

## Wandel von Wirtschaft und Arbeit in der Lausitz

### DIE LAUSITZ IST STRUKTURWANDELREGION

Der Strukturwandel in der Lausitz hat Fahrt aufgenommen. Es entscheidet sich jetzt, welche Entwicklung die Energieregion Lausitz nimmt. Die Chancen auf eine erfolgreiche Zukunft in der Lausitz sind so groß wie noch nie. Die Perspektiven müssen aber aus der Region heraus entwickelt werden - durch nachhaltige und tragfähige Ansätze für einen sozial gerechten, nachhaltigen Wandel von Wirtschaft und Arbeit vor Ort. Die Herausforderungen dieser Transformation werden die Wirtschaft und Menschen in der Region nur gemeinsam meistern können. Einen Strukturbruch wie in den 90iger Jahren wird es nicht wieder geben. Vielmehr geht es darum die Stärken der Region für eine eigenständige Wirtschaftsregion Lausitz zu nutzen.

Um die Perspektiven und Chancen aufzuzeigen, wirft das „**Schlaglicht 2**“ einen Blick in die Wirtschaftsregion: Welche Branchen stehen für Innovationen? Wo zeichnen sich Potenziale für nachhaltige Wertschöpfung ab? Wie ausgeprägt ist die Arbeitgeberattraktivität? Wie steht es um die Qualifizierung der Beschäftigten im Strukturwandel?

### UNSERE THEMEN:

- **DER WIRTSCHAFTSRAUM LAUSITZ**  
Wirtschaftsstruktur und Standortperspektiven
- **ARBEITSMARKTENTWICKLUNGEN**  
Arbeits- und Fachkräftemangel ?
- **„JUST TRANSITION“ ALS LEITBILD**  
Strukturwandel muss gerecht und enkeltauglich sein
- **ZUKUNFTSFESTE PERSPEKTIVEN**  
„Gute Arbeit“ ist Herausforderung und Zielstellung
- **IG METALL OSTSACHSEN & ONTEX**  
Zukunftstarifvertrag - ein Positivbeispiel

### DER WIRTSCHAFTSRAUM LAUSITZ

Die Lausitz erstreckt sich in Brandenburg über die Landkreise Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße sowie Cottbus und die Landkreise Bautzen und Görlitz auf sächsischer Seite.

Wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Dynamiken unterscheiden sich in den Teilräumen der Region mitunter deutlich voneinander, ebenso die dominierenden Wirtschaftszweige. Die lokale Betroffenheit vom Strukturwandel stellt sich somit im ländlichen, landwirtschaftlich geprägten Elbe-Elster anders dar als etwa in der Universitätsstadt Cottbus.

Besonders hervorzuheben ist die Lage der Lausitz im Herzen Europas: Polen und Tschechien grenzen an die Lausitz, dadurch sind Verkehrsverbindungen in diese Länder vorhanden und ermöglichen die Arbeit von vielen polnischen und tschechischen Beschäftigten in der Lausitz.

Der schnelle Export und Import von Waren wird ebenso befördert. Dazu strahlen die Entwicklungen in Dresden, Berlin oder Liberec auf die Lausitz aus.

Durch notwendige Investitionen in die Verkehrswege ist die zentrale Lage der Lausitz zu stärken.

### Wirtschaftliche Rahmenbedingungen auf einem Blick

- Der Industrialisierungsgrad in der Lausitz ist im Vergleich zu anderen Regionen Ostdeutschlands überdurchschnittlich hoch.
- Die größeren Unternehmen der Lausitz, wie BASF, LEAG, Siemens Energy oder Alstom gehören externen Eigentümern. Dadurch unterliegen sie Konzernentscheidungen, die nicht in der Lausitz getroffen werden. Diese Beispiele lassen sich auch mit mittelgroßen Unternehmen weiterführen. Handlungsoptionen vor Ort sind dadurch immer vom guten Willen der Konzernspitzen abhängig.



