Es liegt an uns!

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen**

Band (Jahr): **5 (1979)**

Heft 10

PDF erstellt am: **15.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-359137

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Die Zeitung der Organisation für die Sache der Frauen

5. Jg.
Dezember 79 Nr. 10

Herausgeber: OFRA, Lindenberg 23, 4058 Basel
Redaktion: Kathrin Bohren
Druck: Hochuli
10 Nummern im Jahr
Preis Abo: Fr. 13.–
einzeln: Fr. 1.30

OFRA

emanzipation

Es liegt an uns!

Seit dem Bestehen der Gewerkschaften, und das sind immerhin mehr als hundert Jahre, ist Gewerkschaftspolitik reine Männersache. Anfänglich wollten sie die Erwerbstätigkeit der Frauen überhaupt verboten haben, und noch heute werden die Interessen der Frauen nicht optimal vertreten. In letzter Zeit haben aber die Gewerkschafterinnen angefangen, ihre Bedürfnisse anzumelden. Sie haben Frauengruppen gebildet, um ihren Forderungen mehr Nachdruck zu verleihen.
Vier Gewerkschafterinnen aus der Frauengruppe der Gewerkschaft Textil, Chemie und Papier (GTCP) berichten über ihre Arbeit.

INHALT

FIRESTONE
SOMMERUNI BERLIN
VIEL ZU TUN
MANN-FRAU-BEZIEHUNG
OFRA-KONGRESS

Helene: Ich arbeite bei Ciba-Geigy in einem Forschungslabor für Agrarchemie als Hilfslaborantin.
Zita: Ich arbeite auch bei Ciba-Geigy in der analytischen Abteilung als Laboristin. Zugleich bin ich Präsidentin der Frauengruppe und in der Arbeiterkommission im Betrieb.
Pia: Ich habe zehn Jahre in einer Chemischen gearbeitet und arbeite im Moment als Hausfrau. Aber die Arbeit in der Frauengruppe ist mir sehr wichtig, und darum bin ich auch dabei.
Valerie: Ich habe bei Hofmann-La Roche auf dem Büro gearbeitet und bin so zur Gewerkschaft gekommen. Seit kürzerer Zeit arbeite ich auf dem Sekretariat der GTCP.

Emanzipation: Könntet Ihr die Frauengruppe ein wenig vorstellen?

Zita: Die Frauengruppe Basel versucht, die Frauen zu motivieren, sich zusammenzuschliessen, damit sie sich ihrer Benachteiligung bewusst werden und versuchen, etwas zu unternehmen. Es nützt nichts, wenn jede einzelne am Arbeitsplatz reklamiert, man wird höchstens blöd angeschaut, und man traut sich auch nicht. Aber wenn man sich bewusst ist, dass alle ungfähr dieselben Probleme haben, bekommt man mehr Mut.

Emanzipation: Wie stark ist die Frauengruppe?

Zita: Im Moment ca. 40 Frauen. Fast alle aus den grossen Chemiebetrieben.
Valerie: Es ist neu, dass sich auch Frauen aus der Textilbranche interessieren. Wir sehen es als unsere Aufgabe, uns mit den Problemen der Textilarbeiterinnen zu befassen, sie sind viel schlechter gestellt als wir Frauen in der Chemie.

Emanzipation: Wie sind die Frauen überhaupt organisiert?

