

## **Arbeit in Haushalt und Pflege – Ein Arbeitsmarkt wie jeder andere?**

### ***Haushalt und Pflege: Frauensache***

Haushaltsnahe, familienunterstützende oder Pflege-Leistungen wurden und werden traditionell der privaten Sphäre zugerechnet. Die Leistungen werden weitgehend in familiären Kontexten von Frauen erbracht: Ehefrauen, Mütter, Hausfrauen, Großmütter, Töchter oder Schwiegertöchter erziehen und betreuen Kinder, machen den Haushalt und pflegen Angehörige. Lediglich Tätigkeiten wie Gartenarbeit oder Reparaturen im und am Haus werden in nennenswerten Umfang von Männern informell oder als bezahlte Arbeit übernommen.

Durch die Veränderungen der Lebens und Arbeitswelten können und wollen Frauen Pflege- und Hausarbeit immer weniger (allein) erledigen. Frauen sind berufstätig und was zumindest für den Pflegebereich noch wichtiger ist, Frauen und Männer sind berufsbedingt mobil – also nicht vor Ort, um Haushalt und/oder Angehörige versorgen zu können. Dies und der demographische Faktor trägt mittlerweile zunehmend zur Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen bei, die gegen Bezahlung erbracht werden: Ältere Menschen haben oft kein soziales Netzwerk mehr, auf das sie zurück greifen können. Teilweise sind auch Partner oder Kinder selbst zu alt, um unterstützende Aufgaben zu übernehmen, bzw. es gibt gar keine Kinder.

Trotz der Berufstätigkeit von Frauen hat sich an den innerfamiliären Strukturen noch wenig geändert. Das heißt, die Arbeit in Haushalt und Pflege ist Frauensache geblieben.<sup>1</sup> Diverse Studien belegen, dass die Gesellschaft in Deutschland noch weit von Gleichberechtigung entfernt ist: Obwohl „immerhin“ rund 40 % sich eine Beziehung wünschen, in der Erwerbs- und Hausarbeit gleichmäßig auf beide Partner verteilt ist, verwirklicht sich das lediglich bei 15 Prozent der Paare.<sup>2</sup> Wunsch und Wirklichkeit sind übrigens bei Menschen mit und solchen ohne Migrationshintergrund fast identisch.

Das öffentliche Bild von Hausarbeit und auch das Selbstbild vieler Frauen ist von Klischees bestimmt, die die Wahrnehmung von Arbeit in Haushalt und Pflege als einen Arbeitsmarkt wie jeder andere zumindest erschweren. Frauen, die es nicht schaffen, „ihren“ Haushalt selbst zu versorgen, müssen sich oft verteidigen:

- Schon eine Putzfrau zu haben, bringt einen gewissen Erklärungsbedarf.
- Einen Dienstboten – eine Hausdame zu beschäftigen, ist seit Jahrzehnten aus der Mode bzw. den oberen Zehntausend vorbehalten.
- Wer seine Kinder oder ältere Angehörige fremd versorgen lässt, gilt oft noch als Rabenmutter bzw. hat seine Eltern „abgeschoben“.

Die Lebenswirklichkeit macht es also immer öfter nötig und finanziell möglich, Arbeiten in Haushalt und Pflege zu delegieren. Dieser geänderten Lebenswirklichkeit steht aber kein adäquater Umgang mit diesem Arbeitsfeld und kein entsprechendes Dienstleistungsangebot gegenüber – was auch daran liegt, dass diese Arbeit wenig wertgeschätzt und meist schlecht bezahlt wird.

---

<sup>1</sup> Rainer Volz/Paul M. Zulehner, BMFSFJ (Hg.), Männer in Bewegung - Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland, Ein Forschungsprojekt der Gemeinschaft der Katholischen Männer Deutschlands und der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland, Berlin 2009, S. 116

<sup>2</sup> Männer in Bewegung (Fn. 1), S. 120 ff.; Carsten Wippermann, Migranten-Milieus - Lebenswelten und Werte von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, Sozialwissenschaftliche Repräsentativuntersuchung von Sinus Sociovision für das BMFSFJ, Abteilung 4 Gleichstellung, Oktober 2008, S. 71 (Download: [http://www.sociovision.de/uploads/tx\\_mpdownloadcenter/ReportBMFSFJ.pdf](http://www.sociovision.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/ReportBMFSFJ.pdf))

## **Haushalt und Pflege - ein informeller Arbeitsmarkt**

Die Arbeit in Haushalt und Pflege ist mithin ein Marktsegment mit großem Potential, wird aber wegen der Zuordnung dieser Tätigkeiten als „Frauen-Angelegenheit“ und wegen der damit einhergehenden geringen Wertschätzung kaum als solches wahrgenommen.

