

>present< Freiburger Schriften zur Sozialpädagogik
Herausgegeben von Prof. Dr. Norbert Huppertz

Band 7

Viktor Kolodziej

**Arbeitsrecht
für
soziale Fachkräfte**

PAIS-Verlag

Oberried bei Freiburg i. Br.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Kolodziej, Viktor

Arbeitsrecht für soziale Fachkräfte / Viktor Kolodziej. –

Oberried bei Freiburg i. Br. : PAIS-Verl., 2002

(Present ; Bd. 7)

ISBN 3-931 992-14-4

PAIS-Verlag

Hauptstr. 49 • 79254 Oberried

© Copyright 2002: Sozietät zur Förderung der wissenschaftlichen
Sozialpädagogik-PAIS e.V. Oberried

Printed in Germany

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung in anderen
als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf deshalb der vorherigen schriftlichen
Einwilligung des Verlages.

Inhalt

Vorwort des Herausgebers	13
I. Die Entstehung des Begriffs „Arbeit“ und ihre heutige Bedeutung	15
1. Was ist „Arbeit“?	15
a) Arbeitsbegriff	15
b) Arbeit als Teil der Lebenssinnggebung	17
c) Die soziale Funktion der Arbeit	18
2. Arbeitsfelder in der heutigen Gesellschaft	20
a) Handwerkliche und industrielle Tätigkeit	20
b) Handel, Verwaltung, leitende Tätigkeit	21
c) Pädagogische, caritative und soziale Tätigkeit.....	21
d) Medizinische, anwaltschaftliche, künstlerische und kultische Dienstleistungen	23
e) Der öffentliche Dienst	24
f) Funktionen in Wirtschaft und Politik	26
3. Arbeitgeber und Arbeitnehmer	26
a) Arbeitgeber.....	26
b) Arbeitnehmer.....	27
II. Grundlagen und Probleme des Arbeitsrechts	29
1. Europäisierung und Globalisierung	29
2. Nationale und internationale Gesetze und Abkommen	30
3. Tarifrecht als kollektives Arbeitsrecht	31
4. Gestaltung des Einzelarbeitsvertrages	33
5. Rechtsschutz des Arbeitnehmers	34
6. Das eigene Arbeitsverhältnis und die Beratungskompetenz der sozialen Fachkräfte	35

III. Gesetzliche Regelungen im Bereich des Arbeitsrechts	39
1. Europarecht	39
a) Europäische Sozialcharta	39
b) Verordnung der europäischen Gemeinschaft über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft Nr. 16 12/68	40
c) Richtlinien des Rates über die Angleichung der Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten für die gleichen Entgelte von Männern und Frauen Nr. 75/117	40
d) Entscheidung der europäischen Kommission über die Freizügigkeit und den Ausbau eines Informationsnetzes innerhalb der Gemeinschaft Nr. 92/569	41
e) Arbeitsgerichtliche Zuständigkeit	41
2. Deutsche Rechtsquellen	42
a) Grundgesetz (GG)	42
b) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)	42
c) Handelsgesetzbuch (HGB)	44
d) Gewerbeordnung (GewO)	44
e) Weitere spezialgesetzliche Rechtsquellen	45
f) Tarifvertragsrecht	46
g) Betriebsverfassungsrecht	47
h) Recht des öffentlichen Dienstes	49
i) Richterliches Arbeitsrecht	52
3. Kirchliches Arbeitsrecht	53
a) Maßgebende Normen des Verfassungsrechts für das kirchliche Arbeitsrecht	53
b) Kirchliches, kollektives Arbeitsrecht	54
c) Mitarbeitervertretung	57
d) Kirchliche und staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit	60
Exkurs: Kirchliches, kollektives, Arbeitsrecht am Beispiel der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes	62

