

KROATIEN

Gewerkschaftsmonitor

Mai 2019

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Im Jahr 2019 haben sich die größten Dachverbände und Einzelgewerkschaften Kroatiens im Kampf gegen die von der konservativen Regierung unter Andrej Plenković Ende 2018 beschlossene Reform der Rentenversicherung zusammenschlossen. Insbesondere die Erhöhung des Rentenalters auf sukzessive 67 Jahre (bis 2033) sowie die Abschlüsse bei Frühverrentungen wollen die Gewerkschaften nicht hinnehmen; sie werfen der Regierung vor, dass sie bei der Reform nicht konsultiert und ihre Argumente gegen die Reform nicht berücksichtigt wurden. Der Bund autonomer Gewerkschaften Kroatiens SSSH, der Dachverband Matica sowie der Verband unabhängiger Gewerkschaften Kroatiens NHS und weitere Gewerkschaften haben als Antwort darauf im Frühjahr eine Initiative für ein Referendum gestartet, damit die Bürger Kroatiens über das Rentenpaket abstimmen können. Statt der benötigten 400.000 Unterschriften haben sie mit Unterstützung durch die Sozialdemokratische Partei Kroatiens, SDP, und anderer Bündnispartner weit über 600.000 Unterschriften sammeln können. Der massiven Gegenkampagne der Regierung zum Trotz haben die Gewerkschaften mit diesem großen Erfolg den Lackmустest für ihre Gestaltungsmacht in der Sozial- und Wirtschaftspolitik Kroatiens bestanden.

Die Rentenreform verdeutlicht zwei Dinge: zum einen ist Kroatien bemüht, der gute Schüler der EU zu sein; die Erhöhung des Rentenalters war von der EU als Mittel zur Sanierung der Rentenkassen, Reduzierung der Frühverrentungen und der Erhöhung der Beschäftigungsquote empfohlen worden – Kroatien ist aber das einzige neue Mitgliedsland, welches diese Empfehlung umsetzte, obwohl es weder vom Rentenniveau (die Durchschnittsrente beträgt umgerechnet 300€) noch von der Lebenserwartung (3 Jahre weniger) mit Westeuropa mithalten kann. Zum anderen verfügt Kroatien über ein funktionierendes System der Sozialpartnerschaft, aber allzu oft müssen die Arbeitnehmervertreter erleben, dass Regie-

rung und Unternehmen über die Macht verfügen, die Agenda zu setzen. Ein Boykott der Beratungen, wie in dem Fall der Rentenreform im Herbst 2018 von Seiten der Gewerkschaften als Zeichen des Protests gesetzt, verpufft oftmals ohne große Konsequenzen.

Ihre relativ schwache Gestaltungskraft in der Sozial- und Wirtschaftspolitik hängt zwar vor allem mit der Fragmentierung der Gewerkschaftslandschaft zusammen, rührt aber auch daher, dass es in Kroatien keine gewerkschaftsnahen Forschungseinrichtungen gibt, die sie mit fundierten Expertisen beraten und in die Lage versetzen könnten, einen Dialog auf Augenhöhe mit den Sozialpartnern zu führen. So wurden ihre Argumente, die aus der gewerkschaftlichen Praxis und der engen Begleitung ihrer Mitglieder stammen, nicht gehört: Die Frühverrentungen sind nicht primär durch den Wunsch der Arbeitnehmer, sondern durch eine verfehlte Arbeitsmarktpolitik verursacht. Unternehmen locken ungestraft ältere Arbeitnehmer mit Anreizen in den frühzeitigen Ruhestand und können dabei auf die Kooperation einer Arbeitsverwaltung bauen, die daran interessiert ist, Langzeit-Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitnehmern, insbesondere nach Konkurrenzen, zu vermeiden und die Kosten auf die Rentenversicherung zu verschieben.