Dieser Arbeitsmarkt ist weitgehend informell organisiert. Viele der Beschäftigten sind überqualifiziert: Es sind Alleinerziehende, ältere Frauen, die keine Chance mehr auf dem Arbeitsmarkt haben, dazu verdienende Ehefrauen und Ausländerinnen, oft ohne Arbeitserlaubnis und teilweise auch ohne Aufenthaltserlaubnis.

Das problematische an diesem Arbeitsmarktsegment ist zum einen der Umfang an Schwarzarbeit. Ein weiteres wenig beachtetes Problem ist, dass die Qualität der Arbeit kaum eine Rolle spielt. Das mag hinnehmbar sein, wenn es um einfache Hausarbeit geht, aber nicht bei der Betreuung von Kindern oder hilfsbedürftigen alten Menschen.

Zum Umfang der Schwarzarbeit gibt es nahe liegender Weise keine exakten Zahlen, er lässt sich aber abschätzen:

- ➔ Nur 40.000 Arbeitskräfte in privaten Haushalten sind sozialversicherungspflichtig gemeldet, die Zahl der Minijobs lag 2008 bei ca. 150.000.<sup>3</sup> Diesen knapp 200.000 legal Beschäftigten stehen 4,5 Millionen Haushalte gegenüber, die derzeit jemanden schwarz beschäftigen.<sup>4</sup> Das heißt 96 Prozent der Arbeit in Privathaushalt wird schwarz erbracht.
- ➔ Das Volumen der Schwarzarbeit in Deutschland liegt bei geschätzten 15 Prozent des Bruttoinlandsproduktes also bei ca. 350 Mrd. Euro. Davon machen Dienstleistungen wie beispielsweise Nachhilfeunterricht, haushaltsnahe Dienstleistungen oder Babysitten wiederum 15 Prozent aus – also ca. 52 Milliarden Euro.<sup>5</sup>

Diese Zahlen machen deutlich: Schwarzarbeit ist nicht allein ein Problem des Handwerks oder der Gastronomie. Im Gegenteil: Kein anderer Bereich ist derart von Schwarzarbeit dominiert wie die haushaltsnahe Arbeit. Dennoch wird die Schwarzarbeit im Privathaushalt seltener thematisiert, die Versuche sie zu unterbinden sind eher zaghaf.

Schwarzarbeit im Haushalt wird oft in Verbindung gebracht mit der Beschäftigung von Ausländer(innen) ohne legalen Aufenthaltsstatus. Die Zahlen zeigen aber: die typische schwarz arbeitende Haushaltshilfe lebt legal in Deutschland. Auch nach sehr hoch gegriffenen Schätzungen leben in Deutschland „nur“ bis zu 1 Million so genannte Illegale<sup>6</sup>. Diese Zahl reicht bei weitem nicht, um den Markt von 4,5 Millionen Haushalten, die jemand schwarz beschäftigen, zu befriedigen. Insbesondere die Arbeitsplätze in der häuslichen Versorgung alter Menschen werden aber fast ausschließlich von Ausländer(innen) in Form der Schwarzarbeit besetzt. So stehen der legalen Anwerbung von weniger als 10.000 Haushaltshilfen aus Mittel- und Osteuropa seit 2002<sup>7</sup> geschätzte 100.000 schwarz Beschäftigte<sup>8</sup> gegenüber. Diese Form der Schwarzarbeit macht somit nur einen Bruchteil der Schwarzarbeit aus (ca. 2,5 Prozent), bestimmt aber die Diskussion. Dieses Thema wird auch wegen des hohen Mitleidfaktors und der Angst vor dem eigenen Alter von der Öffentlichkeit wahrgenommen. Schließlich geht es hier darum, alten pfl-

---

<sup>3</sup> Minijobzentrale (HG.), Zahl der Minijobber in Deutschland bleibt konstant, Pressemeldung v. 2. Juni 2008.