(aa) Allgemeiner Teil mit Kommentar 62 • (bb) Anlagenteil 63 •

(cc) Rechtsgrundlagen der AVR 63

IV. Das Deutsche Tarifrecht als Grundlage des einzelnen Arbeitsvertrages	65
1. Gesetzliche Grundlagen	66
a) Die Prinzipien des Grundgesetzes.....	66
b) Das Tarifvertragsgesetz.....	67
2. Der Tarifvertrag	68
a) Die Tarifvertragsparteien	68
b) Schuldrechtlicher Teil des Tarifvertrages	70
c) Normativer Teil des Tarifvertrages	70
d) Schlichtungsrecht	71
e) Der Arbeitskampf	72
Exkurs: Der Bundesangestelltentarif (BAT) als hauptsächliche Grundlage für Arbeitsverträge der Sozialen Dienste	76
a) Inhaltliche Regelungen des BAT	77
(aa) Geltungsbereich 77 • (bb) Arbeitsvertrag 77 •	
(cc) Ergänzungstarifverträge 78	
b) Tarifverträge für Auszubildende	79
c) Versorgungstarifvertrag	80
3. Das Personalvertretungsrecht	80
a) Geltungsbereich und Organisation	80
b) Der Personalrat.....	81
c) Mitwirkung und Mitbestimmung des Personalrates.....	82
V. Das Arbeitsvertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des BAT	85
1. Wesen des Arbeitsvertrages	85
a) Abstrakte Voraussetzungen.....	86
b) Angebot und Annahme.....	86
2. Die Anbahnung – Begründung – des Arbeitsverhältnisses 87	
a) Informationen über das Arbeitsverhältnis	87
b) Die Bewerbung.....	88
c) Das Bewerbungsgespräch	89

d)	Der Vertragsabschluss	93
e)	Abschlussbeschränkungen	96
f)	Befristete und Teilzeitarbeitsverhältnisse	97
3.	Die Form des Arbeitsvertrages	99
4.	Die Rechte und Pflichten der Vertragspartner	100
a)	Vertragspartner	100
b)	Hauptpflichten des Arbeitnehmers	100
	(aa) Arbeitspflicht 100 • (bb) Weisungsbefugnis des Arbeitgebers (Direktionsrecht) 103	
c)	Weitere Pflichten des Arbeitnehmers	104
	(aa) Gelöbnispflicht im öffentlichen Dienst 104 • (bb) Pflicht zur ärztlichen Untersuchung 104 • (cc) Arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht 105 • (dd) Wahrung des Sozialgeheimnisses 106 • (ee) Treue- bzw. Loyalitätspflicht 106 • (ff) Auskunftspflicht 107 • (gg) Anzeige drohender Schäden 107 • (hh) Anzeige der Arbeitsunfähigkeit 108 • (ii) Persönliche Angelegenheiten 108 • (jj) Aufnahme einer Nebenbeschäftigung 108 • (kk) Annahme von Belohnungen und Geschenken 109	
d)	Hauptpflichten des Arbeitgebers	110
	(aa) Annahme der Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers 110 • (bb) Die Entgeltzahlungspflicht 111	
e)	Weitere Pflichten des Arbeitgebers (Fürsorgepflichten)	112
	(aa) Schutz der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers 112 • (bb) Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers 113 • (cc) Gleichbehand- lungspflicht 113 • (dd) Schutz des Eigentums des Arbeitnehmers 114 • (ee) Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 115 • (ff) Pflicht zur Urlaubsgewährung 116 • (gg) Pflicht zur Bildungsurlaubsgewährung 116 • (hh) Entgeltzahlung an Feiertagen 116 • (ii) Entgeltzahlung im Krank- heitsfall 117 • (jj) Entgeltfortzahlung bei Kuren 118 • (kk) Entgeltfortzah- lung bei persönlichen Hinderungsgründen 118 • (ll) Gewährung vermögens- wirksamer Leistungen 119 • (mm) Pfändungsschutz 119 • (nn) Berechnung und Abführung der anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge 120 • (oo) Pflicht zur Erstellung und Übergabe eines Beschäftigungs- bzw. Dienstzeugnisses 121 • (pp) Pflicht zur Herausgabe der Arbeitspapiere 122	
5.	Das Arbeitsentgelt	122
a)	Grundvergütung (Grundgehalt)	122
b)	Ortszuschlag	125
c)	Zulagen	126