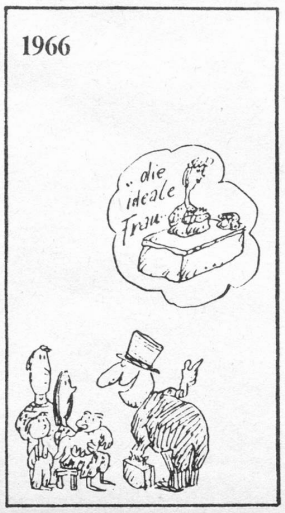
Valerie: Es sind ca. 20 % Frauen gesamtschweizerisch. In den Textilbetrieben sind die Frauen sicher unterrepräsentiert, in den Chemischen ist es von Betrieb zu Betrieb verschieden, es gibt Betriebe, wo der Organisationsgrad der Frauen recht gut ist.
Helene: Ich habe das Gefühl, viele Frauen machen nicht mit, weil sie als Zweitverdiener arbeiten und zufrieden sind, es reicht, und viele Frauen, die aktiv mitarbeiten, sind alleinstehend. Teilweise gibt es auch Frauen, die sagen, mein Mann ist dabei, was soll ich da auch noch dabei sein?

Emanzipation: Was macht ihr in der Frauengruppe?

Helene: Wir haben verschiedene Arbeitsgruppen, über Schwangerschaft/Mutterschaft, eine Gruppe arbeitet im Unterstützungskomitee zur Mutterschaftsversicherung mit, eine Arbeitsgruppe ist für die Zeitung verantwortlich, bis jetzt ist eine Nummer erschienen "Frau Aktuell". Dann hat es eine Arbeitsgruppe, die einen Fragebogen ausarbeitet, um Informationen für den nächsten Vertrag zu erhalten.
Valerie: Wir haben an den GTCP-Frauentagungen teilgenommen. Im Juni wurde dort ein Entwurf zu einem Frauenstatut aufgestellt. Das Statut ist noch in Diskussion. Darin sollen Rechte und Pflichten der Frauenarbeit festgehalten werden: dass es in den Sektionen Frauengruppen gibt, dass sie ein Vertretungsrecht im Sektionsvorstand haben, dass regionale und nationale Frauenkonferenzen stattfinden sollen, dass eine nationale Frauenkommission gebildet werden soll, die ist inzwischen gebildet worden.

Emanzipation: Wie ist die Stellung der Frau in der chemischen Industrie. Im Vergleich zu anderen Branchen sind hier die Frauen ja relativ gut gestellt?

Helene: Die Lohndifferenz in der Chemie besteht nur noch beim Grundlohn, und die Grundlöhne hat man bei den Frauen von Vertrag zu Vetrag immer wieder angepasst, in der Zwischenzeit sind es jetzt noch 8% Differenz. Die Probleme sind aber nicht nur der Lohn, sondern andere Ursachen, Krankheit der Kinder, Doppelbelastung.



So ändern sich...

Emanzipation: In welchen Stufen arbeiten die Frauen in der Chemie?

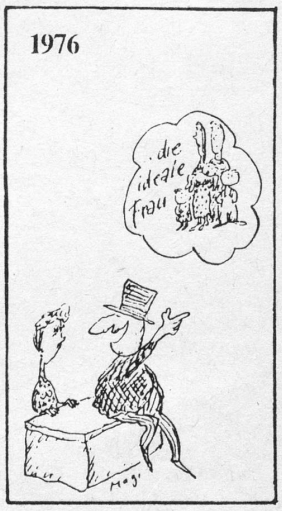
Bei uns ist es so, dass Männer die Stellvertretung der Laborchefs haben. Alles, was mehr Geld bringt, dort sind Männer.
Helene: Es kommt darauf an, im Betrieb hat es sowieso viele Männer, zum Beispiel in der Pharma, wo viele Frauen arbeiten, sind Meister und Vorarbeiter meistens Männer, aber in der Forschung ist der Trend etwas anders. Es gibt jetzt bereits Cheflaborantinnen, was es vor fünf Jahren noch nicht gab. Es sind aber noch nicht viele.
Valerie: Im Durchschnitt sind die Frauen in den Funktionseinstufungen tiefer als die Männer.
Zum Lohnunterschied, warum sind es in der Chemie "nur" etwa 8%, während es im schweizerischen Durchschnitt ca. 30% sind? Einerseits ist zu sagen, dass die Chemischen über sehr grosse Profite verfügen, über die andere Branchen nicht verfügen, die Textilindustrie sicher nicht. Von daher haben sie auch eine grössere Bereitschaft, Konzessionen zu machen. Es ist sicher lohnend, hier Druck aufzusetzen. Die Möglichkeiten sind gut, die Forderung durchzusetzen, und das wäre ein Druchbruch in der Schweiz, die Lohngleichheit in der Industrie in einer Branche einmal zu erreichen. Das wäre eine Lohngleichheit auf dem Grundlohn, der macht heute 79% aus, der Funktionslohn ist 21%. Dort gibt es ganz klar Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die Männer sind in der oberen Hälfte der Funktionsstufen und die Frauen im unteren Teil.

