische Regierung, der CTUA und der Arbeitgeberverband Armeniens (RUEA, *Republican Union of Employers of Armenia*) unterzeichneten am 27. April 2009 und am 1. August 2015 zwei trilaterale Vereinbarungen. Fachleute sind jedoch der Ansicht, dass die Vereinbarungen mangels Erfahrung der Verhandlungspartner

mit trilateralen Formaten lediglich deklaratorischen Charakter haben, was ihre Umsetzung auf der politischen Handlungsebene erschwert.

### *Gewerkschaftliche Maßnahmen und Leistungsangebot*

Die Aktivitäten der Gewerkschaften zielen in erster Linie in zwei Richtungen: (1) die Organisation von Freizeitveranstaltungen (Kultur- und Sportereignisse) sowie die Bereitstellung von Unterstützungsleistungen (finanzielle Beihilfen) und (2) Weiterbildungsmaßnahmen in Sozial- und Arbeitsrecht sowie im Bereich der Menschenrechte. Die meisten Gewerkschaftsveranstaltungen haben reinen Freizeitwert oder dienen der Geselligkeit, was den Erwartungen der Mitglieder entspricht, da ihnen die potenzielle Funktion der Gewerkschaften im Verhältnis mit den Arbeitgebern gänzlich unbekannt ist. Gewerkschaftsaktivitäten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sind völlig unzureichend.

### *Mitarbeiterstab*

Viele Gewerkschaftsführer – insbesondere in den Basis- und Regionalorganisationen – sowie einige BRTUs beharren weiterhin auf ihrer verfehlten Vorstellung von gewerkschaftlichem Einsatz. Weder zeigen sie politischen Willen, im Arbeitskampf offene Position zu beziehen noch haben sie umfassende Führungs- und Organisationskompetenz vorzuweisen. Viele Mitglieder erwarten nur die ihnen aus der Sowjetzeit vertrauten Unterhaltungsangebote und materiellen Leistungen. Moderne Gewerkschaften bieten jedoch üblicherweise soziale Unterstützung und die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten.



Tabelle 1 – Der armenische Gewerkschaftsbund (CTUA)

<b>Gegründet</b>	1. Oktober 1992
<b>Vorsitzender</b>	Eduard Tumasian (gewählt 2007)
<b>Stellvertretende Vorsitzende</b>	Khachik Arakelian und Boris Kharatian (gewählt 2007)
<b>Anzahl der Mitglieds-gewerkschaften</b>	20 konföderierte Sektorgewerkschaften (BRTUs)
<b>Gesamtzahl der Mitglieder</b>	2009–2010: 296 645 Mitglieder in 24 BRTUs – 753 Einzelgewerkschaften 2014–2015: 208 000 Mitglieder in 20 BRTUs – 700 Einzelgewerkschaften
<b>Finanzierung und Kapitalausstattung</b>	Ein jährlicher Mitgliedsbeitrag in Höhe von 1% des Lohns/Gehalts jedes Mitglieds wird von der Betriebsgewerkschaft an die BRTU gezahlt, die ihrerseits 20 000 AMD (armenische Dram) pro Monat an den CTUA entrichtet.  Das Kapital des CTUA für Budgetzwecke wird als Einlagen bei diversen Banken verwahrt und wirft dadurch zusätzliche monatliche Betriebseinnahmen ab.
<b>Organisationsgrad</b>	2 994 000 – Bevölkerung Armeniens (April 2016) 1 194 000 – Beschäftigte in Armenien 208 000 – Gewerkschaftsmitglieder (17,4% aller Beschäftigten)
<b>Politische Ausrichtung/ Zugehörigkeit</b>	Gewerkschaften sind (auch finanziell) vergleichsweise unabhängig von politischen Parteien, dem Staat und sonstigen politischen Institutionen. Die Regierung enthält sich der Einmischung in gewerkschaftliche Angelegenheiten und leistet keine Unterstützung.
<b>Internationale Mitgliedschaft</b>	Der CTUA ist Mitglied des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB).



Tabelle 2 – Die Sektorgewerkschaften (BRTUs)