d)	Krankenbezüge.....	127
e)	Eingruppierung.....	127
f)	Regelmäßige Eingruppierungen im Bereich der erzieherischen Tätigkeiten und der Sozialen Dienste (hier bei kommunalen Anstellungsträgern).....	128
	(aa) Tätigkeiten im Erziehungsdienst in Kinderkrippen, Kindergärten, Horten, Kinderhäusern, Tageseinrichtungen der Erholungsfürsorge; 128 •	
	(bb) Leitungen in Einrichtungen wie (aa) 129 • (cc) Leitungen in Einrich- tungen für behinderte Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungs- schwierigkeiten 130 • (dd) Sozialpädagogen und Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit 130	
g)	Überstunden	131
	(aa) Begriff 131 • (bb) Leistungspflicht 132 •	
	(cc) Überstundenausgleich 133 • (dd) Ausnahmen 133	
h)	Zuwendungen und Urlaubsgeld	134
	(aa) Weihnachtsgeld 134 • (bb) Urlaubsgeld 135 • (cc) Jubiläumss- zuwendungen 136	
i)	Zusatzversorgung	137
j)	Sozialversicherungs– und Steuerpflicht	138
	(aa) Gesetzliche Sozialversicherung 138 • (bb) Steuerpflicht 140 •	
	(cc) Private Abzüge 141	
6.	Urlaub	141
a)	Grundsätzliches	141
b)	Urlaubsregelungen	142
	(aa) Bundesurlaubsgesetz 142 • (bb) Urlaubsanspruch nach dem BAT 143 •	
	(cc) Urlaubsdauer 144 • (dd) Zusatzurlaub 145 • (ee) Sonderurlaub 145 •	
	(ff) Arbeitszeitverkürzung 146 • (gg) Kirchliche Regelungen 146 •	
	(hh) Urlaubsentgelt 147 • (ii) Urlaubsabgeltung 147 •	
	(jj) Arbeitsbefreiung 147	
7.	Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	149
a)	Erfordernisse einer Kündigungserklärung.....	149
b)	Kündigungsfristen bei einer ordentlichen Kündigung	150
c)	Spezifische Kündigungshintergründe.....	152
	(aa) Personenbedingte Kündigung 152 • (bb) Verhaltensbedingte Kündigung 152 • (cc) Betriebsbedingte Kündigung 153	
d)	Außerordentliche (fristlose) Kündigung	154

e)	Allgemeiner Kündigungsschutz	156
f)	Besonderer Kündigungsschutz	156
	(aa) Mutterschutz 156 • (bb) Erziehungsurlaub Elternteilzeit) 156 •	
	(cc) Schwerbehinderte 157 • (dd) Funktionsträger/Betriebsverfassungs-	
	organe/Personalrat 158 • (ee) Wehrdienst 158	
g)	Andere Auflösungsgründe für das Arbeitsverhältnis	158
	(aa) Auflösung durch Urteil 158 • (bb) Auflösungsvertrag 159 •	
	(cc) Anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses 159	
h)	Sonderschutz für Kinder und Jugendliche.....	160
	(aa) Arbeitsschutz für Kinder 160 • (bb) Arbeitsschutz für Jugendliche 161	
8.	Schwerpunkthemen, Aufgaben und Probleme im	
	Arbeitsverhältnis.....	162
a)	Personalakten	163
	(aa) Personalakten des Arbeitnehmers 163 • (bb) Personalakten betreuter	
	Personen 164	
b)	Wahrung des Sozialgeheimnisses (Sozialdatenschutz).....	166
	(aa) Persönlichkeitsschutz 166 • (bb) Vertrauensschutz 167 •	
	(cc) Datenschutz 167 • (dd) Geheimnisschutz 167 • (ee) Fachspezifischer	
	Sozialdatenschutz in der Jugendhilfe 169 • (ff) Offenbarungsbefugnisse 170 •	
	(gg) Zeugnisverweigerungsrecht und Aussagegenehmigung 172	
c)	Mobbing (Schikane am Arbeitsplatz).....	175
	(aa) Zum Mobbingbegriff 175 • (bb) Mobbingursachen 177 •	
	(cc) Mobbingfolgen 180 • (dd) Maßnahmen 182 • (ee) Hilfen und	
	Gegenstrategien 183	
d)	Haftung und Haftungspflicht.....	184
	(aa) Haftungsbegriff und Haftungspflicht 184 • (bb) Rechtsgrundlage,	
	Voraussetzungen und Folgen der Haftungspflicht 186 • (cc) Haftungss-	
	chäden 189 • (dd) Strafrechtliche Haftung 191 • (ee) Dienstrechtliche	
	Haftung 191 • (ff) Private Haftpflichtversicherung 192	
e)	Beschäftigungszeugnis	193
	(aa) Rechtsanspruch auf das Beschäftigungszeugnis, seine Bedeutung und	
	Wirkung 193 • (bb) Zeugnisarten 194 • (cc) Form des Zeugnisses 196 •	
	(dd) Inhalte des qualifizierten Zeugnisses 196 • (ee) Inhalte des einfachen	
	Zeugnisses (Beschäftigungsnachweis) 198	