<sup>4</sup> Michael Hüther, Institut der Deutschen Wirtschaft (Hg.), Arbeitsplatz Privathaushalt, Pressestatement v. 24.2.2009; Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Hg.), Minijobs und Schwarzarbeit in Privathaushalten, Bochum 2009.

<sup>5</sup> Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (Hg.), Wirtschaftskrise führt wieder zum Anstieg der Schattenwirtschaft, Pressemitteilung - Prognose zur Entwicklung der Schattenwirtschaft in Deutschland im Jahr 2009, Tübingen den 29. Januar 2009.

<sup>6</sup> Miteinander leben – Perspektiven des Deutschen Caritasverbandes zur Migration und Integrationspolitik (Langfassung), Freiburg 2008, S. 53.

<sup>7</sup> 2002: 1.102; 2005 – 2007: 6.900. Zwischen 2002 und 2005 war keine Anwerbung möglich. Zahlen für 2008 sind noch nicht zugänglich.

<sup>8</sup> Deutsches Institut für Pflegeforschung (Hg.), Situation und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen, Köln 2009, S.17 ff.

gebedürftigen Menschen ein Leben in den eigenen vier Wänden zu ermöglichen. Etwas, das sich 9 von 10 EU-Bürgern wünschen.<sup>9</sup>

Bei der illegalen Beschäftigung von Ausländer(inne)n stehen auf der einen Seite die Interessen des Staates an einer Bekämpfung von illegalem Aufenthalt und Schwarzarbeit. Allerdings geschieht die Schwarzarbeit im Haushalt mit Duldung der Gesellschaft. Bei ihrer Suche nach billigen und bequemen Lösungen wird den Arbeitgeberhaushalten breites Verständnis entgegen gebracht. Denn wer kann sich schon eine heimische 24-Pflegekraft oder eine legal arbeitende Putzkraft leisten?

Auf der anderen Seite stehen die Interessen der Arbeitgeber, die übrigens nach den zur Verfügung stehenden Daten regelmäßig nicht zu den Armen gehören<sup>10</sup>; Arme können sich diese Dienstleistungen tatsächlich nicht leisten - auch nicht in Schwarzarbeit. Die Arbeit in Haushalt und Pflege ist ein Thema des gehobenen Mittelstandes: Es sind meist gut verdienende Singles, Familien mit Doppelkarrieren und ältere Menschen. Letztere verfügen meist auch über ausreichenden Wohnraum, um so genannte live-ins zu beschäftigen – also Arbeitskräfte, die im Haus/der Wohnung untergebracht sind und Kost und Logis erhalten.

Der wichtigste Grund für Schwarzarbeit ist der Preis für die Arbeit. Es werden Steuern und Sozialabgaben beim Arbeitgeber und bei den Arbeitnehmerinnen gespart.<sup>11</sup> Grund für die illegale Beschäftigung von Ausländer(innen) ist – nicht ein ausländerrechtliches Verbot, sondern der Preis. Wie die steigende Zahl der Beschäftigten im Niedriglohnssektor zeigt, wäre es möglich den Bedarf an Haushaltshilfen legal zu decken, die Arbeitskräfte sind offensichtlich vorhanden. Lediglich der Bedarf an live-ins dürfte nicht mit einheimischen Kräften zu stillen sein. Für diesen Bereich gibt es aber legale Möglichkeiten Frauen aus dem Beitrittsstaaten (Polen, Rumänien etc.) zu beschäftigen. Mit Schwarzarbeit werden bei Ausländerinnen aber nicht nur Steuern und Sozialabgaben gespart. Die Löhne sind zumeist noch niedriger als bei Einheimischen. Das macht deren Schwarzbeschäftigung besonders attraktiv.