Bezeichnung der Sektorgewerkschaft (BRTU)	Mitgliederzahl
Sektorgewerkschaft der Republik Armenien für Arbeitnehmer im agrarindustriellen Bereich	5 195
Armenischer Landesverband der Gewerkschaftsorganisationen für Fachkräfte im Gesundheitswesen	18 750
Branchenverband der Gewerkschaften für Handel, Gastronomie, Verbrauchergenossenschaften und unternehmerisch Tätige in Armenien	2 517
Sektorgewerkschaft der Berufsorganisationen von Arbeitnehmern der Auto-, Agrar- und Maschinenbau-Industrie sowie der Forstwirtschaft, papier- und holzverarbeitenden Industrie Armeniens	1 683
Branchenverband der Gewerkschaften für Industriearbeiter in Armenien	3 840
Sektorgewerkschaft der Beschäftigten bei Banken und Finanzinstitutionen sowie Handelsfachkräften der Republik Armenien	4 570
Sektorgewerkschaft der Berufsorganisationen von Hochschulen und höheren Lehranstalten in Armenien	19 980
Sektorgewerkschaft der Berufsorganisationen für Beschäftigte bei Eisenbahn und Nahverkehr in Armenien	4 123
Branchenverband der Gewerkschaften für Arbeitnehmer der Elektronikindustrie im Gewerkschaftswesen Armeniens	10 681
Sektorgewerkschaft für Beschäftigte der armenischen Elektronikindustrie	2 003
Branchenverband der Gewerkschaften für Arbeitnehmer der Beleuchtungsindustrie in Armenien	2 305
Branchenverband der Gewerkschaften für Bergleute, Metallurgen und Juweliere der Republik Armenien	6 263
Gewerkschaftsorganisationen für Beschäftigte der Kommunalwirtschaft und Versorgungsunternehmen der Republik Armenien	5 719
Armenischer Branchenverband der Gewerkschaften für Arbeitnehmer in Bildung und Forschung	67 560
Sektorgewerkschaft der Arbeitnehmer in Kultureinrichtungen Armeniens	10 750
Sektorgewerkschaft der Berufsorganisationen für Beschäftigte im Bauwesen und in der Baustoffindustrie Armeniens	9 658
Sektorgewerkschaft der Berufsorganisationen von Arbeitnehmern in Staatsunternehmen, Kommunalbehörden und im öffentlichen Dienst Armeniens	11 127
Armenische Sektorgewerkschaft der Berufsorganisationen im Dienstleistungssektor sowie der Beschäftigten in Nahrungsmittelindustrie und Fischerei	5 262
Sektorgewerkschaft »Miabanutyun« der Berufsorganisationen von Arbeitnehmern der Informationstechnologie, Luftfahrt und Kommunikation in Armenien	1 417
Sektorgewerkschaft der Berufsorganisationen von Beschäftigten in den Bereichen Verkehr und Kommunikation Armeniens	3 570



## 2. Externer Geltungsbereich der armenischen Gewerkschaftsarbeit

### 2.1 Arbeitsgesetzgebung in Armenien

#### *Internationale Verpflichtungen und Verfassungsrecht*

Armenien hat 23 Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ratifiziert, die den rechtlichen Rahmen für die Arbeitsgesetzgebung des Landes bilden. Armenien hat sich verpflichtet, internationale Normen wie beispielsweise Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention einzuhalten, der das Recht zur Bildung von Gewerkschaften umfasst und deren Grundrechte garantiert.

Artikel 28 der armenischen Verfassung definiert die grundlegenden Prinzipien im Hinblick auf die Rechtsposition der Gewerkschaften. Alle Menschen haben ein Recht auf Vereinigungsfreiheit und sind berechtigt, Gewerkschaften zu gründen oder diesen beizutreten.

#### *Rechtsvorschriften*

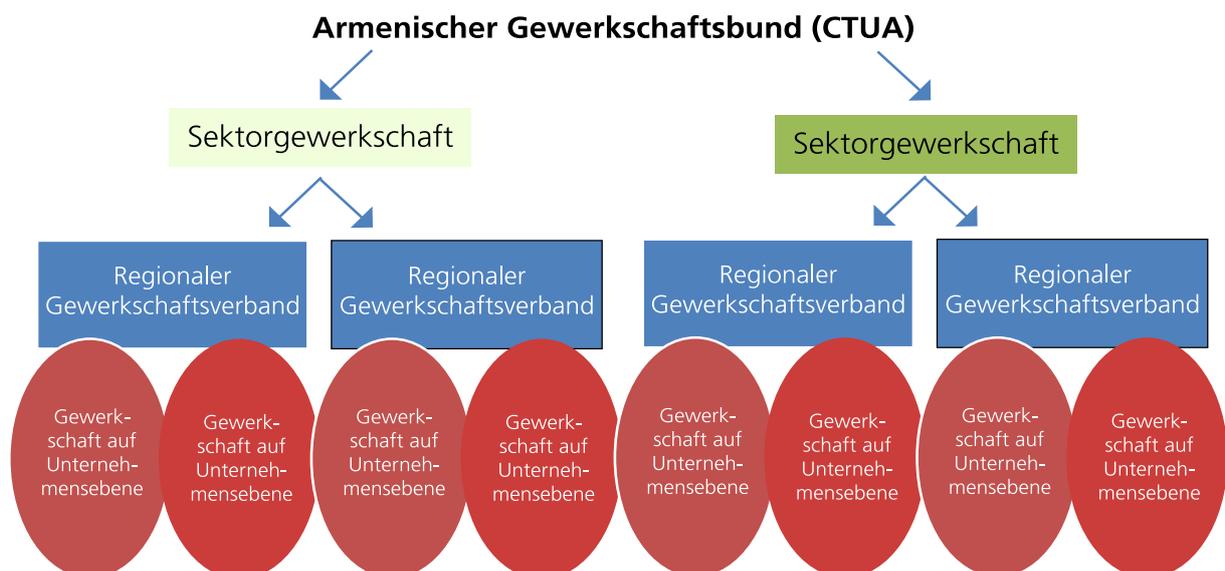
Das Gesetz die Gewerkschaften betreffend und das Arbeitsgesetzbuch Armeniens regeln die Rechte und Pflichten der Gewerkschaften und untermauern ihre Rechtsposition und Funktionsweise. Das Gewerkschaftsgesetz behandelt rechtliche Fragen hinsichtlich der

Gründung von Gewerkschaften, ihrer Tätigkeit, ihrer Beziehungen zu öffentlichen und privaten Körperschaften sowie den Schutz von Mitgliederrechten. Das Arbeitsgesetzbuch ist maßgeblich für die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaftsvertretern.

#### *Allgemeine Rechte und Pflichten*

Gewerkschaften haben das Recht, Gesetzentwürfe und -änderungen einzubringen und Empfehlungen zu Arbeitssicherheit, allgemeinen Arbeitsbedingungen und den Sozialrechten von Gewerkschaftsmitgliedern auszusprechen. Darüber hinaus haben sie ein beratendes Stimmrecht in der Regierung, das sie einsetzen können, um Empfehlungen durchzusetzen. Gewerkschaften sind berechtigt, öffentliche Veranstaltungen zu organisieren und Arbeitsniederlegungen, Kundgebungen und sonstige Massenveranstaltungen abzuhalten, um ihren Forderungen öffentlichkeitswirksam Nachdruck zu verleihen und Verhandlungen mit dem Staat, kommunalen Behörden und Arbeitgebern anzuregen. Die Mehrzahl der Gewerkschaften sieht jedoch davon ab, aktiv in die Gesetzgebung einzugreifen.

Arbeitgeber sind verpflichtet, das gewerkschaftliche Engagement ihrer Arbeitnehmer zu respektieren und sie nicht dafür abzustrafen (beispielsweise durch Entlassung oder Beurlaubung). Sie müssen zudem die Gewerkschaftsvertreter anhören, wenn sie Entscheidungen fällen, die





den rechtlichen Status von Arbeitnehmern betreffen, wie auch um fristgerechte Tarifverhandlungen sicherzustellen.

Über diesen Rechtsrahmen hinaus können gewisse Umstände dazu führen, dass wirkungsvolles gewerkschaftliches Handeln und der Schutz von Arbeitnehmerrechten ausgehebelt werden. Einer dieser Umstände ist die unzureichende Kenntnis komplexer Rechtsvorschriften, die häufig auf andere einschlägige gesetzliche Regelungen verweisen. Gewerkschaftsführer und Mitarbeiter sind nicht immer befähigt, zu einer sicheren Einschätzung der Rechtslage zu gelangen. Statt schwacher Gesetze sind es eher die rechtliche Komplexität und das Unwissen auf Seiten der Gewerkschaften, die sie hindern, ihre Forderungen konsequent durchzusetzen.

## 2.2 Das Streikrecht und seine Beschränkungen

Ein weiteres rechtliches Hindernis für die Beschwerdeführung und die Ausübung strategischen Drucks im Zuge von Tarifverhandlungen besteht in der Regelung, dass Gewerkschaften Streiks ausrufen können, sofern sich Arbeitgeber im Hinblick auf Tarifvereinbarungen fahrlässig verhalten oder sonstige Auseinandersetzungen zu tariflichen Vereinbarungen entstehen. Streiks sind demnach nur dann zulässig, wenn bereits Tarifvereinbarungen unterzeichnet wurden.

Gemäß Arbeitsgesetzbuch gelten Tarifverhandlungen als gescheitert, wenn eine der Verhandlungsparteien es ablehnt, daran teilzunehmen. In der Praxis verweigern Arbeitgeber die Verhandlungen und lassen sich nicht auf eine Tarifvereinbarung ein. Die zuvor erwähnten Rechtsvorschriften machen es nahezu unmöglich, einen Streik legal zu organisieren. Diese Hürden betreffen jedoch nicht die Beziehungen, die sich infolge von Tarifvereinbarungen auf nationaler Ebene entwickelt haben.