- f) Beratung und Beratungspflicht als soziale Arbeitsaufgabe.... 199
 - (aa) Gesetzliche Grundlagen 199 • (bb) Beratung und Beratungsschwerpunkte 200 • (cc) Persönliche Beratung und Rechtsberatung 204

VI. Die Arbeitsgerichtsbarkeit	205
1. Prozessuale Zuständigkeit	206
a) Örtliche Zuständigkeit.....	206
b) Sachliche Zuständigkeit	206
2. Verfahrensarten	207
a) Urteilsverfahren.....	207
b) Beschlussverfahren.....	207
3. Prozessparteien	208
a) Kläger und Beklagte.....	208
b) Parteifähigkeit	208
4. Verfahrensgrundsätze	208
a) Antragsgrundsatz.....	208
b) Verhandlungsgrundsatz.....	209
c) Öffentlichkeitsgrundsatz	209
d) Beschleunigungsgrundsatz.....	209
e) Beschlussverfahren.....	209
5. Instanzen des Arbeitsgerichts	210
a) Erste Instanz (Arbeitsgericht).....	210
b) Zweite Instanz (Landesarbeitsgericht)	211
c) Dritte Instanz (Bundesarbeitsgericht).....	212
6. Zwangsvollstreckung	213
Abkürzungsverzeichnis	214
Literaturverzeichnis	218
Zum Verlag	222

Vorwort des Herausgebers

Kenntnisse aus dem Arbeitsrecht braucht jede soziale Fachkraft – egal, wo sie arbeitet. Spätestens dann, wenn es um das eigene Arbeitsverhältnis geht, sollte man sich auskennen – vor allem, um im Konfliktfall keine unnötigen Nachteile zu haben, evtl. aber auch, um in bestimmte Konfliktlagen erst gar nicht hinein zu geraten.

In vielen Feldern der Sozialarbeit ist Wissen über das Arbeitsrecht aber auch deshalb erforderlich, weil es um das Wohl der Menschen, geht, der Klienten, mit denen es die soziale Fachkraft zu tun hat und für welche sie verantwortlich ist.

Die vorliegende Veröffentlichung von Viktor Kolodziej bietet in diesen Fällen eine gute Hilfe; denn sie ist aus der praktischen Erfahrung heraus als Sozial- und Jugendamtsleiter entstanden und für die in der Praxis Stehenden geschrieben. Verständlichkeit und Lebensbezug haben Vorrang. Dort, wo der theoretische Hintergrund nötig ist, wird er juristisch fundiert vermittelt und veranschaulicht durch einleuchtende Beispiele. Hier spiegelt sich die langjährige Lehrerfahrung des Autors wieder. Übersichtlich werden alle wichtigen arbeitsrechtlichen Gebiete behandelt.

Mein Wunsch ist, dass alle in der Sozialen Arbeit Tätigen eine von ihrer Berufsethik getragene gute Arbeitsatmosphäre erleben können, von der besonders auch die Adressaten profitieren. Somit kann auf der Basis des Arbeitsrechts jeder Beteiligte einen Gewinn und Zuwachs an Lebensqualität erhalten.

Oberried im Februar 2002

Norbert Huppertz

V. Das Arbeitsvertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des BAT

1. Wesen des Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag. Wie jeder andere zweiseitige Vertrag setzt er zwei Vertragsparteien - Arbeitnehmer und Arbeitgeber - voraus. In der Regel wird er auf der Grundlage bestehender gesetzlicher, tarifrechtlicher und betrieblicher bzw. behördlicher, generell geltender und verpflichtender Normen abgeschlossen. Das hindert die Vertragsparteien nicht, über diese Normen hinaus zu gehen, sie werden dann beide Parteien bindender Inhalt, wenn gesetzliches oder tarifliches Gebot oder Verbot dem nicht entgegensteht, z. B. übertarifliche Bezahlung, zusätzlicher Urlaub u. a. Arbeitsverträge können dann entsprechend, auch wenn sie formularmäßig abgeschlossen werden, abgeändert oder ergänzt werden. Maßgebend ist dabei stets der übereinstimmende Vertragswille der Vertragsparteien.

Während seines Bestehens, teilweise noch danach (z. B. in Fragen des Datenschutzes, der Schweigepflicht, der Schadensersatzpflicht u. a.) ist er ein fortlaufendes Gläubiger-Schuldner-Verhältnis. So schuldet beispielsweise der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitsleistung und der Arbeitgeber das entsprechende Entgelt. Leistung und Gegenleistung müssen zweifelsfrei, wie alle sonstigen Rechte und Pflichten, festgelegt sein und auch einer gerichtlichen Überprüfung standhalten können.

Abgeschlossene Arbeitsverträge müssen beiderseits erfüllt werden (*pacta sunt servanda*= Verträge sind zu halten). Unter bestimmten Voraussetzungen ist der Rücktritt von einem Vertrag möglich, z. B. wenn er objektiv gar nicht erfüllt werden kann, weil ein schwerer Unfall oder eine Krankheit vor Beginn der Arbeitsaufnahme die vereinbarte Leistung unmöglich macht. Bei widerrechtlicher Nichterfüllung oder Verletzung des Arbeitsvertrages kann die geschädigte Partei Schadensersatzansprüche geltend machen, etwa, wenn eine Leistung vom Arbeitnehmer nicht erbracht wurde oder ein ausgeliehener PC in

Verlust geraten ist. Insofern haben beide Vertragsparteien auch gegenseitige Haftungspflichten.

f) Abstrakte Voraussetzung

Inhaltlich ist Vertragsgegenstand ein bestimmtes Tun (z. B. Leisten der vereinbarten, qualifizierten Arbeit), Dulden (z. B. Krankenbehandlung, Operation zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit) oder Unterlassen (z. B. Alkohol oder Rauchverbot), gemäß § 241 BGB. Die Realisierung dieser Pflichten ergibt sich dann durch die Erfüllung der beiderseitigen, arbeitsvertraglichen Vereinbarung und innerbetrieblichen oder innerbehördlichen Richtlinien, Zusatzvereinbarungen und dienstlichen Anordnungen im Einzelfall. Dem Arbeitgeber steht hier ein Weisungsrecht - Direktionsrecht - gemäß § 315 BGB zu. Es bezieht sich auf die Art der Arbeit, ihren Umfang, die Arbeitszeit und den Arbeitsort. Das Direktionsrecht darf nicht willkürlich ausgeübt werden und ist arbeitsgerichtlich überprüfbar.

g) Angebot und Annahme

Ein Arbeitsvertrag kommt nur zustande, wenn arbeitsplatzsuchende Arbeitnehmer und arbeitsplatzvergebende Arbeitgeber zusammenkommen und sich im Arbeitsvertrag einigen.

Angebote können sein

- Vermittlungsangebote des Arbeitsamtes,
- öffentliche Stellenausschreibungen,
- Stellenangebote, örtlich oder trägerbegrenzt, in kommunalen Publikationen von Vereinen, Anstalten oder Stiftungen,
- Stellenangebote in Fachzeitschriften,
- Informationen über offene Stellen mündlich (wenn der potentielle Arbeitgeber dahinter steht).

