

Abtauchen und abwarten ergibt keine Alternative

Kurzarbeit in der Hoffnung, dass der Sturm sich bald legt, reicht nicht, wenn Jobs in der Krise gesichert werden sollen. Die TBS Hessen wirbt für gemeinsame Lösungen und stellt ihre Kompetenzen zur Verfügung.

Weltwirtschaftskrise! Der Begriff klingt so bedrohlich wie die Situation tatsächlich ist. Allgemein gilt die Krise auf den internationalen Kapitalmärkten als Ursache. Mit gierigen Managern und Investmentbankern sind die Schuldigen schnell ausgedeutet. Doch Armin Schild, Leiter des IG Metall-Bezirks Frankfurt, machte bei einer Fachtagung seiner Gewerkschaft am 15. Januar das komplette Scheitern

Die Kurzarbeit kann genutzt werden, um gemeinsam mit den Beschäftigten Alternativen zu entwickeln.

des Neoliberalismus für das Desaster verantwortlich. Schild verwies auf Wirtschafts-Nobelpreisträger Joseph Stiglitz, der den Neoliberalismus karikiert als „Wundertüte an Konzepten, die auf der Vorstellung beruhen, dass die Märkte sich selbst regulieren, Ressourcen effizient verteilen und den Interessen der Öffentlichkeit dienen“. Das Ergebnis ist bekannt.

Die ersten Leidtragenden hierzulande sind Leiharbeitskräfte, die zu Tausenden auf die Straße gesetzt werden, und befristet Beschäftigte, deren Verträge nicht verlängert werden. Auch Arbeitszeitkonten werden derzeit abgeräumt. Immer mehr Unternehmen versuchen, mit Kurzarbeit über die Runden zu kommen.

Allein im Bezirk der Arbeitsagentur Frankfurt arbeiten rund 180 Betriebe mit insgesamt mehr als 5.000 Beschäftigten kurz. Weitere gut 20 Betriebe

mit fast 4.000 Beschäftigten haben Kurzarbeit angemeldet. Und es werden quasi täglich mehr. Doch was folgt, wenn die Aussichten nach einigen Monaten immer noch nicht sonziger sind? Dann bleiben nur noch Massenentlassungen. Auch dafür gibt es die ersten Bei-

spiele. Im November und Dezember 2008 mussten im Agenturbezirk Frankfurt rund 500 Beschäftigte auf-

grund von Massenentlassungsanzeigen gehen.

Die Hoffnung, die viele mit Kurzarbeit verbinden, nämlich in der Krise zu „überwintern“ und danach so weiterzumachen wie bisher, ist so gefährlich wie trügerisch. Denn das Problem liegt tiefer. Selbst wenn die Banken wieder bereit sein sollten Kredite zu vergeben, stellt sich die Frage: In was investie-

ren? Gut, wenn das Unternehmen dann mit einer zukunftsorientierten, ganzheitlichen und nachhaltigen Strategie sowie qualifizierten Beschäftigten überzeugend argumentieren kann.

Für Unternehmen, die strategisch auf die Krise reagieren, ist die Kombination aus Kurzarbeit und Qualifizierung ein sinnvolles Instrument, um Zeit

zu gewinnen. Die IG Metall hat das Ziel ausgegeben „Keine Entlassungen 2009“. Die IG BCE geht in die gleiche Richtung. Damit kann die gewonnene Zeit der Kurzarbeit genutzt werden, um gemeinsam mit den Beschäftigten Alternativen zu entwickeln. Krisenanfälligkeit, Potenziale und Innovationsfähigkeit der Betriebe müssen analysiert und daraus Strategien entwickelt, die MitarbeiterInnen für neue Produkte und Dienstleistungen qualifiziert werden.

Der immer noch unterschätzte Paragraf 92a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gibt den Betriebsräten dazu die Handhabe. Wenn die Arbeitgeber nicht von allein zu der Erkenntnis gelangen, dass sie die Beschäftigten brauchen, um die Krise zu überstehen, zwingt der 92a sie dazu, mit den Beschäftigtenvertretungen zu beraten.