Versuche diese Beschäftigungsverhältnisse aus der Schwarzarbeit zu holen, scheitern bisher regelmäßig daran, dass es kein Unrechtsbewusstsein gibt.<sup>12</sup> Es scheint ja keine Geschädigten zu geben. Und die Angst vor Strafe hält sich in Grenzen. Obwohl es sich hier um massive Straftaten von Steuerhinterziehung über Hinterziehung von Sozialabgaben bis Arbeitsausbeutung handelt, sind Kontrollen privater Arbeitgeber derzeit kaum durchzusetzen: „Der Zoll kann nicht einfach in Privathaushalte eindringen.“ So Klaus Salzsieder von der Finanzkontrolle Köln.<sup>13</sup> Dies hat zur Folge, dass das Risiko, erwischt zu werden, minimal ist.

### **Die Qualität der Arbeit: (k)ein Thema?!**

Die Qualität der Arbeit interessiert kaum. Das zeigt sich besonders gut an dem Teilausschnitt „Betreuung von Pflegebedürftigen“. Weder die Interessen des Betreuten, noch die der Beschäftigten an guter Arbeit sind im Fokus:

- ➔ In einer Pressemeldung zur Untersuchung der Qualität von Vermittlungsagenturen durch die Stiftung Warentest wurde die Tatsache, dass „nur“ jede elfte Haushaltshilfe nicht mit dem Betreuten kommunizieren kann, als Nachholbedarf im Detail gewertet.<sup>14</sup> Bei jeder anderen Tätigkeit, die so von Kommunikation lebt wie die Pflege, unvorstellbar.
- ➔ Mangelnde Qualität in der Pflege wird meist nur thematisiert oder skandalisiert, wenn es um Heime geht. Geht es um die häusliche Pflege scheint es hingegen selbstverständlich, dass un- oder angelernte Kräfte echte Pflegearbeit übernehmen. Gesucht werden zwar Kräfte mit Pflegeerfahrung, eine entsprechende berufliche Qualifikation ist aber selten. Studien und

---

<sup>9</sup> ZFSH/SGB 06/2008 S. 375.

<sup>10</sup> Minijobs und Schwarzarbeit (Fn. 4), S. 5; Deutsches Institut für Pflegeforschung, (Fn. 8), S. 19 f.; Arbeitsplatz Privathaushalt (Fn. 4), S. 4.

<sup>11</sup> Minijobs und Schwarzarbeit (Fn. 4), S. 8; Institut für Pflegeforschung, (Fn. 8), S. 36; Thorsten Bange/Iris Röthig, Qualität ja – aber nicht um jeden Preis, Wohlfahrt intern, S. 8 ff.

<sup>12</sup> Minijobs und Schwarzarbeit (Fn. 4), S. 5; Arbeitsplatz Privathaushalt (Fn. 4), S. 3.

<sup>13</sup> Janina Müller, Polnische Perlen, <http://www.bistumsblatt.paulinus.de/archiv/0712/blickpkt.htm>

<sup>14</sup> ka-news.de, Ausländische Pfleger: Warentest prüft Vermittlung, Pressemeldung v. 23.4.2009

Veröffentlichungen beteuern immer wieder die große Zufriedenheit – der Angehörigen. Die Betreuten kommen selten zu Wort.<sup>15</sup> Schlecht versorgte, in ihren eigenen 4 Wänden wund gelegene Menschen schaffen es nur im Einzelfall in die Medien.

### **Haushalt und Pflege - ein rechtfreier Raum?**

Die Interessen der Arbeitnehmerinnen werden, zumindest sofern es sich Ausländerinnen handelt, marginalisiert bzw. mit dem Hinweis gekontert, in ihren Herkunftsländern ginge es ihnen so schlecht, dass sie über diese Beschäftigungsverhältnisse froh und dankbar seien. Als ob schlechte Lebens- und Arbeitsbedingungen im Herkunftsland Arbeitsausbeutung in Deutschland rechtfertigen könnten.

Die Ignoranz den Arbeitnehmerinneninteressen gegenüber zeigt sich etwa, wenn in der schon erwähnten Untersuchung der Stiftung Warentest bemängelt wird, es dominiere ein laxer Umgang mit dem Recht. Kunden würden nicht darüber informiert, dass die ausländische Kraft nicht einfach rund um die Uhr im Einsatz stehen dürfe. Es erschreckt, dass die keine Selbstverständlichkeit ist, sondern die Kunden informiert werden müssen. Und es erschreckt auch, dass es ausreichend erscheint, die Arbeitnehmerinnen vor einem Dauereinsatz zu schützen. Tatsächlich ist aber eine 24-Stunden-Betreuung per se immer nur mit Verstößen gegen die Arbeitszeitbestimmungen möglich: Demnach liegt die Höchstarbeitszeit bei 10 Stunden am Tag und 48 Stunden in der Woche. Selbst bei Zuhilfenahme aller Ausnahmenregelungen lässt sich eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch eine Einzelperson über Woche oder gar Monate hinweg nicht legal bewerkstelligen.

Bei der Arbeit im Haushalt und in der häuslichen Pflege sind Verstöße gegen den Arbeitsschutz die Regel. Arbeitnehmerrechte wie bezahlter Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bleiben mit der Begründung auf der Stecke, dass sich die Frauen ja schließlich bei ihren unbezahlten Heimataufenthalten „erholen“ können.

Bei Live-ins, die im Haushalt des Arbeitgebers wohnen, kommt als Problem hinzu, dass Arbeit und Wohnen im Privathaushalt auf der einen Seite Schutz bietet, auf der anderen Seite die Arbeit entgrenzt wird und die Isolation dazu führt, dass Ausbeutung und Übergriffe kaum abgewehrt werden können. In Haushalten mit Pflegebedarf sehen 68,8 Prozent der Familien die Hilfskraft als <Teil der Familie>.<sup>16</sup> Bei welcher anderen Berufstätigkeit ist die Integration in die Familie des Arbeitgebers ein Qualitätskriterium? Hier feiert das Bild der dienenden und pflegenden Frau fröhliche Urstände. Frauen beschäftigen andere Frauen, damit diese „ihre“ Aufgaben übernehmen – die Arbeit bleibt „Familienarbeit“ – „Frauenarbeit“. Die Arbeitnehmerinnen werden statt sie fair zu behandeln und zu entlohnen zum Teil der Familie – und da gelten andere Regeln als auf dem Arbeitsmarkt.

Die Situation der ausländischen Arbeitnehmerinnen ist auch deshalb schwierig, weil sie ihre Rechte meist nicht kennen und, unabhängig von ihrem ausländerrechtlichen Status, weder ausreichende Rechts- noch Sprachkenntnisse haben, sie durchzusetzen. Die Beschäftigten sind meist „Einzelkämpferinnen“, haben kaum Kontakt zur Außenwelt, sind nicht organisiert. So wissen viele nicht, dass eine Unfallversicherung immer besteht – auch bei Schwarzarbeit und dass der Anspruch auf Entlohnung gerichtlich durchsetzbar ist. Weiter ist oft nicht bekannt, dass es möglich ist, den Lohn vom Ausland aus einzuklagen.

Ein Problem ist auch, dass vielen nicht bewusst ist, dass der Aufenthalt von Ausländer/innen aus den neuen EU-Staaten auch dann nicht illegal ist, wenn sie schwarz arbeiten. Das gilt für die Betroffenen selbst, aber auch für Beratungseinrichtungen. Die europarechtlichen Zusammenhänge überfordern viele.

Am schlechtesten ist die Situation für ausländische Arbeitskräfte ohne legalen Aufenthaltsstatus. Sie sind erpressbar, da Arbeitgeber mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Aufdeckung des illegalen Aufenthalts drohen können. Eventuelle ausländerrechtlichen Konsequenzen trafen die Arbeitskräfte mit voller Härte. Dass auch den Arbeitgebern Strafe droht, wissen viele nicht.

---

<sup>15</sup> Deutsches Institut für Pflegeforschung, (Fn. 8), S. 66: Bei der Untersuchung haben die Betroffenen nur zu 5,8 Prozent selbst geantwortet, zu 74 Prozent waren es die Partner, Kinder oder Enkel.

<sup>16</sup> Deutsches Institut für Pflegeforschung, (Fn. 8), S. 61, 34 f.

### **Care drain**

Als Grund, warum die Betroffenen trotzdem bereit sind, zu den genannten Konditionen zu arbeiten, wird oft das Lohngefälle genannt. Studien und die weltweite Realität zeigen allerdings, dass das Lohngefälle allein regelmäßig nicht ausreicht, um einen Migrationsentschluss zu fassen. Ausschlaggebend ist, ob die persönliche Situation einigermaßen zufrieden stellend ist und Zukunftschancen birgt. Wesentlicher als der Lohnabstand ist deshalb hohe Arbeitslosigkeit in den Herkunftsregionen und die damit verbundene Unmöglichkeit seinen Lebensunterhalt und den der Familie im erlernten Beruf zu bestreiten. Die Möglichkeit in Deutschland Hausarbeit zu leisten, erscheint gerade Frauen da oft als Option.

Nicht selten haben die Frauen in ihren Herkunftsländern qualifizierte berufliche Ausbildungen absolviert, die aber auf dem heimischen und auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt kaum adäquat verwertbar sind. Deswegen arbeiten sie (schwarz) in Privathaushalten, streben aber fast alle mittel- bis langfristig eine andere Beschäftigungsmöglichkeit an, die der eigenen Qualifikation besser entspricht. Bei den neuen EU-Bürgerinnen ist dieses auch möglich, wenn sie ein Jahr lang regulär zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen waren. Allerdings ist dieser Anreiz, die Schwarzarbeit zu verlassen, vielen nicht bekannt.

Als ein Problem der Abwanderung von „Haushaltshilfen“ in Richtung „reiches Europa“ stellt sich der damit einhergehende brain-drain dar. So fehlen in Polen, woher die Mehrheit der legal angeworbenen Arbeitskräfte stammt, oder Slowenien mittlerweile Pflegekräfte, die dortige pflegerische Infrastruktur kann sich nicht entwickeln bzw. droht teilweise zusammenzubrechen.<sup>17</sup>

Auch die familiären Strukturen leiden oft. Die zeitweilige oder längerfristige Abwesenheit und der Übergang der Ernährerrolle auf die Frauen verändert die innerfamiliären Strukturen. Dagegen wird der Vorteil eines rollierenden Systems sich abwechselnder Hilfskräfte geltend gemacht. Die Pendelmigration soll zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, da ca. die Hälfte des Jahres bei der eigenen Familie verbracht werden kann. Dennoch treten Probleme auf, zu denen insbesondere Entfremdung, Eheprobleme und Überlastung der Frauen gehören.

### **Fazit:**

Die Arbeit in Haushalt und Pflege ist kein Arbeitsmarkt wie jeder andere: Er ist geprägt von mangelnder Wertschätzung der Arbeit und den Beschäftigten gegenüber.

Für die Arbeitgeber(innen) ist die Beschäftigung von Ausländer(inne)n interessant, weil sie sehr kostengünstig ist. Weiter sind sie auf Grund ihres Status sehr „flexibel“: Auch bei legal beschäftigten Kräften und bei Deutschen wird der Arbeitsschutz und insbesondere das Arbeitszeitgesetz häufig missachtet, erst recht bei schwarz arbeitenden Ausländer(innen), die kaum Abwehrmöglichkeiten haben.

Der weitgehenden, stillschweigenden Akzeptanz gegenüber den Arbeitgeber(inne)n steht eine Kriminalisierung der ausländischen Arbeitnehmer(innen) und eine migrationspolitische Abschottung gegenüber. Solange allerdings das Unrechtsbewusstsein nicht wächst und die Schwarzarbeit derart „rentabel“ bleibt, kann eine weitere Öffnung der Grenzen zwar bislang illegale Zuwanderung legalisieren, Schwarzarbeit im wesentlichen Umhang verhindern, wird sie wohl nicht.

---

<sup>17</sup> vgl.: Richter, Abwanderung in der Pflege schwächt Osteuropa, in: epd sozial Nr. 39, S. 8; Slowenien sucht Pflegekräfte, ZESAR 11-12/2006, S. 422; Caritas international (Hg.), Russland: Angehörige fit machen, Jahresbericht 2005, S. 14 ff.; Abwanderung und Anwerbung von Fachkräften im Gesundheitswesen: Ursachen, Konsequenzen und politische Reaktionen, focus migration, Kurzdossier Nr. 7, August 2007;