Emanzipation: Wie sieht eure Arbeit innerhalb der Betriebe aus?

Zita: Wir sind zwei Frauen in der Arbeiterkommission. (Die Arbeiterkommission ist die gewählte Vertretung der Arbeiter und Arbeiterinnen gegenüber der Geschäftsleitung.)
Wir vertreten die Arbeiterinnen und versuchen, ihnen bei ihren Problemen zu helfen (Lohn, Versetzung, Doppelbelastung, Krankheit etc.)
Wir bringen Vorschläge zu den AK-Sitzungen, die mit unseren Kollegen besprochen werden und an der Quartalssitzung mit der Werkleitung zur Stellungnahme unterbreitet werden.
Frauenforderungen werden nicht so ohne weiteres ernst genommen. Ich muss mich immer wieder einsetzen.
Wenn z.B. eine Frau ein Kind hat, besteht eine Regelung, die aber nicht offiziell ist, dass sie zu Hause bleiben darf, wenn das Kind krank ist. Ein Tag wird dann bezahlt, aber die Frau ist darauf angewiesen, dass ihr der Vorgesetzte oder das Personalbüro den Tag gibt.Manchmalgeben sie diesen Tag nicht, und wenn die Frauen das akzeptieren und wir nichts davon erfahren, dann ist das wieder ein Tag, den die Frau nicht bezahlt bekommt. Hingegen, wenn sie aufs AK-Büro kommt, nehmen wir Rücksprache mit dem Vorgesetzten oder dem Personalbüro, und wenn es möglich ist, dringen wir darauf, dass sie den Tag bezahlt bekommt.
Valerie: In den AKs in den chemischen Betrieben, aber auch in den Textilbetrieben sind die Frauen untervertreten. Manchmal sind auch Frauen in den AKs, die zu wenig geschult sind, um Fraueninteressen überhaupt vertreten zu können. Hebung des Selbstbewusstseins ist auch eine Aufgabe der Frauengruppe.

Emanzipation: Wie sieht das konkret aus?

Zita: Vor allem Schulung, wir haben einen Rhetorikkurs gemacht, man ist ja immer aufgeregt, weil man es nicht gewohnt ist, vor anderen zu reden, vor allem Frauen haben sehr viel Hemmungen. Dann machen wir Schulung, wo Frauen untereinander diskutieren können, über ihre Probleme, über die Situation im Betrieb. Wir machen jetzt immer mehr solche Kurse für Frauen, und das ist eine gute Methode, damit man mehr Selbstvertrauen bekommt und überhaupt weiss, sich zu verteidigen.