Da die Rechtsprechung in Armenien zudem nicht als unabhängig und unparteiisch erachtet werden kann, ist es praktisch unmöglich, vor Gericht in Streitfragen bei unzumutbaren oder gefährlichen Arbeitsbedingungen zu obsiegen, obwohl das Arbeitsgesetzbuch die Arbeitgeber dazu verpflichtet, sichere Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Dies bedeutet, dass Gewerkschaften Einfluss in erster Linie durch ihren Rechtsanspruch auf Kollektivverhandlungen

und durch ihr gesetzlich verbrieftes Zustimmungsrecht bei Unternehmensbeschlüssen ausüben können, die die Rechte von Arbeitnehmern betreffen. Indes kommen Rechtsverfahren selten vor, während die weitreichende Unkenntnis der gesetzlichen Bestimmungen das Ungleichgewicht zwischen Staat und Gewerkschaften noch verstärkt.

### *Hindernisse für gewerkschaftliches Engagement*

Rolle und Bedeutung eines typischen armenischen Gewerkschaftsmitglieds haben sich seit dem zu Sowjetzeiten herrschenden Prinzip der ›freiwilligen Selbstverpflichtung‹ (Ziffer 1.1) gewandelt. Diese Veränderung kommt darin zum Ausdruck, dass die Mehrzahl der berufstätigen Armenier nicht anerkennen, dass die Leistungsfähigkeit einer Gewerkschaft in ihren wichtigsten Funktionen von den Mitgliedern abhängt. Viele Arbeitnehmer sehen keinerlei Kausalzusammenhang zwischen dem eigenen Verhalten und dem Erfolg ihrer Gewerkschaft. Sie sind der Ansicht, es sei Sache der Gewerkschaftsführer, ihre Probleme zu lösen. Der tiefgreifende Wandel im Wesen der Gewerkschaften hatte entscheidende Auswirkungen auf ihre Kräfte zur Mobilisierung von Mitgliedern für bestimmte Tätigkeiten und Aufgaben.

## 2.3 Defizite in der Gender-Politik bei armenischen Gewerkschaften

Obwohl die meisten der in den Wahlgremien von Gewerkschaften engagierten Arbeitnehmer Frauen sind, stellt die mangelnde Gleichberechtigung ein Problem dar. Auf BRTU-Ebene sind neun von 20 BRTU-Vorsitzenden Frauen. Die drei Schlüsselpositionen innerhalb des CTUA, die über erheblichen finanziellen und machtpolitischen Einfluss verfügen, sind jedoch mit Männern besetzt.

Beim Weltkongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) in Berlin im Jahr 2014 erkannte der CTUA an, dass er als IGB-Mitgliedsverband dafür verantwortlich ist, Geschlechtergleichstellung sicherzustellen. Bisher allerdings sind noch keine Schritte in diese Richtung erfolgt. Ebenso wenig haben sich die armenischen Gewerkschaften der Kampagne ›COUNT US IN‹ zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen angeschlossen. Diese Defizite zeigen sich in allen Branchen und auf allen Ebenen: Frauen leisten den Großteil der



kaum sichtbaren und nicht vergüteten Arbeit auf den unteren Ebenen und stoßen an die »gläserne Decke« bei dem Versuch, in die höheren, entscheidungsbefugten Positionen vorzudringen.

### 3. Gewerkschaften: Erfüllung ihrer wichtigsten Aufgaben

#### *Allgemeine Grundsätze*

Ganz allgemein gesprochen zählen zu den Hauptaufgaben von Gewerkschaften (1) der Schutz von Arbeitnehmerrechten am Arbeitsplatz, (2) die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Gewährleistung von Sicherheitsstandards, und (3) die wirksame Vertretung von Arbeitnehmerrechten und -interessen. Ihre stärkste Waffe – und erklärtes Ziel – ist die Unterzeichnung von kollektiven Mehrparteienvereinbarungen zu Arbeitnehmerfragen.

#### *Gewerkschaftsarbeit in Armenien*

Die Verhandlung von Tarifvereinbarungen ist eine noch vergleichsweise junge Praxis in Armenien, was auch einer der Hauptgründe ist, weshalb die meisten Parteien bis zum bitteren Ende auf ihren Forderungen beharren. Die Verhandlungsprozesse führen nur selten zu greifbaren Ergebnissen. Die Kultur der Verhandlungsführung und der politischen Auseinandersetzung ist schwach ausgeprägt, so dass die Gewerkschaften es teilweise vorziehen, den politischen Gegner nicht herauszufordern.

Die zweite Flächentarifvereinbarung von 2015 hebt das Erfordernis hervor, soziale und arbeitsrechtliche Fragen durch gemeinsame Abstimmung zu lösen. Das Vertragswerk verfügt über einen eigenen Umsetzungsmechanismus und ein Aufsichtsgremium. Ergänzend zu den landesweiten Übereinkommen regeln weitere Tarifvereinbarungen zwischen den BRTUs und den Regierungs- und Verwaltungsbehörden Fragen des jeweiligen Wirtschaftssektors. Viele Betriebsgewerkschaften haben in kleinerem Umfang Tarifvereinbarungen geschlossen.