Die IG Metall in Hessen hat diesen Weg eingeschlagen und bietet gemeinsam mit Hessen-Metall Werkzeuge zur Krisenintervention an. Die TBS Hessen begleitet die betriebliche Umsetzung als Kooperationspart-

ner. Auch der DGB hat sich mit Eckpunkten für eine zukunftsfähige Industriepolitik in Hessen und mit der Frank-

furter Erklärung zur Stabilisierung der Beschäftigung zu Wort gemeldet. Nun ist die neue Landesregierung am Zug. Wie wäre es zum Beispiel mit der Finanzierung eines Kriseninterventionsteams für Klein- und Mittelbetriebe!

Paragraf 92a BetrVG gibt den Betriebsräten eine gute Handhabe zur Beschäftigungssicherung.



Aus dem Inhalt

Was tun, wenn die McKinseys kommen? Seite 2

Arbeitsmarktpolitische Instrumente sichern Beschäftigung Seite 2

InnoKenn fördert Dialog über Innovationsfähigkeit Seite 2

Neue Strategien: Was kommt nach der Kurzarbeit? Seite 3

Ergo-online hat Geburtstag Seite 4

Seminare Seite 4



Die TBS wird vom Hessischen Wirtschaftsministerium und von der EU mit Projektmitteln gefördert.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Neue Instrumente sichern Beschäftigung

Mit Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld und bei der Qualifizierungsförderung will die Bundesregierung der Krise entgegenwirken. Betriebsräte sollten diese Instrumente zur Beschäftigungssicherung nutzen. Der Bezug von Kurzarbeitergeld wurde – befristet auf zwei Jahre – von sechs auf 18 Monate verlängert. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) übernimmt die Hälfte der Sozialbeiträge der Kurzarbeitenden. Das Antragsverfahren wurde vereinfacht. Leiharbeitskräfte müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeitergeld gewährt wird. Im Gegenteil, auch diese Beschäftigtengruppe kann die Unterstützung erhalten.

Soweit die Kurzarbeit zur Qualifizierung genutzt wird, trägt die BA die gesamten Sozialbeiträge. Qualifizierungskosten können bezuschusst werden. Weiterbildungen im eigenen Betrieb mit eigenen Leuten müssen, anders als Maßnahmen anderer Anbieter, nicht zertifiziert sein.

Die Zielgruppen des BA-Programms WeGebAU werden erweitert. Bisher ging es um die Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen. Künftig können alle von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten gefördert werden.

Der Betriebsrat bestimmt bei der Einführung von Kurzarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mit. Sinnvoll ist es, mit dem Arbeitgeber ein Konzept zur Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG zu beraten. Außerdem kann der Betriebsrat bei der Personalplanung mitreden und Einfluss auf die Qualifizierungsmaßnahmen nehmen (§§ 92, 96 und 98 BetrVG). Am besten lässt sich das in einer Betriebsvereinbarung regeln, die dem Antrag auf Kurzarbeitergeld beigefügt wird.

Was tun, wenn die McKinseys kommen?

In der Wirtschaftskrise haben Unternehmensberatungen Konjunktur. Sie werden in den Betrieb geholt, um die Krise in den Griff zu bekommen. Der Betriebsrat hat in einer solchen Situation verschiedene Optionen.

Es gibt verschiedenste Gründe, Unternehmensberater einzukaufen, von der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, Optimierung von Betriebsabläufen und Umstrukturierung über die Rechtfertigung ohnehin geplanter Maßnahmen bis hin zur Ratlosigkeit des Managements.

Vorschläge von Unternehmensberatungen sind häufig verbunden mit Leistungsverdichtung, Auslagerung, Wegfall oder Umverteilung von Arbeitsaufgaben, Personaleinsparung und verstärktem Technikeinsatz.

Der Betriebsrat hat im Wesentlichen fünf Optionen:

1. Den Unternehmensberater als einen Fachmann willkommen heißen, der zur Entwicklung des Unternehmens beitragen will. Das kann sinnvoll sein, wenn Lösungen im Sinne der Beschäftigten angestrebt und Arbeitsplatzgarantien gegeben werden.
2. Die Beratung verhindern, vor allem wenn feststeht, dass Arbeitsplätze abgebaut werden. Diese Strategie kann allerdings leicht scheitern.
3. Einfluss nehmen. Dafür muss der Betriebsrat sich mit dem Problem befassen und in den

entscheidenden Gremien vertreten sein. Doch es besteht Gefahr, für das Ergebnis mitverantwortlich gemacht zu werden. Diese Option kommt daher nur in Frage, wenn der Betriebsrat über die nötigen Fachkenntnisse verfügt und im Betrieb ein kooperativer Arbeitsstil gepflegt wird.