Stellenausschreibungen müssen grundsätzlich geschlechtsneutral erfolgen (§ 611 b BGB). Ausnahmen sind nur in begrenztem Umfang möglich (z. B. wenn tendenzbezogen eine katholische Pfarrstelle nur mit einem Pfarrer oder eine Schauspielerinnenstelle nur mit einer Frau besetzt werden soll).

Die Annahme erfolgt, wenn der Bewerber nach erfolgreicher Bewerbung vom künftigen Arbeitgeber die Einstellungszusage erhält und beiderseits der Arbeitsvertrag unterzeichnet wird.

Für den Arbeitgeber ist die Bewerbung des potentiellen Arbeitnehmers im Zuge des Bewerbungsverfahrens in rechtlicher Hinsicht ein Angebot (z. B. auf eine Stellenbeschreibung hin oder bei einer sog. Blindbewerbung). Auch hier kommt der Vertragsabschluss zustande, wenn der Arbeitgeber das Angebot annimmt und der Arbeitsvertrag unterzeichnet wird.

2. Die Anbahnung - Begründung - des Arbeitsverhältnisses

a) Informationen über das Arbeitsverhältnis

Interessierte Bewerber für einen Arbeitsplatz sollten sich im Vorfeld der Bewerbung möglichst Informationen über den künftigen Arbeitsbereich beschaffen. In der Regel führen stellenausschreibende private wie öffentliche Träger die wesentlichen Aufgabenbereiche, ihre Schwerpunkte, Konzepte und Vergütungen aus. Meistens in Unkenntnis der tatsächlichen Gegebenheiten erscheint es häufig sinnvoll, zusätzliche Informationen über

- den Vertragspartner (wer ist Vertretungsberechtigter?),
- die Arbeitszeit,
- die konkreten Aufgaben,
- die Dauer der Beschäftigungszeit (z. B. im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung, Zeitverträge),
- die Vergütung,
- Aufstiegsmöglichkeiten,
- den Urlaub,
- die Kündigung,
- Nebentätigkeiten,
- besondere Rechte und Pflichten (z. B. Mitwirkungen bei Arbeitskonzepterstellung, Mitarbeiterführung, finanzielle Kompetenzen, Außenvertretungen u. a.)

Arbeitsrecht für Soziale Fachkräfte

Unser Arbeitsleben steckt voller Rechtsfragen. Für nahezu alles gibt es juristische Grundlagen, die Sicherheit geben und damit Vorteile bieten sollen. Wer das Recht im Arbeitsleben kennt, kann also davon profitieren. Wer es nicht kennt, ist im Nachteil. Soziale Fachkräfte sollten gründliche Rechtskenntnisse über das Arbeitsleben haben - sei es zum Wohle ihrer Adressaten, denen sie helfen sollen, sei es im eigenen Interesse, z.B. im Streitfall am Arbeitsplatz.

Das vorliegende Buch bietet Informationen für den "Fall des Falles", z.B. für

- Arbeitsverträge
- Arbeits- und Beschäftigungszeugnisse
- Haftung im Berufsalltag
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Arbeitsrecht im kirchlichen Dienst
- Usw.

Eine wichtige Sammlung von Rechtsgrundlagen für die Praxis im sozialen Beruf.

Zum Autor

Viktor Kolodziej: Nach Erststudium der Sozialarbeit und Zweitstudium der Verwaltungswissenschaften langjährige Tätigkeit in der kommunalen Jugend- und Sozialhilfe; zuletzt Leitung des Jugend- und Sozialamtes in Freiburg i. Br.; Lehrauftrag an der Pädagogischen Hochschule Freiburg und an sozialpädagogischen Fachschulen; zahlreiche Publikationen in Fachzeitschriften zu Rechtsfragen in der Sozialen Arbeit, u.a. "Meine Rechte als ErzieherIn", Oberried 2000

ISBN 3-931 992-14-4

PAIS