Obwohl derartige landesweite Vereinbarungen in Armenien noch eine Seltenheit sind, besteht Grund zu der Annahme, dass solche Tarifvereinbarungen einen wichtigen Beitrag zur sozio-ökonomischen Entwicklung des Landes leisten könnten. Die Gewerkschaften unternehmen jedoch zu wenig, um diese Hauptaufgaben voranzutreiben.

Die Gewerkschaftsarbeit lässt eine strukturell bedingte Trägheit bei Problemen wie beispielsweise dem zu niedrigen Mindestlohn erkennen: Abgesehen von der Vorlage kritischer Stellungnahmen haben die Gewerkschaften keinerlei Proteste geäußert oder Initiativen auf den Weg gebracht.

#### *Der Einfluss von Tarifvereinbarungen*

Die auf allen Organisationsebenen geschlossenen, rechtskräftigen Tarifvereinbarungen haben in erster Linie deklaratorischen Charakter: Sie haben keinen nennenswerten regulatorischen Einfluss auf Arbeits- und Sozialbedingungen oder Lohn- und Gehaltserhöhungen für Gewerkschaftsmitglieder.

Dies lässt sich darauf zurückführen, dass einige Betriebsgewerkschaften unter der Obhut eines einzigen Arbeitgebers betrieben werden. Die Arbeitnehmer treten formal diesen Gewerkschaften bei, ihre Forderungen und Ansichten kommen jedoch nie zur Sprache. Die momentan desolante Wirtschaftslage in Armenien beschert den Arbeitgebern erhebliche Druckmittel gegenüber den gewerkschaftlichen Maßnahmen: Sie können die Umsetzung von Tarifvereinbarungen beeinflussen oder gänzlich verhindern. Einige Arbeitgeber ignorieren schlicht und einfach diejenigen Passagen einer Tarifvereinbarung, die ihnen ungelegen kommen. Dieses widerrechtliche Verhalten wird ermöglicht durch die stillschweigende Zustimmung der sogenannten »gelben Gewerkschaften« – rein formal bestehende Gewerkschaften, die entweder inaktiv sind oder nur im Interesse des Arbeitgebers tätig werden.

#### *Soziale Bewegungen und der schwindende Einfluss der Gewerkschaften*

Ein weiteres Anzeichen für die Unfähigkeit der Gewerkschaften, ihre wesentlichen Aufgaben zu erfüllen und die Interessen ihrer Mitglieder wirksam zu vertreten, ist der Umstand, dass diese Funktionen mittlerweile von anderen, engagierteren Akteuren der Zivilgesellschaft wahrgenommen werden, denen weitgehend nicht bewusst ist, dass Gewerkschaften in Armenien überhaupt existieren. Dies erwies sich vor allem im Jahr 2015, als die Regierung trotz Niedriglohnlevels, Inflation und der schlechten sozio-ökonomischen Lage die Stromtarife erhöhte. Friedliche Kundgebungen, auf denen die Forderung nach sozialer Gerechtigkeit laut wurde, fanden



im ganzen Land statt und die Regierung lenkte nach 15 Tagen ein. Dies war eine der wenigen rein sozialen und von politischen Kräften oder Parteien gänzlich unbeflügelten Bewegungen in Armenien. Leider spielten auch die Gewerkschaften bei diesem Konflikt keine führende Rolle.

Eine ähnliche Mobilisierung fand im Sommer 2014 statt, als die Kommunalverwaltung von Jerewan die Preise für den öffentlichen Nahverkehr verdoppelte – ein Anstieg von 100 auf 200 AMD (umgerechnet von 0,20 auf 0,40 EUR). Die Stadtbewohner protestierten scharenweise vor dem Rathaus, und die Fahrer von Bussen und Bahnen beförderten ihre Fahrgäste unentgeltlich. Gewerkschaftsmitglieder und die Vorsitzenden der BRTUs beteiligten sich an dem Streik, die Gewerkschaften selbst waren jedoch nicht offiziell vertreten.

#### 4. Der politische Einfluss der Gewerkschaften

Wie ersichtlich wurde, üben die armenischen Gewerkschaften ihr Recht zur Vorlage von Gesetzesentwürfen, Gesetzesänderungen und Empfehlungen gemäß dem Gesetz die Gewerkschaften betreffend nicht hinlänglich aus. In den Jahren 2009 und 2010 unterbreiteten die Gewerkschaften jedoch Vorschläge zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs. Obwohl einige ihrer Empfehlungen vom Gesetzgeber aufgegriffen wurden und der CTUA während der Debatte einige Aktivitäten entfaltete, lassen diese vereinzelt Beispiele die armenischen Gewerkschaften nicht als starke, gefestigte Institutionen für den Schutz von Arbeitnehmerrechten erscheinen.