Der Staat sollte arbeitsmarktpolitische Instrumente wie Weiterbildung einsetzen und die Unternehmen motivieren, ältere Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, um erst einmal die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen zu erhöhen. Unternehmen sollten mehr in technologische Erneuerungen und damit auch in eine höhere Arbeitsproduktivität investieren, die höhere Löhne und damit höhere Einnahmen in der Rentenversicherung nach sich ziehen würden. Eine allgemeine Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters dagegen führt aus Gewerkschaftssicht nur dazu, die Renten weiter zu reduzieren, die ohnehin schon sehr niedrig sind. Mit diesen Forderungen konnten sich die Gewerkschaften aber bei der Rentenreform nicht durchsetzen.

Tatsache ist, dass die Transformationskosten der kroatischen Wirtschaft im Übergang zur Marktwirtschaft im Wesentli-

chen von den Arbeitnehmern getragen wurden, die vor allem in den unproduktiven Sektoren freigesetzt wurden. In Ermangelung arbeitsmarktpolitischer Instrumente wurden sie an die Rentenkassen weitergereicht. Weiterbildung oder andere Beschäftigungsprogramme sind in Kroatien Mangelware, obwohl alle Statistiken belegen, dass Bildung und Ausbildung der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit und Frühpensionierung sind; gut ausgebildete Arbeitnehmer sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst gehen erheblich seltener in die Frührente als schlecht ausgebildete Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Dringend notwendig ist ein Arbeitsmarktprogramm eines aktivierenden Staates. Auch hat die Rechtsunsicherheit bei den zahlreichen Renten novellen der letzten Jahre einen verstärkenden Effekt gehabt; Arbeitnehmer sahen sich genötigt, die jeweils aktuellen Frühpensionsangebote anzunehmen, da sie nicht sicher sein konnten, ob die nächste Novelle nicht negativer ausfallen würde.

Insgesamt aber waren im Jahr 2018 die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt positiv, die Arbeitslosenrate fiel unter 10 % – im zweiten Quartal 2018 sogar auf 7,5 %, den geringsten Stand in den letzten zwei Jahrzehnten. Seit 2016 wächst die kroatische Wirtschaft wieder und verzeichnete im Jahr 2018 mit 2,8 % ein ansehnliches, aber im Vergleich mit den anderen neuen EU Mitgliedsländern immer noch bescheidenes Wachstum. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit ist allerdings nur zu einem geringeren Teil auf neue Jobs zurück zu führen, sondern vielmehr auf die Abwanderung kroatischer Arbeitnehmer vornehmlich nach Westeuropa. Schätzungsweise haben seit dem EU-Beitritt Kroatiens im Jahr 2013 etwa 250 Tausend Menschen (rund 6 % der Bevölkerung) das Land verlassen. In bestimmten Sektoren, etwa im Tourismus und Bauwesen, zeichnet sich bereits ein Mangel an Arbeitskräften ab. Deswegen beschäftigt Kroatien zunehmend Arbeitskräfte (oftmals saisonal) aus den Nachbarländern, vor allem aus Bosnien-Herzegowina und Serbien, aber auch aus Ländern wie der Ukraine. Erste Abkommen, vor allem in Baugewerbe, sind bereits mit ostasiatischen Ländern abgeschlossen worden.

Nach sechs Jahren Rezession infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise haben sich die positiven wirtschaftlichen Entwicklungstrends auch in Lohnerhöhungen niedergeschlagen: für die Beschäftigten sowohl im öffentlichen Sektor als auch in der Privatwirtschaft gab es in 2018/2019 durchweg 5 % mehr Lohn. Höhere Lohnzuwächse von 10–30 % konnten die Branchengewerkschaften in Niedriglohnsegmenten wie dem Baugewerbe und der Tourismusbranche durchsetzen, wo sich die Arbeitskräfteknappheit bereits bemerkbar macht. Nach Einschätzungen der Europäischen Kommission bleibt das mittelfristige Wachstumspotenzial der kroatischen Wirtschaft aber wegen des langsamen Reformtempo beschränkt. Das bestätigt auch eine Konjunkturumfrage der deutsch-kroatischen Handelskammer von April 2019 unter deutschen Unternehmen in Kroatien, die eine steigende Unzufriedenheit mit den Reformen und überbordender Bürokratie über die vergangenen Jahre konstatiert; auch die hohe Steuerbelastung und eine ineffektive Korruptionsbekämpfung nannten sie als Minuspunkte und nur 68 % der befragten Unternehmer würden unter diesen Umständen noch einmal in Kroatien investieren wollen.