4. Das Beratungsprojekt kritisch begleiten und punktuell gestalten. Dabei hat der Betriebsrat jedoch nur begrenzten Einfluss.
5. Eine offensive Gestaltungspolitik auf Grundlage des § 92a BetrVG entwickeln. Das bedeutet viel Arbeit für den Betriebsrat und in der Regel den Einsatz externer Sachverständiger.

Wenn der Betriebsrat sich einmischen will, sollte er nicht erst auf die Aktivitäten des Unternehmens warten. Er muss Transparenz schaffen, eigene Schritte darstellen und die Beschäftigten einbeziehen. Eigene Ziele müssen definiert und in einem Forderungskatalog der Geschäftsleitung präsentiert werden.

Basis ist das BetrVG. Seine Rechte sollte der Betriebsrat bereits im Planungsstadium gel-

tend machen. Zentral ist der Paragraph zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG). Daneben sind folgende Rechte wichtig: Unterrichts- und Beratungsrechte bei Rationalisierungsvorhaben, Einführung neuer Arbeitsmethoden, Ver- oder Auslagerung und Betriebsstilllegung (§ 106 BetrVG), sowie bei der Planung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und technischen Anlagen (§ 90 BetrVG).

Zu prüfen ist gemäß § 111 BetrVG, ob die Ergebnisse der Unternehmensberatung eine Betriebsänderung bedeuten. Sachverständige können nach § 80 und § 111 BetrVG engagiert werden.

Unter die Mitbestimmung fallen auch die Anwendung technischer Einrichtungen etwa zur Fragebogenauswertung (§ 87 BetrVG) und zur Nutzung von Personalfragebogen (§ 94 BetrVG). Auch der Schutz der Beschäftigten ist sicherzustellen.

Eventuell ist es sinnvoll, eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Einsatz der Unternehmensberatung abzuschließen. Daneben sollte der Betriebsrat prüfen, ob bestehende Betriebsvereinbarungen berührt sind. *Literaturhinweis: Klaus Kost (Hrsg.), Wir retten, was zu retten ist. Arbeitsplatzert halt durch Belegschaftsinitiativen. Verlag Schüren, Marburg, 2004*

InnoKenn: Innovativer im Dialog

Nachhaltige Unternehmensentwicklung verlangt nach innovativen Produkten und Dienstleistungen, nach umwelt- und ressourcenschonenden Produktionsverfahren. Wissen und Können der Beschäftigten sind dafür wesentlich. Daher muss Arbeit gute Arbeitsbedingungen und Jobsicherheit, die Möglichkeit zur Entfaltung und zur beruflichen Weiterentwicklung bieten.

Eine solche Unternehmensentwicklung entsteht nur im Dialog zwischen den Beschäftigten und dem Management. Ein gutes Hilfsmittel, speziell in Klein- und Mittelbetrieben ist das Diagnosewerkzeug InnoKenn, das die TBS Hessen gemeinsam mit Projektpartnern für die Hans-Böckler-Stiftung entwickelt hat. Anhand von 48 Indikatoren zeichnet ein Erhebungsbogen ein Bild der Stärken und Schwächen des Betriebs. Das Ausfüllen dauert nicht länger als 15 Minuten. Danach werden in Workshops mit einzelnen Beschäftigtengruppen, Führungskräften und dem Betriebsrat die Anregungen besprochen und Schlussfolgerungen gezogen.

Das Projekt InnoKenn ist demnächst abgeschlossen. Im Laufe des April steht das Diagnosewerkzeug als CD mit Auswertungstool zur Verfügung.

www.innokenn.de

Was kommt nach der Kurzarbeit?

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente aus dem Konjunkturprogramm II verschaffen den Betrieben eine Verschnaufpause. Sie müssen diese Frist nutzen, um mit einer ganzheitlichen und nachhaltigen Strategie Beschäftigung zu sichern. Wie, das beschreibt Berthold Goergens, der Leiter der TBS Hessen.

In der gesamten Wirtschaft brechen die Aufträge weg. In einem nie da gewesenem Tempo bauen die Betriebe Arbeitsplätze ab. Leiharbeitskräfte werden auf die Straße gesetzt, befristete Verträge nicht verlängert. Glück hat, wer „nur“ auf Kurzarbeit gesetzt wird. Doch wenn all diese Optionen ausgereizt sind, die Wirtschaft aber immer noch nicht anspringt, bleibt nur die Möglichkeit, Stammpersonal abzubauen. Oder aber mit einer ganzheitlichen und nachhaltigen Strategie die Zukunftsfähigkeit des Betriebes und die Arbeitsplätze zu sichern.