„Neues Werk“ der DB zur ICE 4 Instandsetzung in Cottbus © DB AG / Vectorvision

- In der Lausitz befinden sich bereits jetzt Forschungszentren und Hochschulen, die Innovationstreiber sind. Durch die Ansiedlung von Großforschungszentren und weiteren wissenschaftlichen Instituten im Rahmen des Strukturwandels kann diese Wissenschaftslandschaft gestärkt werden.
- Damit verbunden sind auch Investitionen in Forschung und Entwicklung, die mit regionalen Unternehmen umgesetzt werden sollten. Bisher ist die Lausitz im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittlich bei den Ausgaben für Forschung und Entwicklung sowie bei der Anmeldung von Patenten.
- Die Lausitz verfügt über starke Industriebetriebe, ihre Exportquoten sind aber gering. Das kann zwar ein Nachteil bezüglich des mangelnden Wachstumspotentials in ausländischen Märkten

# Wandel von Wirtschaft und Arbeit in der Lausitz

sein. Mit Blick auf die Lieferketten kann dadurch aber ebenso eine Unabhängigkeit gesichert werden.

- In der Lausitz sind wiederum viele Flächen vorhanden, die bereits als Gewerbegebiete ausgewiesen sind oder sich erschließen lassen. Ebenso können vor Ort die Möglichkeiten der Erneuerbaren Energien direkt genutzt werden („Grüne Gewerbegebiete“). Für Unternehmen ist das ein wichtiger Ansiedlungsfaktor.



Einen ausführlichen Überblick über den Wirtschaftsraum Lausitz gibt die Studie der Zukunftswerkstatt Lausitz zu Standortpotenzialen in der Lausitz.

[https://zw-lausitz.de/fileadmin/user\\_upload/01-content/03-zukunftswerkstatt/02-downloads/studie-standortpotenziale-lausitz.pdf](https://zw-lausitz.de/fileadmin/user_upload/01-content/03-zukunftswerkstatt/02-downloads/studie-standortpotenziale-lausitz.pdf)

## Wirtschaftsstruktur konkret

Nach wie vor ist die Lausitz eine bedeutende Industrie- und Energie-region. Bis 2038 wird hier voraussichtlich noch Braunkohle abgebaut, zur Energieerzeugung genutzt und stofflich verwertet. Zahlreiche regional ansässige Unternehmen sind als Zulieferer oder Dienstleister mit der LEAG verflochten. Besonders die LEAG setzt in ihrer Unternehmensstrategie auf den Ausbau Erneuerbarer Energien, Speichersysteme und Wasserstoffproduktion.



Solarpark Welzow III der LEAG © LEAG

Viele dieser Betriebe sind bereits in den Zukunftsfeldern Energietechnik, Maschinen- und Anlagenbau und Chemiewirtschaft tätig. Weltweit agierende Konzerne der chemischen Industrie prägen die Standorte Schwarzheide (BASF) und Guben (Trevira).

Traditionell in der Region verwurzelt sind die Glas-, Textil- und Bekleidungsindustrie. Die heute rund 60 Unternehmen der Textilbranche sind hauptsächlich in der sächsischen Lausitz ansässig. Mit 3.500 Beschäftigten sind sie vor allem auf technische Textilien, Spezialbekleidung und Hygieneartikel spezialisiert. Am Markt überregional bekannt sind Hersteller wie Frottana (Großschönau) oder Ontex (Großpostwitz). Mit dem Unternehmen GMB Glasmanufaktur Brandenburg aus Tschernitz ist im Landkreis Spree-Neiße das einzige Solarglaswerk Europas ansässig.

In den vergangenen Jahren haben sich bereits mehrere neue Industriebetriebe in der Region etabliert. Zum Beispiel der zur Daimler AG gehörende Batteriehersteller Accumotive mit 1.500 Beschäftigten in Kamenz und das „Neue Werk“ der Deutschen Bahn in Cottbus, wo rund 1.200 neue Industriearbeitsplätze entstehen.

Darüber hinaus konnten sich Gesundheits-, Bildungs- und Tourismussektor in der Lausitz etablieren – allesamt mit hohen Entwicklungspotenzialen. Für immer mehr Menschen ist die Lausitz auch als Genuss-Region ein Begriff: Mineralwasser aus Bad Liebenwerda, die „Spreewaldgurken“ sowie „Bautz´ner Senf“ sind weithin bekannte, überregional erfolgreich vermarktete Produkte.

## Standortperspektiven

Junge Branchen prägen das Standortprofil quer durch die Region mittlerweile ebenso wie traditionell verankerte Wirtschaftszweige. Diese zunehmend vielfältigere Wirtschaftsstruktur ist vorteilhaft, denn das stärkt die Widerstandskraft der Wirtschaftsregion: Die Lausitz braucht im Strukturwandel nicht mehr allein auf die Energiewirtschaft als Leitbranche setzen. Wenngleich natürlich auch die Energiewirtschaft selbst sehr hohe Transformationspotenziale, insbesondere im Bereich der regenerativen Energien, birgt. An diese Zukunftsfelder weist die Lausitz aufgrund der bereits bestehenden Übertragungsnetzinfrastruktur eine außerordentlich hohe Anschlussfähigkeit auf.

Indem sich die Region breiter aufstellt, verschafft sie sich neue Flexibilität und Krisenfestigkeit. Mit gelingenden Wissens- und Erfahrungstransfers kann die Verbindung an bereits vorhandenes Know-how hergestellt werden.

Förderprogramme der öffentlichen Hand im Bereich Wissenschaft und Forschung, insbesondere der Zukunftstechnologien, wirken zusätzlich. Institutionen wie das geplante Großforschungszentrum in der sächsischen Lausitz oder das Zentrum zur Erforschung hybrid-elektrischer Antriebe entfalten hohe Strahlkraft. Rund um solche „kreativen Räume“ entstehen Jobs für Spezialisten und Experten. Aus- bzw. Unternehmensneugründungen, sowie neue Arbeitsplätze und Wertschöpfung sind häufig die Folge.

Wertschöpfungspotential steckt auch in der Kreislaufwirtschaft, die im Zuge des Strukturwandels an Bedeutung gewinnt. Sie begünstigt ein ökologisch nachhaltiges Wirtschaften und verringert die Exportabhängigkeit.

Die aktive Begleitung der Betriebe durch den Strukturwandel ist strukturpolitische Zielstellung. Insbesondere die zahlreichen, die Lausitzer Wirtschaftslandschaft prägenden, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) benötigen Unterstützung bei der Anpassung ihrer Produktportfolio oder der Gewinnung von Fachkräften. Sie verfügen häufig nicht über eigene Personal- oder Forschungskapazitäten und ausreichend investive Mittel bzw. Liquidität.

**Neue Geschäftsmodelle mit Anschlussfähigkeit an das post-fossile Zeitalter sowie vorausschauende Personalpolitik sind die zentralen Bausteine aktiver unternehmerischer Zukunftsgestaltung.**

## Europäischer Fördertopf „Just Transition Fund“ für das Lausitzer Revier (Sachsen und Brandenburg) zur Förderung von:

- Modernisierung von Betriebsstätten und der Diversifizierung der Produktion von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie von Unternehmensneugründungen
- Nachhaltige Energie- und Rohstoffversorgung (bspw. Effizienzsteigerungen, Speichersysteme, Stärkung der Kreislaufwirtschaft)
- Weiterbildung und Beschäftigung in neuen Technologiefeldern
- anwendungsorientierte Forschung zur Transformation der Wirtschaft
- Stärkung der berufsbildenden Schulen
- Digitalisierung und nachhaltige Mobilität (bspw. Wasserstoffantrieb)

*(Hinweis: die Förderschwerpunkte der Bundesländer müssen noch durch die Europäische Kommission bestätigt werden. Für Rückfragen steht das REVIERWENDE-Team gern zur Verfügung.)*

## ARBEITSMARKTENTWICKLUNGEN

Zahlreiche neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind in den letzten Jahren in der Lausitz entstanden. Die Zahl der Arbeitslosen war stark rückläufig. Wobei nur rund zwei Drittel aller Beschäftigten in Vollzeit arbeiten, so dass der Beschäftigungsanstieg weitestgehend auf Teilzeitstellen zurück zu führen ist. Die Anzahl der offenen Stellen nahm zu, zugleich verlängerte sich die Zeitspanne bis zu deren Neubesetzung. Ein klarer Indikator für einen Fachkräftengpass. Das Pendlersaldo ist deutlich ausgeglichener als noch vor einigen Jahren, wenngleich immer noch mehr Menschen aus der Lausitz auspendeln als umgekehrt ein. Die Belegschaften werden im Schnitt immer älter, was den Fachkräftebedarf weiter anwachsen lässt. Unverändert blieb das Verhältnis Frauen und Männern an der Beschäftigung.

Indikator	Werte 2021	Trends seit 2013
Arbeitslosenquote	6%	-40%
offene Stellen	12.700	+53% (hier: seit 2016!)
Vakanz-Zeiten	190 Tage	+30% (hier: seit 2016!)
<b>sy-pflichtig Beschäftigte</b>		
• insgesamt	423.600	+7,6%
• Frauenanteil	48%	+/-0
• Teilzeitquote	33%	+32%
• Anteil über 54 Jahre	27%	+33%
<b>Ausbildung</b>		
• ohne Berufsabschluss	29.000	+60%
• mit Berufsabschluss	305.000	+8%
• akademischer Abschluss	54.000	+20%
• Ausbildung unbekannt	35.000	-28%
<b>Beschäftigungsaufwuchs nach Anforderungsniveau</b>		
• Helfer	67.000	+42%
• Fachkräfte	265.000	+4%
• Spezialisten	46.000	+6%
• Experten	43.000	+7%
<b>Lausitzer Bruttomonatsentgelt 2021</b>		
Görlitz: 2.500 €	Cottbus: 3.100 €	bundesweit: 3.500 €

All das und die demografische Entwicklung der Bevölkerung in der Lausitz erhöhen den Druck auf Unternehmen, im Bereich der Fachkräftesicherung aktiv zu werden. Auf einem erstarkenden Nachfragemarkt sind sie zunehmend gefordert, sich im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte als attraktive Arbeitgeber zu profilieren. Viele Unternehmer:innen haben bereits diese Zeichen der Zeit erkannt.

Vorteilhaft wirkt auch, dass der Anteil der Fachkräfte in der Lausitz über zehn Prozent höher liegt als im Bundesschnitt: Drei Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben einen anerkannten Berufsabschluss. Der Anteil der Akademiker erhöhte sich leicht. Anteilig an der Gesamtbeschäftigung wachsen jedoch Helfertätigkeiten deutlich. Viele Arbeitnehmer:innen werden bemessen an ihrem Berufsabschluss *unter* ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt.

Aktuell ist davon auszugehen, dass mit dem Kohleausstieg keine neuerliche Massenarbeitslosigkeit droht. Stattdessen ist die Lausitz bereits heute von Arbeitskräftemangel betroffen und auf die Zuwanderung von Fachkräften angewiesen, um den Standort weiter zu entwickeln.

## GEWERKSCHAFTEN FORDERN „JUST TRANSITION“ ALS LEITBILD FÜR FAIREN WANDEL

Der Strukturwandel ist in vollem Gange und in der Lausitz gibt es bereits viele Ideen, um die Region innovativer und nachhaltig zu erneuern. Die Transformation ist aber kein Selbstläufer. Sie muss gemeinsam mit den Menschen vor Ort gestaltet werden. Für die Gewerkschaften gilt darum die Prämisse: Der regionale Wandel muss im Sinne eines gerechten Überganges (Just Transition) stattfinden.

Das bedeutet, die Transformation muss auch sozial gerecht so vorausschauend vollzogen werden, dass sie „enkeltauglich“ ist. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich mit Blick auf den Umbau der Wirtschaft und den Erhalt und die Schaffung von Beschäftigung für „Gute Arbeit“ ein.

### Für den sozial gerechten Wandel im Lausitzer Revier gibt es mehrere Stellschrauben:

- eine Qualifizierungsoffensive für die Fachkräfte der Zukunft,
- mehr tariflich bezahlte Jobs bei attraktiven Arbeitsbedingungen,
- mehr betriebliche Mitbestimmung für tragfeste Zukunftsvereinbarungen und
- flankierend eine Reform der Förderkulissen für Wirtschaftsunternehmen.

## ZUKUNFTSFESTE PERSPEKTIVEN

Von zentraler Bedeutung für einen erfolgreichen Strukturwandel sind zukunftsfeste Perspektiven für die Unternehmen und Menschen in der Lausitz. Die zeitlichen und finanziellen politischen Zusagen müssen daher eingehalten werden.

Erhalt und Schaffung „Guter Arbeit“ bilden dabei Herausforderung und Zielstellung zugleich - sowohl in den traditionell im Revier verankerten, als auch in den jungen, aufstrebenden Branchen.

Eine Qualifizierungsoffensive ist zwingend anzuschieben! Beschäftigte müssen die Möglichkeit haben, sich im Job für neue Tätigkeitsfelder zu qualifizieren.

Politik und Wirtschaft müssen sich - nach über 30 Jahren Standortwettbewerb mit Niedriglöhnen in den neuen Bundesländern - jetzt ehrlich machen und mit den Revieren effektive Strategien zur Überwindung der „verlängerten Werkbänke“ im Strukturwandel entwickeln.

Zur Steigerung der Attraktivität der Region und ihrer Arbeitgeber im Wettbewerb um den Fachkräftenachwuchs trägt eine hohe Tarifbindung in den Unternehmen bei.

Bei der Auftragsvergabe und der Wirtschaftsförderung verfügen Bund, Länder und Gemeinden über zusätzliche Hebel zur Erhöhung der Tarifbindung und Begünstigung der Mitbestimmung. Auftragsvergaben oder Förderungen von Unternehmen durch die öffentliche Hand sind z.B. in Berlin oder in Mecklenburg-Vorpommern nur dann vorzunehmen, wenn die Unternehmen die Tariftreuevorgaben erfüllen. Wirtschafts- und Unternehmensförderung sollten daher an eine Tarifbindung geknüpft werden.

Die Erfahrung zeigt, dass mitbestimmte Betriebe innerbetrieblich eine beeindruckende Innovationskraft zur Gestaltung der Transformationsprozesse entwickeln können. Beispielgebend für die Transformationskraft mitbestimmter Unternehmen ist hier Ontex, wo unter Mitwirkung der Beschäftigten und ihrer Betriebsräte ein Zukunftstarifvertrag entwickelt wurde (siehe Seite 4).

Die Themen **Beschäftigung, Fachkräfte und Qualifizierung** werden in den nächsten **SCHLAGLICHTERN** ausführlich dargestellt.



# Gelebte Sozialpartnerschaft

IG Metall Ostsachsen & Ontex - ein Positivbeispiel



## STARKE MITBESTIMMUNG UND EIN AUF INNOVATION AUSGERICHTETES UNTERNEHMEN



Foto: IG Metall Ostsachsen

Ontex ist einer der größten Hersteller von Hygieneprodukten für Babys, Frauen und Erwachsene weltweit. Der international agierende Konzern mit Hauptsitz in Belgien hat diverse Standorte in Deutschland. Der größte textilverarbeitende Standort innerhalb des Unternehmens in Großpostwitz erzielte 2019 einen Umsatz von rund 65 Millionen Euro. Die Produkte werden in mehr als 110 Ländern unter führenden Handelsmarken sowie unter Eigenmarken vertrieben. Am Standort Großpostwitz arbeiten ca. 460 Mitarbeiter\*innen und 15 Auszubildende. Seit Jahren wird am Standort in die Modernisierung und Entwicklung nachhaltiger Produkte investiert. Zum Beispiel wurden Teile der Produktion auf die Herstellung von Bio-Tampons umgerüstet.

Das Vorhandensein von Forschung und Entwicklung am Standort, aber auch eine lebhaft praktizierte Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innenseite machen betriebliche Transformationsprozesse erfolgreich. Eine starke Mitbestimmung und eine durchsetzungsfähige IG Metall erkämpften 2020 mit diversen Aktionen und klar formulierten Zielstellungen den Abschluss eines sogenannten Zukunftstarifvertrages für den traditionsreichen Standort in Ostsachsen und tragen somit zur positiven Betriebsentwicklung in Großpostwitz bei.

Der ausgehandelte **Zukunftstarifvertrag** ergänzt seitdem den geltenden Flächentarifvertrag der Textilindustrie Ost auf Basis eines Haustarifvertrags. Im Rahmen seiner Laufzeit, bis Ende 2023, gliedert er sich in mehrere Themenschwerpunkte: (1) Er beinhaltet Innovationen durch den Ausbau von Forschung und Entwicklung durch zusätzliche personelle und technische Kapazitäten. (2) Er regelt die umfassende Modernisierung der Betriebsorganisation u.a. durch die Einführung von teilautonom agierenden Fertigungsteams, was die Mitarbeiterzufriedenheit fördern und zu besseren Betriebsergebnissen führen soll. Außerdem wird ein beschäftigungsorientiertes Konzept implementiert, welches Ideen und Erfahrungen der zum Teil jahrzehntelang im Unternehmen beschäftigten Fachkräfte aufgreift und in betriebliche Innovationskonzepte münden lässt. (3) Darüber hinaus definiert der Zukunftstarifvertrag erhebliche Erweiterungen zur Einbindung der Mitarbeiter\*innen in Entscheidungsprozesse zur Standortentwicklung durch das Mitwirken in einer dauerhaft eingerichteten Steuerungsgruppe, die aus Mitgliedern des Managements und des Betriebsrates besteht. Sie garantiert die nötige Transparenz bei wichtigen Entscheidungsprozessen und kann der Unternehmensführung Handlungsempfehlungen unterbreiten. (4) Zudem werden bestehende Arbeitsplätze

im Unternehmen während des sich vollziehenden Transformationsprozesses zur Neupositionierung des Standorts durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gesichert.

**Mit diesem Zukunftstarifvertrag setzt der Oberlausitzer Tampon-Hersteller Ontex auf Innovationen, qualifizierte, motivierte Mitarbeiter\*innen und bekennt sich zur sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der IG Metall.**

Das hat funktioniert, weil die IG Metall und ein engagierter Betriebsrat in intensiven und manchmal schwierigen aber stets konstruktiven Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eine gemeinsame Vorstellung von der perspektivischen Entwicklung für diesen Standort gefunden haben. Eine zukunftsfähige Vision in der beide Seiten, Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen, sich wiederfinden, ist ein vorbildlicher Schritt gerade in schwierigen Zeiten und wirtschaftlicher Unsicherheit.

„Dieser Zukunftstarifvertrag ist ein Blue Print für innovative Tarifpolitik im Sinne erweiterter Handlungsfelder von Gewerkschaften.“

Gemeinsames Ziel von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen muss es sein, proaktive Industriepolitik unter Beachtung der Bedarfe der Beschäftigten zu machen. Bei Ontex verfolgten wir dieses gemeinsame Ziel, den Standort und die dortigen Arbeitsplätze fit und sicher für die Zukunft zu machen.“

**Eileen Müller**  
Gewerkschaftssekretärin und Verhandlungsführerin  
der IG Metall Ostsachsen

Mit dem für drei Jahre geschlossenen Zukunftstarifvertrag ist Ontex ein Paradebeispiel für ein integriertes Unternehmenskonzept aus Forschung, Entwicklung und Produktion in Ostsachsen, welches den Standort nachhaltig weiterentwickelt. Gleichzeitig setzt sich die IG-Metall weiterhin dafür ein, dass Betriebe wie Ontex in der Förderpolitik bevorzugt behandelt werden.

Denn „Gute Arbeit“ muss sich lohnen!



Ein Projekt der gemeinnützigen Gesellschaft des DGB zur Förderung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und der Jugend mbH

### IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Frederik Moch - Projektleitung  
Redaktion: Katrin Nicke (IMU), Katrin Treffkorn (RW)

### RevierWENDE - Team Lausitz

#### Projektbüro Cottbus

Ostrower Straße 6  
03046 Cottbus

Telefon: 01578 – 53 22 035

#### Projektbüro Görlitz

Bautzener Straße 57  
02826 Görlitz

Telefon: 01578 – 53 22 033

www.revierwende.de/lausitz

E-Mail: lausitz@revierwende.de