Der durchschnittliche Bruttolohn liegt bei aktuell rund 1.150 Euro und der Mindestbruttolohn bei rund 465 Euro. Fast 20 % der Bevölkerung lebt an der Armutsgrenze, darunter sehr viele Rentnerinnen und Rentner, die zumeist auf die Hilfe ihrer Kinder angewiesen sind. Geschlechtsspezifische Unterschiede werden in Kroatien nur unzureichend erfasst, im Jahr 2016 verdienten Frauen im Schnitt 86,8 % des durchschnittlichen Bruttolohns der Männer; in Sektoren, in denen Frauen überdurchschnittlich beschäftigt sind, waren die Unterschiede noch deutlicher, z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen lag der entsprechende Wert bei 72 %, im Einzel- und Großhandel bei 74,7 % und im Bildungswesen bei 82,2 %.

GEWERKSCHAFTEN IN KROATIEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Während des Sozialismus in Ex-Jugoslawien war die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften für die Arbeitnehmer nicht zwingend, aber durchaus die Norm. Nach Schätzungen hatten die sozialistischen Gewerkschaften vor der Transformation zur Marktwirtschaft mehr als eine Million Mitglieder und der Organisationsgrad betrug etwa 92 Prozent. Obwohl die alten sozialistischen Gewerkschaften einen raschen Transformationsprozess durchliefen und ihren Platz in der Marktwirtschaft fanden, und in kürzester Zeit auch zahlreiche neue Gewerkschaften gegründet wurden, verloren sie im Prozess dieser Transformation einen Großteil der geerbten Mitglieder.

Ende der 90er Jahre, d. h. 10 Jahre nach Beginn der Transformation, waren noch 38 % der Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft. Mitgliederzahlen und Organisationsgrad blieben dann für die nächsten 10 Jahre relativ stabil, bis zum Beginn der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008, die die kroatische Wirtschaft sehr hart traf. Zwischen 2009 und 2014 fiel der gewerkschaftliche Organisationsgrad um rund ein Viertel auf etwa 26 %; der Rückgang in absoluten Mitgliederzahlen war aber noch größer, da in der Wirtschaftskrise nicht nur die Zahl der Beschäftigten insgesamt zurückging, sondern ganze Kohorten von Arbeitnehmern, die am Ende der sozialistischen Ära Gewerkschaftsmitglieder geworden und dies auch nach der Transformation geblieben waren, in den Ruhestand und Vorruhestand gingen. So tragen die Gewerkschaften heute immer noch schwer an den Folgen dieses doppelten Mitgliederverlustes, und damit auch des Ressourcenverlusts.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Aktuell existieren in Kroatien fünf gewerkschaftliche Dachverbände. Ihre gesamtgesellschaftliche Bedeutung erschließt sich i. d. R. daraus, ob sie sich an dem nationalen tripartiten Gremium – dem Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) – beteiligen dürfen. Im Jahr 1994 gegründet, ist der WSR der zentrale Verhandlungsort für Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften; alle wesentlichen Fragen des Arbeitsmarktes und der So-

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände des Landes

Bezeichnung	Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske – SSSH (Union of Autonomous Trade Unions of Croatia)	Vorsitz: Mladen Novosel	rd. 97.000	ETUC, ITUC
Nezavisni hrvatski sindikati – NHS (Independent Trade Unions of Croatia)	Vorsitz: Krešimir Sever	rd. 107.000	ETUC, ITUC
Matica hrvatskih sindikata – MHS (Association of Croatian Trade Unions)	Vorsitz: Vilim Ribić	rd. 60.000	keine

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften des Landes

Bezeichnung	Mitgliedschaft in Dachgewerkschaft	Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske – SDLSN (Trade Union of State and Local Government Employees of Croatia)	Nezavisni hrvatski sindikati – NHS (Independent Trade Unions of Croatia)	Boris Pleša	rd. 30.000	PSI
Sindikat hrvatskih učitelja – SHU (Croatian teachers' union)	Matica hrvatskih sindikata – MHS (Association of Croatian Trade Unions)	Sanja Šprem	rd. 25.000	keine
Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske – PPDIV (Union of workers in agriculture, food and tobacco industry and water management)	keine	Denis Paradiš	rd. 21.000	EFFAT, IUF

zialversicherung werden hier in mehr oder weniger kontinuierlich tagen thematischen Expertenkomitees beraten. Die Geschäftsführung obliegt dem Arbeitsministerium; die Maßstäbe zur Beteiligung der Gewerkschaftsdachverbände am Wirtschafts- und Sozialrat wurden 2012 festgelegt und sind die Folgenden: sie müssen mindestens 50.000 Mitglieder und mindestens 4 Branchengewerkschaften repräsentieren, über lokale Büros in mindestens 4 Regionen verfügen und mindestens 5 Beschäftigte haben. Diese Kriterien erfüllen derzeit lediglich drei Dachverbände (siehe Tabelle 1).

In Kroatien gibt es mehr als 660 amtlich eingetragene Gewerkschaften, von denen die meisten auf der Ebene eines Unternehmens (Hausgewerkschaft) organisiert sind und untereinander um die Gunst der Mitglieder konkurrieren. Die Zahl der Branchengewerkschaften, die Arbeitnehmer eines

Geschäftszweigs bei mehreren Arbeitgebern versammeln, ist gering und bei den existierenden handelt es sich vorwiegend um reformierte sozialistische Branchengewerkschaften.

Zwar sind es die Dachverbände, die im WSR sitzen, doch ihre Macht ist eine geliehene Macht, die sie aus der Vertretung der Branchen- und Einzelgewerkschaften beziehen, denn diese verfügen über die Mitgliedsbeiträge über eigene finanzielle Ressourcen. Ein zusätzliches Gewicht haben die Branchen- und Einzelgewerkschaften dadurch, dass sie problemlos aus einem Dachverband zu einem anderen wechseln können; die Dachverbände sind formal ideologisch nicht gebunden, auch wenn sich aktuell ein Trend zur stärkeren Politisierung andeutet. Bislang hat aber die Möglichkeit, sich dem einen oder anderen Dachverband anzuschließen, den Einzelgewerkschaften eine starke Stellung verliehen. Auf der Betriebsebene ver-