...die Zeiten

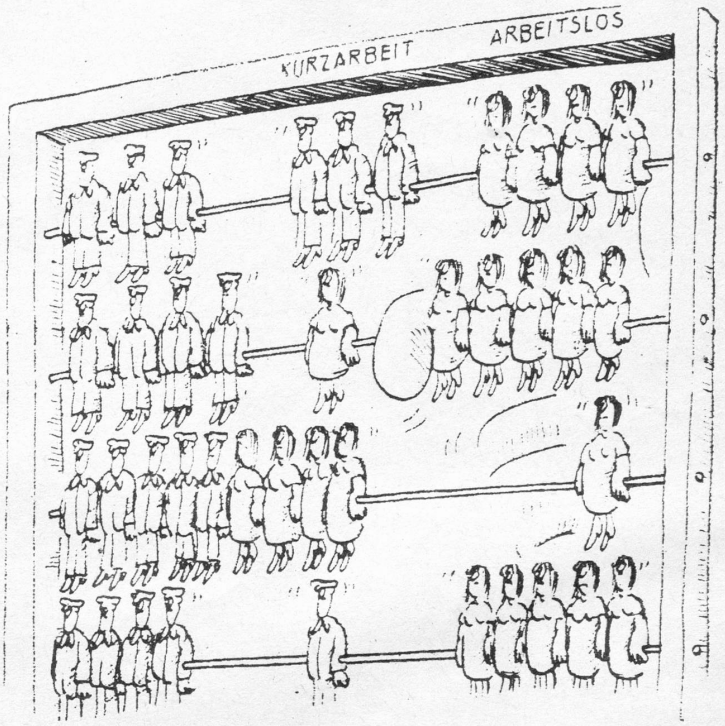
Emanzipation: Habt ihr besondere Schwierigkeiten, wenn ihr die Interessen der Frauen durchsetzen wollt?

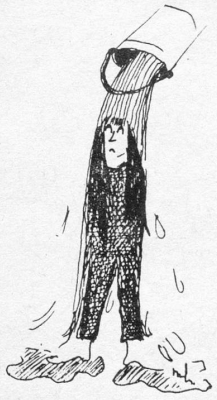
Zita: Immer wenn ich vom Problem Lohn rede, werden sie richtig hässig. Ich rede aber immer vom Lohn, weil ich einem Labor arbeite, wo die Männer dieselbe Arbeit machen, aber 200 Fr. mehr bekommen, auch wenn wir die gleiche Ausbildung haben. Es heisst dann einfach, das ist halt jetzt einmal so, du bist einfach eine Frau, aber es geht trotzdem vorwärts, die Grundlöhne der Frauen werden jedes Jahr um 30 Fr. angegleichen.

Helene: Das widerspricht allerdings der Umfrage, die gelaufen ist. Wir haben eine Umfrage gemacht, gleicher Lohn für Mann und Frau.

Valerie: Dreiviertel der organisierten Männer, die geantwortet haben, sind für eine Lohnangleichung. Es fragt sich dabei, haben vor allem Männer geantwortet, die ein ausgeprägtes gewerkschaftliches Bewusstsein haben. Der Rückfluss der Umfrage war ca. 20%. Es ist gut möglich, dass es einen grossen Teil gibt, der trotzdem dagegen ist.

Zita: Seit dem Jahr, wo ich in der AK und in der Frauengruppe bin, hat sich für mich enorm viel verändert. Ich habe viel mehr Schweirigkeiten, am Arbeitsplatz aber auch mit Kollegen. Ich bin jetzt immer die böse, die bei jeder Gelegenheit das Maul offen hat. Aber ich sage mir, ich vertrete jetzt die Frauengruppe, dann sage ich auch, was recht ist, ob das den anderen passt oder nicht. Aber es ist einfach schwierig, einerseits sollte man sich für die Gewerkschaft einsetzen, aber andererseits, wenn du versuchst, dich durchzusetzen, dann handelst du dir Schwierigkeiten ein, dann ist die Gewerkschaft nicht so stark, um wirklich Rückendeckung zu geben.





Helene: Das Hauptproblem mit den Kollegen von der Gewerkschaft ist das, dass viele die Probleme gar nicht sehen. Bei denen geht es in erster Linie um den Lohn. Ich glaube, es ist eine grosse Aufgabe, ihnen klarzumachen, welche Probleme Frauen haben. Vielfach wissen sie das einfach nicht, wegen Tagesheimen, Krippen, wenn ein Kind krank ist. Der grosse Haufen weiss das einfach nicht, man kann ihnen nicht einmal böse sein. Ich finde, die grosse Aufgabe ist es, dass man mit ihnen diskutiert und das aufzeigt. Dann haben sie zum Teil auch Verständnis. z.B. alleinstehende Frauen, die für Kinder aufkommen müssen, dass die Probleme haben. So kommt man vorwärts, und die Kollegen unterstützen dich mit der Zeit.

Zita: Das ist eine gefährliche Argumentation. Die Ledigen oder die Geschiedenen haben im besten Fall noch das Mitleid der Kollegen. Aber bei Verheirateten heisst es immer: "Wieso arbeitest du überhaupt, dein Mann verdient. Du kannst doch zu Hause bleiben." Und wenn Kinder da sind, erst recht. Du gehörst einfach nicht ins Geschäft, wie traust du dich überhaupt arbeiten zu gehen, wenn du verheiratet bist, und dann willst du erst noch den gleichen Lohn, wenn der Mann schon verdient.

Helene: Ja, eben, das sind die älteren, die das einfach nicht verstehen, bei denen die Frauen meistens zu Hause waren.

Zita: Heute ist das nicht soviel anders. Bei den Ledigen ist das klar, wenn du sagst, die muss auch essen. Aber sobald du verheiratet bist, sprechen sie dir jedes Recht zu arbeiten ab.

Emanzipation: In der Frauenbewegung ist die Vorstellung sehr verbreitet: Gewerkschaften sind von Männern dominiert, Frauen können nichts ausrichten. Wie seht ihr das?

Zita: Das hat bis jetzt zum grössten Teil gestimmt, aber gerade darum gibt es Frauengruppen in den Gewerkschaften, die das ändern wollen und versuchen, die Männerherrschaft zurückzudrängen. Viele Männer konnten sich gar nicht vorstellen, dass Frauen auch aktiv werden, und manche Männer sind überrascht, dass Frauen bereit sind, da mitzuarbeiten. Frauengruppen in den Gewerkschaften sind daher ernorm wichtig, wenn jede sagt, da kannst du nichts ausrichten, dann können wir gleich nichts mehr anfangen. Am Anfang ist sicher die Tendenz da, dass die Männer bestimmen, aber wir müssen uns eben einfach einsetzen, dass sich das verändert.

Helene: Zu den Forderungen, die wir gestellt haben, kann man noch nicht viel sagen, das wird erst beim nächsten Gesamtarbeitsvertrag auskommen. Vom Unterstützungskomitee der Mutterschaftsversicherung haben wir an der Generalversammlung ein Referat gemacht vor hauptsächlich Männern. Das ist relativ gut angekommen, wir haben auch Unterschriftenbögen herumgegeben, und es ist recht viel zusammengekommen. Gut, es laufen natürlich immer Sprüche.

Valerie: Aber es stimmt natürlich, dass Gewerkschaften von Männern kontrolliert sind, aber Gewerkschaften handeln die Verträge aus, die entscheidenden Einfluss haben auf Arbeitsbedingungen, Lohn, Ferien, Arbeitszeit und auch über den Schutz, den Frauen haben, z.B. für berufstätige Mütter. Ein Verzicht darauf, in den Gewerkschaften zu arbeiten, bedeutet die Entscheidung anderen überlassen, den Männern, die das weniger betrifft. Dass die Löhne der Frauen soviel tiefer sind, gerade auch im Bereich der Gesamtarbeitsverträge, zeigt ja, wie klein ihr Einfluss ist. Warum soll man freiwillig darauf verzichten, Einfluss zu nehmen?

Frauen, die unter einem Gesamtarbeitsvertrag arbeiten, haben schon als Arbeitnehmerin ein Interesse, in der Gewerkschaft zu sein, denn die Gewerkschaften handeln immer noch einigermassen gute Verträge aus. Die Gründung von Frauengruppen und Frauenkommissionen ist auch eine Antwort auf den Vorwurf, dass Gewerkschaften zuwenig für die Frauen machen und diese sich nicht durchsetzen können. Es sind die Frauen gewesen, die gefordert haben, Frauenstrukturen zu schaffen.

Wie das dann aussieht in der Arbeit längerfristig, das hängt davon ab, wie sich die Frauen

engagieren, wie das Kräfteverhältnis ist.

Emanzipation: Frauenbewegung und Frauengruppen in den Gewerkschaften arbeiten bis jetzt völlig getrennt voneinander. Wäre es eurer Meinung nach sinnvoll, hier mehr Kontakt zu suchen?

Zita: Es ist bestimmt von Vorteil, wenn eine Zusammenarbeit da ist. Die Probleme sind sicher verschieden, eine berufstätige Frau hat sicher andere Probleme als eine Hausfrau. Ich würde Zusammenarbeit vor allem im Erfahrungsaustausch sehen.

Valerie: In der Frage des Mutterschutzes gibt es die Zusammenarbeit bereits. Das ist ein gutes Beispiel, wie Zusammenarbeit aussehen kann.

Helene: Meine Meinung ist, dass viele Frauen in der Gewerkschaft, nicht die aktiven, gewisse Sachen nicht mehr verstehen, die mit extremen feministischen Gruppen nichts zu tun haben wollen.

Zita: Das ist eben das Traurige an der ganzen Sache. Du musst dich mal unbequem machen können. Entweder man hat seine Meinung, dann muss man auch den Mut haben, dazu zustehen, ob jetzt das den anderen genehm ist oder nicht.

Helene: Das hat aber nichts mit deiner Meinung zu tun, ich sage nur, du musst nachher in einer Frauengruppe die Frauen im Betrieb vertreten, die mitmachen, und du musst eben auf ihre Meinung Rücksicht nehmen. Du triffst z.B. Frauen, die Mitglied sind in der Gewerkschaft, aber von Frauenemanzipation überhaupt nichts wissen wollen. Sie sind ganz zufrieden, wie es ist. Man muss eben auf alle Rücksicht nehmen, sonst verliert man Mitglieder, und das ist ja nicht der Zweck.

Zita: Auf alle Rücksicht nehmen, gewisse Konzessionen muss man machen, wir sind interessiert, dass in der Frauengruppe alle mitmachen. Aber das ist die Schwierigkeit, du darfst weder links noch rechts sein, aber auch nicht konservativ sein, du musst für den Fortschritt sein und musst einfach für die Frauen kämpfen.

Pia: Ich finde auf jeden Fall, dass man mit der Frauenbewegung zusammenarbeiten sollte, aber man muss schon zugeben, es ist sehr schwierig für die Frauen, welche Arbeiterkommissionen und ähnliches haben. Ich kann mir das leisten, ich bin ausserhalb eines Betriebs und kann somit meine Meinung frei äussern. Man wird einfach gehemmt und alles. Ich weiss aber nicht so recht, wie man das anstellen könnte, als berufstätige Frau ist es eine sehr heikle Sache, sie darf sich nicht zweiteilen, sie muss auf der Linie bleiben und darf nicht über die Schienen treten. In meiner jetzigen Situation arbeite ich mehr sozial und helfe den Frauen, wo ich gerade kann, und somit muss ich schon mit der Frauenbewegung zusammenarbeiten.

Valerie: Indirekt hat die Frauenbewegung natürlich die Gewerkschaften beeinflusst. Die Tatsache, dass es die Frauengruppen überhaupt gibt in den Gewerkschaften, ist ein Resultat der Frauenbewegung.

ERGEBNISSE DER „FIRESTONE" - BEFRAGUNG

Frauen doppelt abhängig

Nach der Schliessung der amerikanischen Firma „Firestone" in Pratteln führte die GTCP eine Befragung über die Folgen der Entlassungen durch und zwar nicht nur bei den direkt betroffenen Männern sondern auch bei deren Ehefrauen. Nämlich: „Für die Unternehmer stellt die Ehefrau eine wichtige, einkalkulierte, aber nicht anerkannte Grösse dar. Indem sie durch ihre Arbeit die Arbeitskraft ihres Mannes miterhält, schafft sie indirekt ebenfallsWerte, ermöglicht sie es, dem Kapital Profite zu machen. Demgegenüber steht aber, dass sie meist abhängig ist, ohne eigenen Verdienst. Damit aber ist sie doppelt abhängig, einerseits direkt von ihrem Mann, anderseits indirekt vom Arbeitgeber ihres Mannes. Und das nicht nur ökonomisch, sondern auch psychisch." Und deshalb: „Wenn der Mann entlassen wird, schlägt das in allen Konsequenzen voll auf die Frau durch."

So etwas hat man eigentlich erwartet. Und die Befürchtungen werden durch die Auswertungsergebnisse ganz und gar erhärtet.

Die GTCP hat in ihrem Büchlein „Der Fall Firestone. Auswirkungen der Betriebsschliessung auf die Frau der Entlassenen" die Antworten graphisch übersichtlich dargestellt und interpretiert. Bei der Untersuchung der Veränderung im finanziellen Bereich konnte die Diskriminierung und Abhängigkeit der Frauen am besten nachgewiesen werden. Zudem zeigte es sich, dass finanzielle Sorgen noch andere Schwierigkeiten im Familienkreis nach sich ziehen.

CHANCEN VERGEBEN

Von den Sparmassnehmen werden natürlich die Ehefrauen am stärksten betroffen. 51% der Befragten mussten zum Beispiel ihre Ansprüche auf Taschengeld zurückschrauben: „Das bedeutet ja nichts anderes, als dass sie ihren winzigen Freiraum wieder aufgeben muss."

Wenn Einschränkungen gemacht wurden, so verschlechterte sich in der Mehrheit der Fälle das Verhältnis der Ehepartner. Praktisch für alle Befragten wurde gleichzeitig die Gesundheit und das psychische Wohlbefinden der Betroffenen in starkem Masse beeinträchtigt. Arbeitslosigkeit könnte ja auch für die Frau eine Chance sein, von ihrer täglichen Hausarbeit durch denn Mann etwas entlastet zu werden." Statt dessen mussten 55% der Frauen feststellen, dass sich ihre Belastung vergrössert hatte, bei 36% blieb sie gleich gross und nur bei 9% verringerte sie sich. Offenbar, so GTCP, kann die Einübung einer Rollenverteilung nicht unter dem Druck einer Krisensituation in der Ehe stattfinden.

FRAUEN ISOLIEREN SICH

Verschärft wird die ganze Problematik wahrscheinlich durch das Rückzugsverhalten der Frauen. Sie trauen sich mit ihren Sorgen nicht mehr unter die Leute und geraten in zunehmende Isolierung. Die Ehepartner sind nicht fähig, ihre Probleme zu besprechen, die Spannungen verstärken sich mit zunehmender Länge der Arbeitslosigkeit.

Die Zitate stammen alle aus dem ober genannten Büchlein. Verfasser ist B. Meisterhans. Es wird nicht klar, ob es sich dabei um eine Brigitt oder einen Bruno handelt. Einige Bemerkungen lassen aber trotz ihrem fortschrittlichen, frauenfreundlichen Anstrich darauf schliessen, dass das Ganze aus der Sicht eines Mannes geschrieben wurde.

Einige Fragen wären von einer Frau sicher anders gestellt worden und hätten entsprechend andere Antworten und Interpretationen gebracht.

Das Büchlein mit Fragen und Auswertungen können bei der GTCP in Basel bezogen werden.