Zwei Wege stehen dafür offen: Die Beschäftigungssicherung nach § 92a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und ein Sozialtarifvertrag. Egal welcher Weg gewählt wird, wichtig ist, dass die Beschäftigten einbezogen werden, denn – so die Erfahrung aus jahrelanger Beratungsarbeit der TBS Hessen – sie haben die besten Ideen. Das BetrVG ebnet den Weg zu (schnellen) Verhandlungen und zur juristischen Auseinandersetzung. Ein Sozialtarifvertrag ermöglicht eine (betriebliche) Tariffbewegung. Gewerkschaftliche Gremien können sich mit Konzepten für dauerhafte Lösungen zu Wort melden. Die Beschäftigten können mit Aktionen eingreifen und damit die Auseinandersetzung demokratisieren.

Beide Wege können miteinander kombiniert werden. Wie das im Einzelfall aussieht, hängt vom Krisenstadium ab, in dem sich der Betrieb befindet (siehe Grafik). Die Technologieberatungsstellen des DGB bieten dafür ein Quick-Check-Verfahren zur Analyse der Bilanz- und anderer betriebswirtschaftlicher

Daten sowie FAN („Früherkennung aus Arbeitnehmersicht“), das einige Gewerkschaften bevorzugt einsetzen, um die Notwendigkeit einer negativen Tarifabweichung zu überprüfen. Dabei wird untersucht, in welchem Bereich das Unternehmen den stärksten Veränderungsdruck hat (siehe Randspalte). Ziel sind Veränderungsvorschläge, die über den Tag hinausweisen und in der Regel eine strategische Neuaufstellung erfordern.

Mit Hilfe des von der TBS Hessen für die Hans-Böckler-Stiftung entwickelten Diagnosewerkzeugs InnoKenn kann zusätzlich das Innovationspotential eines Betriebes analysiert und der Dialog über Innovationen eröffnet werden (siehe Kasten Seite 2).

Der DGB-Index Gute Arbeit, dessen Befragungsmodul die TBS Hessen einsetzt, rückt zudem die Beschäftigtensicht in den Mittelpunkt. Gut ist eine Arbeit, die ihren Ansprüchen an die Gestaltung der Arbeitswelt, an Arbeits- und Einkommensbedingungen gerecht wird. Arbeit soll nicht vorwiegend als Last empfunden werden, sondern als Quelle des Wohlbefindens, der Persönlichkeitsbildung und des Selbstwertgefühls. Dies fördert die Motivation der Beschäftigten, ohne die kein Unternehmen die Krise bewältigen kann.

Zentrales Handlungsfeld für ein zukunftsfähiges Unterneh-

men ist die Aufnahme ökologischer Aspekte in die Investitionsziele. Dies schafft Motivation durch sinnvolle Arbeit, Beteiligung und Qualifizierung. Und es spart Kosten bei Rohstoffen, Abfallbeseitigung und Energie und ist damit eine Alternative zur Personalkostensenkung.

Ähnlich wirken die Entwicklung und der Einsatz moderner Produktionssysteme und die Prozessorientierung in der Produktion. Unproduktiver Leerlauf, ineffektive Abläufe und Qualitätsmängel lassen sich aufspüren und beseitigen. Das Unternehmen kann schneller und gezielter auf Kundenwünsche reagieren und wappnet sich für schnell wechselnde Anforderungen auf globalisierten Märkten.

Das alles funktioniert nur mit einer qualifizierten Belegschaft. Eine Analyse des Qualifizierungsbedarfs, eine systematische Qualifizierungsplanung und Realisierung der notwendigen Maßnahmen müssen in eine Strategie zur Beschäftigungssicherung integriert werden.

Ein solcher strategischer Ansatz verspricht nur dann Erfolg, wenn die Beschäftigten sich aktiv beteiligen. Die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz blei-

Krisen rechtzeitig erkennen

Anhand folgender Faktoren kann analysiert werden, in welchem „Krisenstadium“ sich ein Unternehmen befindet und wo es Ansatzpunkte für eine nachhaltige Unternehmensstrategie gibt.