treten neben den Gewerkschaften auch die Betriebsräte die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Sie haben relativ große Befugnisse, auch wenn sie nicht berechtigt sind, Tarifverträge zu unterzeichnen. In der Regel unterstehen die Betriebsräte in den Unternehmen aber den jeweiligen lokalen Gewerkschaften, sodass sie nicht unabhängig von diesen agieren.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Mitgliederbasis zu erweitern ist eine Herausforderung für alle kroatischen Gewerkschaften, denn mit ihr hängt ihre Gestaltungskraft zusammen. Dabei gibt es aber erhebliche Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Sektoren des Arbeitsmarktes. Den höchsten Organisationsgrad und damit auch die größte Verhandlungsmacht haben Gewerkschaften im öffentlichen Sektor, der die öffentliche Verwaltung und den öffentlichen Dienst (Grund- und Mittelschulen, Wissenschaft und Hochschulbildung, Gesundheitswesen, Kultur, Sozialwesen u. a.) umfasst und auch öffentliche Unternehmen, deren Mehrheitseigner der Staat oder die Kommunen sind, mit einschließt. Eine beachtliche Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern und ein stabiler Einfluss der Gewerkschaften konnte auch im privatisierten Teil der Wirtschaft erhalten bleiben, der geprägt ist von Unternehmen, die vor 1990 gegründet und dann im Verlauf des Transformationsprozesses privatisiert wurden. In diesen Unternehmen waren die Gewerkschaften auch vor der Transformation bereits tätig und konnten in der Regel ihre Mitglieder und ihren Einfluss bewahren. In der »neuen Wirtschaft«, d. h. in Unternehmen und Tätigkeitsbereichen, die nach Beginn des Transformationsprozesses entstanden sind, sieht es dagegen ganz anders aus. Hier gibt es insgesamt weniger Gewerkschaften, hier haben sie weniger Mitglieder und somit auch einen sehr geringen Einfluss. Ganz besonders niedrig ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei neugegründeten kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Dennoch: nur rund 50 % der Beschäftigten sind in Tarifverträge eingebunden, 2009 waren es noch 61 %; während der öffentliche Sektor mit fast 100 % die Spitze stellt, beträgt die Tarifabdeckung im privaten Sektor nach jüngsten Schätzungen gerade einmal 36 %. Wenn es auch keine tiefgreifenden politischen Konflikte zwischen den Gewerkschaften gibt und die Gewerkschaftsverbände bei strategischen Fragen wie der Rentenreform immer wieder relativ gut zusammenarbeiten, ist doch die Fragmentierung auf allen Organisationsebenen ein ernsthaftes Problem der Gewerkschaftslandschaft und verhindert eine größere Schlagkraft der Arbeitnehmerseite.

Die Fragmentierung begann mit dem Transformationsprozess, als neue Gewerkschaften als eine Art Opposition zu den alten sozialistischen Gewerkschaften aus dem Boden sprossen. Obwohl sich auch die sozialistischen Gewerkschaften relativ schnell transformiert hatten, setzte sich der Fragmentierungsprozess auch in den Jahren seit 2009 weiter fort. Die Fragmentierung ist auch auf Ebene der Gewerkschaftsdachverbände vorhanden; seit 1993 schwankt ihre Zahl zwischen fünf und sieben.

Der Mitgliederrückgang ist das zweite ernst zu nehmende Problem aller Gewerkschaften, die immer noch laufenden Restrukturierungsprozesse in einzelnen Wirtschaftszweigen stellen ein großes Risiko dar, wie z. B. in der traditionell wichtigen Werftindustrie, die aktuell von Konkursen bedroht ist. Hier droht in naher Zukunft eine große Entlassungswelle von gewerkschaftlich organisierter Arbeiterschaft. Auch ein erwarteter Abbau von Beschäftigung im öffentlichen Sektor könnte die Rolle der Gewerkschaften schwächen und Digitalisierung und prekäre Arbeitsverhältnisse in der »neuen Wirtschaft« lassen nicht erwarten, dass so schnell größere Gruppen von neuen Mitgliedern gewonnen werden können.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die kroatischen Arbeitnehmer machten im Jahr 2018 immer wieder Gebrauch von ihrem Streikrecht, insbesondere um Lohnforderungen und anderen Rechten Nachdruck zu verleihen oder gegen Nichtauszahlung von Löhnen zu protestieren. Die größten Streiks erlebte das Land in den von Konkurs bedrohten Schiffswerften in Rijeka, in denen rund 4.500 Arbeiter mehrfach ihre Löhne gar nicht oder nicht rechtzeitig erhielten. Eine Rettung der Werften ist trotz der Intervention der Regierung noch nicht in Sicht und so bleiben nach wie vor tausende Arbeitsplätze an dem Standort der traditionellen Werfindustrie gefährdet.

Nach wie vor können sich kroatische Gewerkschaften auf einen relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, vor allem im öffentlichen Dienst, in den öffentlichen Unternehmen und dem privatisierten Teil der „alten“ Wirtschaft stützen. Dieser Umstand verleiht den Gewerkschaften eine gesamtgesellschaftliche Relevanz und Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit. Sie sind in den Medien und im öffentlichen Raum präsent und werden in öffentliche Diskussionen zu allen wirtschaftlichen und sozialen Fragen einbezogen. Ihre wichtigste Funktion aber liegt darin, für Lohnerhöhungen zu sorgen und wenn nötig, Streiks und andere Proteste zu organisieren; sie schließen Tarifverträge auf nationaler, Sektor- und Unternehmensebene ab.

Ein grundsätzlicher Bedeutungsverlust der Gewerkschaften ist in absehbarer Zeit trotz des Mitgliederrückgangs nicht zu befürchten, denn durch den tripartiten Wirtschafts- und Sozialrat verfügen sie über einen relativen hohen Erkennungsgrad in der Öffentlichkeit und einen grundsätzlichen Zugang zu den Entscheidungsebenen im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Das System der Sozialpartnerschaft ist bei allen Schwächen institutionell abgesichert und es ist zu erwarten, dass der sich abzeichnende Arbeitskräftemangel die Verhandlungsposition der Gewerkschaften stärken wird.

In der jüngsten Vergangenheit ist ein Trend zur Politisierung der Gewerkschaften zu erkennen. Sie nehmen zunehmend Teil an öffentlichen Diskussionen und Stellung gegen die Fiskal- und Wirtschaftspolitik der Regierung. Ein Teil der gewerkschaftlichen Führungskräfte macht Front gegen die neoliberalen Politik der Einsparungen und Einschnitte; Gewerk-

schafter präsentieren zunehmend alternative Analysen und Vorschläge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Aber auch zu anderen Themen wie der Bekämpfung der Korruption und des Klientelismus äußern sie sich häufiger als zuvor.

Dennoch: die Herausforderungen im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik sind groß und die Möglichkeiten, alternative Lösungsmodelle unter einer Regierung durchzusetzen, die sich eine neoliberale Politik des Sparens und der Einschnitte auf die Fahnen geschrieben hat, begrenzt. Die kroatischen Gewerkschaften sehen sehr deutlich, dass durch diese Politik des Sparens ihre Gestaltungskraft geschwächt wird; auch die zunehmend stärkere Rolle der Europäischen Union bei der Wirtschafts- und Fiskalpolitik trägt dazu bei. Hier müssen die Gewerkschaften stärker Fragen der Ungleichheit und sozialen Gerechtigkeit in den politischen Diskurs bringen und mit Hilfe innovativer Ideen und Ansätze ihren Stellenwert in der Gesellschaft verteidigen und attraktiv bleiben als zentrale Interessenvertretung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Kroatien. Unterstützend könnte sich die abzeichnende Trendwende in der Abwanderungsdynamik erweisen: bisher hatten die Unzufriedenen und Unterbeschäftigten mit den Füßen gewählt und sich in Westeuropa eine bessere Zukunft gesucht; sollte dieses Ventil in Zukunft nicht mehr in diesem Maße funktionieren – die Auswanderung nach Deutschland z.B. hat sich von 2017 auf 2018 fast halbiert – könnten Gewerkschaften zu einem sozialen und politischen Sprachrohr einer dynamischen und anspruchsvolleren jüngeren Arbeitnehmerschaft werden, die für ihr Verbleiben in Kroatien bessere Perspektiven und bessere Löhne fordert.

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Internationale
Politikanalyse | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus

Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika

marc.meinardus@fes.de

www.fes.de/internationale-politikanalyse

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