##### *Zusammenarbeit mit politischen Parteien*

Gewerkschaften vermeiden es im Allgemeinen, öffentlich mit politischen Parteien zusammenzuarbeiten. Einige Betriebsgewerkschaften haben sich jedoch darauf eingelassen und bewerten ihre Erfahrung als positiv. Gleichwohl fördert der CTUA dieses seltene Vorgehen nicht – ebenso wenig die Sektorgewerkschaften oder sonstige Vertreter. Die meisten Gewerkschaften lehnen eine Zusammenarbeit mit politischen Parteien ab, da (1) eine Vielzahl politischer Parteien vorhanden sind und (2) Parteimitglieder den Gewerkschaften angehören. Umgekehrt arbeiten politische Parteien nicht mit Gewerkschaften zusammen, da sie sie weder als echte

politische Akteure ansehen noch deren politischen Einfluss stärken wollen.

##### *Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen*

Die Gewerkschaften haben erst in jüngster Zeit begonnen, mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zusammenzuarbeiten. Seit sich die ersten Anzeichen einer Zivilgesellschaft in Armenien im Laufe der 1990er-Jahre bemerkbar gemacht haben, gründeten Bürgerinitiativen in praktisch sämtlichen Bereichen des öffentlichen Lebens NGOs – mit finanzieller Unterstützung aus dem Ausland. Einige dieser NGOs setzen sich inzwischen für den Schutz von Arbeitnehmerrechten ein. Bislang haben Gewerkschaften und NGOs noch keine gemeinsamen Aktionen oder Projekte entworfen, da sie sich entweder als Konkurrenten empfinden oder nicht in der Lage waren, eine gemeinsame Ausgangsbasis für eine engere Zusammenarbeit zu schaffen.

Einige NGOs widmen sich dem Problem der Diskriminierung am Arbeitsplatz, da derzeit erörtert wird, ob vermittels eines Gesetzesvorhabens Diskriminierung in Armenien verboten werden soll. Auch hier spielen die Gewerkschaften keine entscheidende Rolle.

##### *Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen*

Die armenischen Gewerkschaften arbeiten jedoch eng mit internationalen Institutionen und Organisationen zusammen und führen gemeinsame Projekte durch. Sie gehören auch Organisationen wie beispielsweise dem IGB an. Wichtigstes Ergebnis dieser gemeinsamen Bemühungen ist die Veranstaltung von internationalen Seminaren und Konferenzen in Armenien, daneben auch der Erfahrungsaustausch und der Wissens- und Kompetenztransfer.

##### *Politische Sichtbarkeit und Vernetzung*

Gewerkschaften sind gesellschaftlich und in der politischen Sphäre Armeniens kaum sichtbar. Kein Abgeordneter der Nationalversammlung gehört einer Gewerkschaft an und keine politische Kraft wäre bereit, die Gewerkschaften demonstrativ zu unterstützen. Gewerkschaften sind keine politischen Akteure, da sie ihre Strategien und Arbeitsweise nicht in ausreichendem Maße modifiziert haben. Statt einer Zusammenarbeit mit einheimischen Partnern wie NGOs, politischen Parteien und anderen politischen Einrichtungen haben sie es



vorgezogen, mit internationalen Organisationen zu kooperieren, wodurch es für sie nicht einfacher geworden ist, im eigenen Land eine wichtigere Rolle zu spielen.

## 5. Die Aussichten

Während die Überbleibsel der sowjetischen Strukturen und Mentalitäten die armenischen Gewerkschaften noch immer belasten, sehen sie sich zugleich einem zunehmend dynamischen politischen, wirtschaftlichen, rechtlichen und gesellschaftlichen Umfeld ausgesetzt. Um den mit diesem gesellschaftlichen Wandel einhergehenden Herausforderungen gerecht zu werden, müssen die armenischen Gewerkschaften Strategien entwickeln, die ihnen helfen, sich mit anderen Akteuren der Arbeitswelt zu vernetzen und ihre eigene Sichtbarkeit zu erhöhen. Sie müssen zudem stärker auf Mitbestimmung ausgerichtete interne Verfahren entwickeln, um ihre Mitglieder zu mobilisieren. Würden sich die Gewerkschaften dafür einsetzen, Fortschritte beim Schutz von Arbeitnehmerrechten und bei den Einkommen zu erzielen und ihren anderen Kernaufgaben nachzukommen, so wären ihre Mitglieder vermutlich um einiges loyaler eingestellt.

### 5.1 Externe Faktoren

#### *Soziale, wirtschaftliche und politische Themen in Armenien*

Obleich eine Reihe von Übereinkommen der ILO unterzeichnet wurden, die es den Gewerkschaften ermöglichen, eine aktive politische Rolle zu spielen, bedarf es zu deren Umsetzung der nationalen Gesetzgebung. Das Arbeitsgesetzbuch, das Gesetz die Gewerkschaften betreffend und die landesweiten Kollektivvereinbarungen bieten eine angemessene Rechtsgrundlage für die Gewerkschaftsarbeit in Armenien. Die Gewerkschaften selbst sind es, die den Fortschritt durch ihre eigene Untätigkeit und Trägheit aufhalten.

Ein Anzeichen für die Demokratiedefizite in Armenien ist das vergleichsweise geschlossene Politiksystem, das die Entwicklung freier, demokratischer und aktiver Gewerkschaften verhindert. Das sozio-kulturelle Umfeld des Landes und seine politische Kultur sowie die allgemein zu geringe Bürgerbeteiligung am politischen Leben finden ihren Widerhall in der Organisationsstruktur und

im mangelnden Engagement der Gewerkschaften.

Ein weiterer Faktor, der zur Inaktivität der Gewerkschaften beiträgt, ist die instabile wirtschaftliche Situation Armeniens. Der Arbeitsmarkt ist unsicher und nicht reguliert. Darüber hinaus besteht ein großes Ungleichgewicht zwischen dem Arbeitskräfteangebot und der Nachfrage. Insbesondere ist die Nachfrage nach Fachkräften, wie beispielsweise Ingenieuren und Chemikern, die einst am Arbeitsmarkt sehr begehrt waren, gering. Die heutigen Arbeitgeber sind auf der Suche nach Spezialisten für die neuesten Technologien oder aber nach Dienstleistungskräften (Kellner, Barkeeper, Hotelpersonal, Filialleiter und Supermarktkassierer, Lagerkräfte etc.). Diese Lage führt zu stetig sinkenden Mitgliederzahlen bei den Gewerkschaften und verschiebt die Verhandlungsmacht zugunsten der Arbeitgeber. Hinzu kommt ein großer informeller Sektor, in dem rund 480 000 Menschen tätig sind – fast doppelt so viel wie die Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder in Armenien.

### 5.2 Interne Faktoren

#### *Finanzielle Ausstattung*

Die Gewerkschaften haben immer noch damit zu kämpfen, sich eine ausreichende Finanzierungsgrundlage zu sichern. Die meisten BRTUs sehen sich mangels finanzieller Mittel nicht in der Lage, den Bedarf all ihrer Betriebsgewerkschaften zu decken. Dieses Manko hat überdies nachteilige Auswirkungen auf die folgenden Aspekte:

1. Rechtsstreitigkeiten,
2. Aktionen zur Verteidigung von Arbeitnehmerrechten (z.B. Arbeitsniederlegung),
3. aktive Zusammenarbeit mit den auflagen- oder quotenstärksten Medien,
4. Nutzung und Aufbau von Informationsdateien (z.B. über Mitglieder),
5. Pflege von Webseiten und Auflage von Public-Relations-Kampagnen und
6. Möglichkeiten zur Durchführung wirkungsvoller, breit angelegter Kampagnen (zur Förderung eigener Initiativen etc.).

Die Situation wird zusätzlich durch die geringen Mitgliedsbeiträge verschärft, die für die Mitglieder selbst sicherlich



begrüßenswert sind, die Effektivität der Gewerkschaften jedoch einschränken. Tatsächlich würden bessere Leistungen die Arbeitnehmer dazu motivieren, einer Gewerkschaft beizutreten und überhaupt Mitgliedsbeiträge zu entrichten; ohne diese Mittel bleiben auch die Löhne und Gehälter der Gewerkschaftsmitarbeiter niedrig und unattraktiv.

#### *Personal und Mitglieder*

Viele der Mitarbeiter haben überholte Vorstellungen von den zentralen Aufgaben einer Gewerkschaft und folgen veralteten Prinzipien, während die Mitglieder nicht begreifen, wie sie zum Erfolg ihrer Gewerkschaft beitragen können. Sie geben Passivität statt politischer Auseinandersetzung den Vorzug.

Den meisten Gewerkschaften fehlt es an jungem, flexiblem und belastungsfähigem Verwaltungspersonal. Die meisten Mitarbeiter verfügen nur über geringe Verhandlungskompetenz, sind unzureichend über ihre gesetzlich verbrieften Rechte und Pflichten informiert (insbesondere auf den unteren Organisationsebenen) und in den neueren Technologien nicht versiert.

Diejenigen Gewerkschaften, die Modernisierungsmaßnahmen eingeleitet haben, ziehen jüngere Mitarbeiter und aufgeklärte Mitglieder an, deren Präsenz entscheidend ist für die Fortsetzung des Reformprozesses und die Umsetzung struktureller Veränderungen.

#### *Potenzial und Ressourcen*

Die Gewerkschaften müssen sich auf ihre Stärken konzentrieren. Dazu zählen in erster Linie:

1. die relativ hohe Mitgliederzahl;
2. Ihre Präsenz in sämtlichen Regionen Armeniens;
3. ihre Mitgliedschaft in internationalen Organisationen, die das Sozialkapital (wertvolle Kontakte und persönliche Beziehungen), das Wirtschaftskapital (finanzielle Unterstützung) für Projekte und das Humankapital (Wissenstransfer und Fachseminare) erhöhen;
4. ihre langjährigen Beziehungen zu den Arbeitgebern, die das Führen von Verhandlungen erleichtern können;
5. ihre Rechtsposition als Teilnehmer am sozialen Dialog zur Erörterung von Arbeitnehmerfragen,

üblicherweise in einer Dreierkonstellation von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierung.

6. der Rechtsstatus des CTUA: Er kann im Namen sämtlicher Mitglieds-Organisationen Tarifvereinbarungen abschließen und Gesetzesänderungen aushandeln, um die Positionen von Betriebsgewerkschaften und BRTUs zu verbessern.

### 5.3 Empfehlungen

Die folgenden fünf Punkte sind besonders wirksam, um die Gewerkschaften zu reformieren:

1. Die Gewerkschaften sollten Programme und Aktivitäten initiieren, die sich mit den Rechten von informell Beschäftigten befassen, um ihre Mitgliederzahlen zu steigern.
2. Die Gewerkschaften müssen ihre Arbeit zu Rechtsfragen und Arbeitnehmerrechten intensivieren, um Mitglieder am Arbeitsplatz zu mobilisieren und deren Beteiligung an öffentlichen Gewerkschaftskampagnen anzuregen. Um faire gerichtliche Auseinandersetzungen zu ermöglichen, müssen menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen im Arbeitsgesetzbuch verankert werden.
3. Der CTUA benötigt Abteilungen für PR und Analyse und muss deren Mitarbeiter entsprechend ausbilden. Eine öffentliche Sensibilisierung für Gewerkschaftsarbeit kann durch Medienarbeit und zielgerichtete Kampagnen verstärkt werden.
4. Vernetzung und Zusammenarbeit müssen auf Ebene der BRTUs verbessert werden, beispielsweise durch regelmäßige Sitzungen von Arbeitsgruppen auf sektorieller oder regionaler Ebene.
5. Die Gewerkschaften sollten ihre Zusammenarbeit mit NGOs und ausländischen Gewerkschaften ausbauen, die sich ebenfalls im Bereich Arbeitnehmerrechte engagieren.

Die Umsetzung dieser Empfehlungen würde den Gewerkschaften dabei helfen, neue Mitglieder anzuwerben, unter anderem Arbeitnehmer aus dem informellen Sektor, und mit neuen Zielgruppen zu arbeiten. Ein solcher integrierter Ansatz würde dem armenischen Staat Nutzen bringen und überdies die öffentliche Wahrnehmung von Gewerkschaften erhöhen, das Wissen der Bürger um ihre Rechte und Pflichten festigen und die Jugendlichen



beim Eintritt in den Arbeitsmarkt fördern. Optimierte interne Abläufe, klar strukturierte Arbeitsmethoden und die Anwendung international bewährter Praxis könnten die Gewerkschaften zu Institutionen umformen, die ihrem Motto »*Gemeinsam sind wir stark*« gerecht werden. In näherer Zukunft sollten die Gewerkschaften ein Programm zur Anstellung jüngerer Mitarbeiter und eine Kampagne über die Ideale der Gewerkschaftsbewegung ins Leben rufen und bestrebt sein, die Probleme ihrer Mitglieder wie auch der nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zu lösen. Die Gewerkschaften sollten zu Entscheidungsträgern werden und für eine zukunftsgerichtete soziale Entwicklung in Armenien kämpfen.

Im Jahr 2017 finden in einer Reihe von BRTUs Wahlen statt, zudem läuft die fünfjährige Amtszeit des derzeitigen CTUA aus. Weitere Mitarbeiter – unterschiedlichen Geschlechts, Alters und politischer Einstellung – sollten rekrutiert werden, um die Gewerkschaften zu Innovation und Handlungsfähigkeit zu führen. In den kommenden fünf Jahren könnten die armenischen Gewerkschaften bestehende Hindernisse überwinden, die Interessen ihrer Mitglieder fördern – und damit ihren Status innerhalb des gesellschaftlichen und politischen Lebens in Armenien bedeutend erhöhen.



## Über die Autoren

**Tiruhi A. Nazaretian**, Rechtsanwältin und Expertin für Arbeitsrecht, arbeitet seit 2006 mit armenischen Gewerkschaften zusammen. Derzeit leitet sie das ›TEMPUS-Zentrum für den Schutz sozialer Rechte.

**Tilman Alexander Busch** hat das Studium der Politikwissenschaft mit einem BA abgeschlossen und absolvierte von Oktober bis Dezember 2016 ein Praktikum im Regionalbüro für den Südkaukasus der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

## Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Mittel- und Osteuropa  
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:  
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme  
Europa und Nordamerika

Tel.: +49-30-269-35-7744 | Fax: +49-30-269-35-9250  
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt hier:  
[info.moe@fes.de](mailto:info.moe@fes.de)

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.



ISBN 978-3-95861-757-5