Innerbetriebliche Faktoren

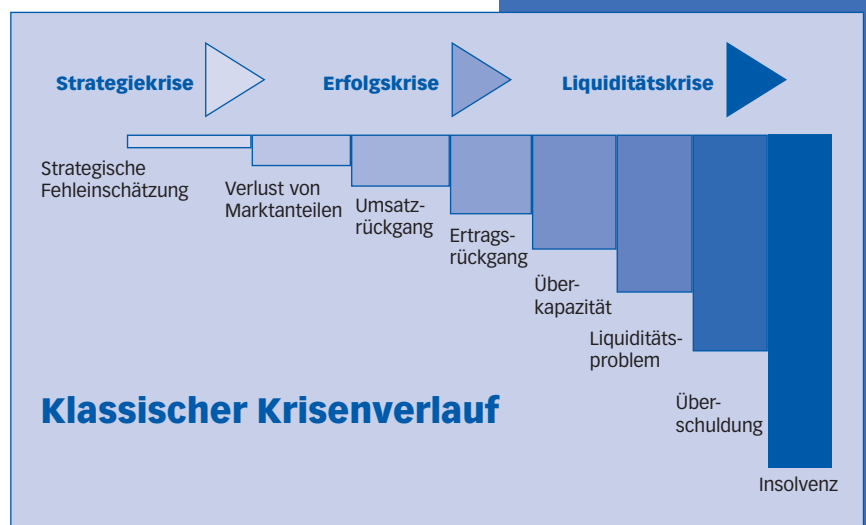
- MitarbeiterInnen
- Kunden, Marketing, Vertrieb
- Organisationsentwicklung
- Geschäftspolitik, Führung
- Wissensmanagement, Know-how
- Ressourcen, Effizienz, Technologie
- Image, gesellschaftliche Verantwortung
- Eigentümerverhältnisse
- Betriebsrat

Marktfaktoren

- Absatzmarkt
- Beschaffungsmarkt
- Entwicklung des Wettbewerbs

Umfeldfaktoren

- Gesamtwirtschaftliche Entwicklung
- Gesellschaftliche Entwicklung
- Änderung der staatlichen Rahmenbedingungen
- Internationale Beziehungen



ben dafür die Grundlage. Sie müssen kreativ eingesetzt und mit Leben gefüllt werden.

**Kooperationsseminare
TBS Hessen –
DGB-Bildungswerk Baden-
Württemberg**

**GPS-Ganzheitliche
Produktionssysteme.**

Eine Navigationshilfe für BetriebsrätInnen bei der Einführung und Mitgestaltung
22.04.09, Stuttgart • Referent: Ulf Henselin, TBS Hessen • Kosten: 220 € zzgl. Verpflegung (ca. 30 €)

**Anwendung der Lasten-
handhabungsverordnung**

29.04.09, Stuttgart • Referentin: Regine Rundnagel, TBS Hessen • Kosten: 220 € zzgl. Verpflegung (ca. 30 €)

**Seharbeit – Gesundheits-
gerechte Gestaltung der
Bildschirmarbeit**

06.05.09, Stuttgart • Referentin: N.N., TBS Hessen • Kosten: 220 € zzgl. Verpflegung (ca. 30 €)

**Datenschutz am Arbeits-
platz**

13.05.09, Stuttgart • Referent: Ulrich Flake, TBS Hessen • Kosten: 220 € zzgl. Verpflegung (ca. 30 €)

Balanced Scorecard

27.05.09, Stuttgart • Referentin: Anita Liebholz • Kosten: 220 € zzgl. Verpflegung (ca. 30 €)

**Kommunikationsstrate-
gien für Betriebs- und Per-
sonalratsmitglieder**

16.–17.06.09, Mosbach • ReferentInnen: Dr. Margrit Kölbach, Ulf Henselin, TBS Hessen • Kosten: 235 € zzgl. Verpflegung (30 €)

**Beurteilungssysteme und
Zielvereinbarungen**

23.–24.06.09, Mosbach • Referentin: Anita Liebholz • Kosten: 395 € zzgl. Unterkunft und Verpflegung (120,19 €)

**Alle Seminare richten sich
an Betriebs- und Personal-
räte sowie Vertrauens-
personen für Schwerbe-
hinderte.**

Infos und Anmeldung:
ralli.salmela@dgb.de
Tel.: 0711 2028313

Ergo-online hat Geburtstag

**Ergo-online bietet seit zehn Jahren im Internet Informa-
tionen, Tipps und Checklisten zu gesunder Arbeit im Bü-
ro. Ende 1998 war der Trägerverein im Hessischen Land-
tag gegründet worden.**

Die Idee für eine arbeitnehmerorientierte Plattform entstand 1996 in Diskussionen über die Bildschirmarbeitsverordnung. Mit finanzieller Unterstützung der Initiative Hessen Media und des Sozialministeriums wurde ergo-online als einer der ersten Internetdienste zum Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgebaut. Heute sind die wichtigsten Partner die TBS Hessen, das Sozialministerium, das Sozialnetz Hessen, die IG Metall und ver.di, der DGB sowie Hersteller wie officeplus und Rhode & Grahl.

Zur Bildschirmarbeit kamen weitere Themen hinzu: Stress, Arbeitszeit, Eingliederungsmanagement, Ernährung und Entspannung, Arbeitsschutz, Unterweisung, Gefährdungsbeurteilung und Prävention. „Wir verfolgen die Entwicklungen in den

Betrieben und Branchen“, sagt Geschäftsführerin und TBS-Beraterin Regine Rundnagel. „Dazu gehören ergebnisorientierte Führung, Projektarbeit, mobile Arbeit und neue Bürokonzepte.“

Seit fünf Jahren sind die TBS Hessen und der BC-Verlag die „Macher“ von ergo-online. Beide haben mittlerweile je über 100.000 Euro investiert. Jeden Monat verzeichnet die Plattform 50.000 bis 60.000 Zugriffe. Über 40 AutorInnen haben 260 Informationsartikel erstellt. Rund 4.300 Abonnenten erhalten den monatlichen Newsletter.

Arbeitsschutzinstitutionen erreichen wegen schrumpfender Budgets viele Klein- und Mittelbetriebe nicht mehr. Verbände, Gewerkschaften und Krankenkassen haben ebenfalls nur begrenzte Mittel. „Deswegen den-



Neue Leute für neue Medien und Qualifizierungsberatung

Zwei Neue verstärken ab März das Team der TBS Hessen.



Der Soziologe Michael Anderke ist Qualifizierungsberater.

Der 39-jährige hat zuletzt Jugendliche und junge Erwachsene gecoacht, um sie in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Nach seiner Ausbildung zum Kfz-Elektriker arbeitete er bei Opel in Bochum. Die Akademie der Arbeit und ein Soziologiestudi-

um in Frankfurt schlossen sich an. In Praktika bei der IG Metall, beim Europäischen Metallarbeiterbund und beim DGB in Frankfurt lernte Anderke die Gewerkschaften von innen kennen.



Die Diplom-Medienwirtin Daniela Schopp (34) hat den Schwerpunkt IT und Neue Medien. Nach der Ausbildung zur Datenverarbeitungskauffrau studierte Schopp Medienwirt-

ken wir über eine Verbreiterung nach. Auch in Produktionsbetrieben wird arbeitnehmerorientiertes Ergonomiewissen benötigt“ sagt Angelika Beier, die Vorsitzende des Trägervereins. www.ergo-online.de

TBS zieht um

Seit Mitte Februar ist die TBS Hessen im Frankfurter Gewerkschaftshaus zu finden. Von der räumlichen Nähe zum DGB und seinen Gewerkschaften erhoffen sich die BeraterInnen der TBS eine noch engere Kooperation und die Klärung so mancher Fragen auf dem „kleinen Dienstweg“.

Zur informellen Eröffnungsparty am 6. März ab 13 Uhr sind auch Kunden, Kolleginnen, Freunde und KooperationspartnerInnen herzlich eingeladen.

Die neue Adresse:
*Technologieberatungs-
stelle beim DGB Hessen,
Wilhelm-Leuschner-Str.
69-77, 60329 Frankfurt.*

Impressum

Herausgeber:

Technologieberatungsstelle beim DGB Hessen
Redaktionsadresse: Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77,
60329 Frankfurt am Main
Tel.: 069 850032-0, Fax: 069 850032-10
tbs.frankfurt@tbs-hessen.de, www.TBS-Hessen.org

Redaktion: Medienbüro Dorothee Beck

Gestaltung: winterstein grafik design

Druck: Druckkollektiv GmbH, Gießen

Auflage: 3.000

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion