



AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung

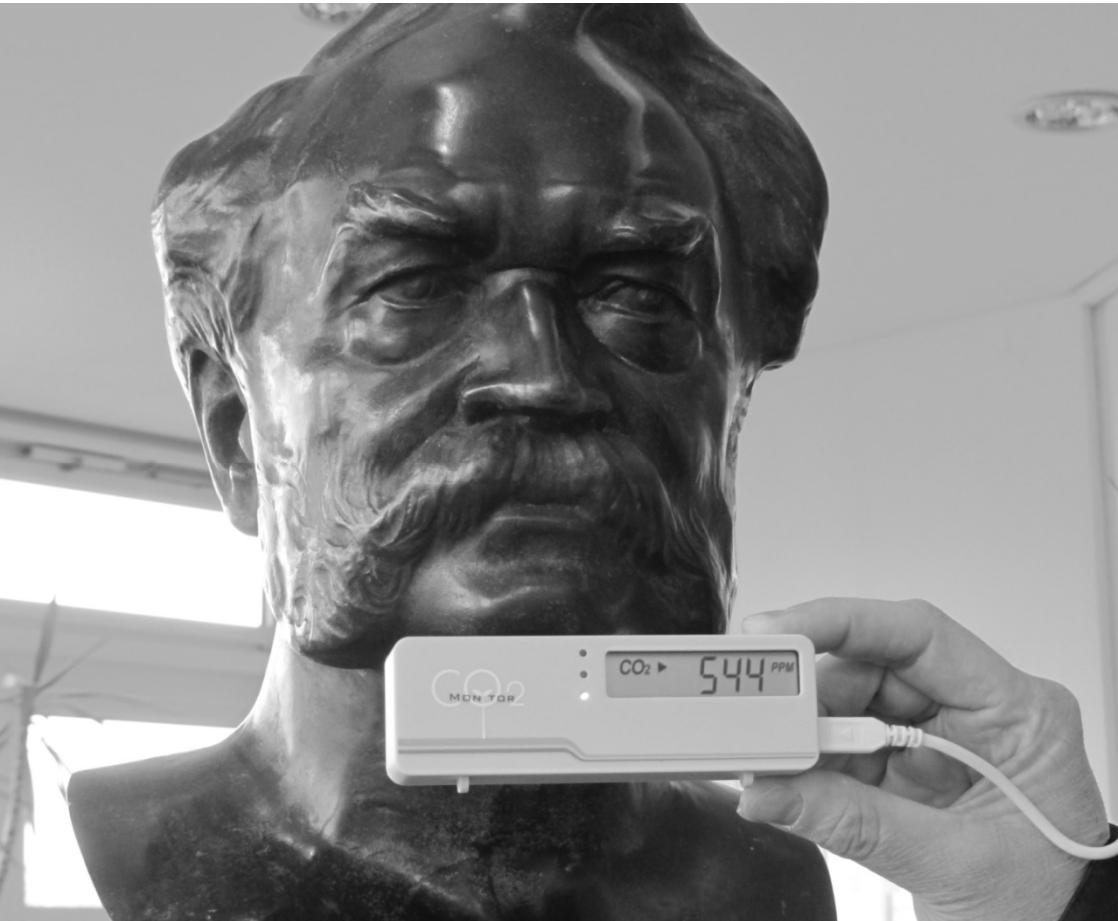
**WIR STÄRKEN
ARBEITNEHMER**

www.aub-braunschweig.de

AUB-Express Januar/Februar 2018

Mitarbeiter-Info für die Siemens-Standorte Braunschweig, Irxleben und Ulm

Dicke Luft bei Siemens?



Willkommen in 2018!

In 2018 wird uns eine Menge erwarten, steht uns doch die Ausgliederung der Mobility bevor, und nach wie vor herrscht „dicke Luft“ beim Ringen um den Erhalt einer funktionierenden IT-Organisation. Natürlich stehen wir auch noch vor einem Wahljahr mit der Betriebsratswahl im März. Generell kann man auch den einen oder anderen Gedanken an den weiteren Umbau unseres Unternehmen verschwenden: Börsengang der Healthineers, radikaler Abbau und Standortschließungen bei PG/PD und nicht zuletzt die Frage, ob der Umbau vom Industrieunternehmen zur Finanzholding noch zu stoppen ist. Dicke Luft, wohin man schaut.

Nach den aktuellen Planungen wird sich in diesem Jahr zweimal unser Türschild ändern, erst werden wir als GmbH firmieren und schlussendlich ein Teil der Siemens Alstom SA werden. Diese Übergänge sind zu großen Teilen durch gesetzliche Regelungen wie z. B. durch § 613a BGB abgesichert, allerdings nur zeitlich begrenzt. Langfristige Regelungen und viele freiwillige Leistungen können jedoch nur durch gute Verhandlungsergebnisse abgesichert werden, und hier setzen wir den Großteil unserer Hoffnungen auf das Standort- und Bereichsmanagement sowie ein starkes lokales Betriebsratsgremium. Wenige Hoffnungen setzen wir dagegen auf das Dreigestirn Gesamtbetriebsrat/Unternehmensleitung/IG Metall; dies hat schon bei der Fusion von Siemens Windpower mit der spanischen Gamesa kein Ruhmesblatt abgeliefert. Wir werden uns mit aller Kompetenz und vollem Engagement für die Sicherung guter Arbeits- und Einkommensbedingungen unserer Beschäftigten einsetzen!

Der Streit um die Ausgliederung der IT steht angesichts der Fusion Siemens-Alstom nur noch stellvertretend für die zu erwartenden Diskussionen um die die vielen dienstbaren Geister, die nicht MO MM im Türschild stehen haben. Als Betriebsräte der AUB vertreten wir ganz klar den Standpunkt, dass wir nur als funktionierendes und einen Gesamtprozess beherrschendes Unternehmen den erfolgreichen Weg der letzten Jahre weiter be-

schreiten können. Und dazu gehören ohne Wenn und Aber all unsere zentralen Dienstleister am Standort und in nah und fern.

Im März stehen die Betriebsratswahlen an und damit natürlich auch der demokratische Wettstreit um die besten Ideen und Konzepte. Es ist nicht einfach, sich nach 45 Monaten gemeinsamer Arbeit im Betriebsrat nun differenziert darzustellen und Sie als Wähler von den Vorzügen der AUB mit der breiten Palette unserer Themen und Aktionen für unseren Standort zu überzeugen. Natürlich freuen wir uns, wenn unsere Themen von anderen Gruppierungen übernommen werden, aber jedem muss klar sein, eine standortbezogene, unabhängige Mitbestimmung garantieren nur die Betriebsräte der AUB!

Wir dürfen aber auch gespannt sein, wie es insgesamt mit der Siemens AG weitergeht. Der Börsengang der Healthineers (Medizintechnik) findet erfreulicherweise nun doch in Frankfurt statt. Ein Thema, das bei Siemens anscheinend nie fehlen darf, ist der Mitarbeiterabbau. Die Gespürlosigkeit, mit der im vergangenen Jahr bei PG/PD vorgegangen wurde, war beispiellos und ein einziger Imageschaden. Die angekündigte Schließung ganzer Standorte in strukturschwachen Regionen bei gleichzeitigem Ausbau von Kapazitäten an sogenannten Leadcost-Standorten ist unverantwortlich und entspricht auch in keiner Weise Herrn Kaesers Reden der letzten Jahren zur unternehmerischen Verantwortung. Inzwischen gibt es erste Signale von der Unternehmensseite, die Pläne abzumildern - und zwar hoffentlich ganz erheblich!

Wie es insgesamt mit der „Rest-Siemens AG“ weitergeht, können wir im Moment nicht einschätzen - nach den jüngsten Äußerungen von Herrn Kaeser scheint aber der Verbleib eines industriellen Kerns im Unternehmen für den Moment geplant zu sein. Wie lange diese Einstellung hält, bleibt abzuwarten. Aber die Vision, dass in aller Welt grasende Cash-Cows nur noch zum regelmäßigen Melken in der Münchener Zentrale antreten, dürfte der Unternehmensspitze vermutlich weiterhin so verlockend erscheinen, dass es wohl kaum dauerhaft vom Tisch sein dürfte. Natürlich

wird uns das offiziell ganz anders verkauft: Die Zerlegung des behängigen Öltankers "Siemens" in einen agilen Flottenverband sei aus Wettbewerbsgründen unumgänglich und gleichzeitig ein notwendiger Schutz gegen feindliche Übernahmen.

Zu guter Letzt werden sicherlich auch die Alltagsthemen in 2018 nicht weniger - von Überlast und Erfolgsbeteiligung bis hin zu schlech-

ter Luft. Dass diese Themen bei der AUB nicht zu kurz kommen, ist selbstverständlich. Wir haben in den Reihen der AUB ein breites Spektrum von Kolleginnen und Kollegen, die für alle Themen und Bereiche am Standort sprechen können und werden, damit Braunschweig, Irlxleben und Ulm weiterhin erfolgreich in und für die Mobility arbeiten können!

Ihre AUB-Gruppe Braunschweig

Das lesen Sie noch in dieser Ausgabe:

| | | | |
|------------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| Weniger TEK trotz Rekordjahr?..... | 3 | Pflege von Familienangehörigen..... | 7 |
| Dicke Luft..... | 4 | Impressum | 8 |
| Karriere-Ammenmärchen..... | 6 | | |

+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

Weniger TEK trotz Rekordjahr?

Im Geschäftsjahr 2015 wurde die Jahreszahlung im Tarifkreis durch TEK abgelöst. TEK soll die Beschäftigten im Tarifkreis am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilhaben lassen. Umso erstaunlicher, dass die TEK-Zahlung trotz des Rekordgeschäftsjahres 2017 niedriger ist als im GJ 2016. Wie wird die TEK-Zahlung eigentlich berechnet?

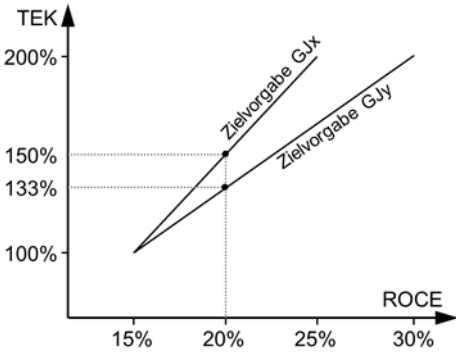
Der Gesamtbetriebsrat hat mit dem Unternehmen die „Tarifkreis Erfolgskomponente“, kurz TEK, vereinbart; diese löst die bis dahin gezahlte Jahreszahlung im Tarifkreis ab. Die Vereinbarung beinhaltet die Grundlage für die Berechnung. Sie basiert auf einem festgelegten Basiswert in Euro und einem Multiplikator in Prozent, der TEK-Zielerreichung; im GJ 2016 lag diese bei 160 %, im GJ 2017 bei 118 %. Die Zielerreichung wird lt. Gesamtbetriebsvereinbarung auf Basis eines wirtschaftlichen BONUS-Zieles aus dem Senior Management festgelegt. Im Senior Management gibt es mehrere wirtschaftliche Ziele jeweils mit Zielvorgabe-Eckwerten für 0 %, 100 % und 200 % Zielerreichung. Auf Basis des GJ-Abschlusses wird aufgrund dieser Zielvorgabe die Zielerreichung berechnet.

Für die GJ 2016, 2017 und auch für 2018 wurde festgelegt, dass ROCE als Grundlage

für die TEK-Zielerreichung gewählt wird. ROCE steht für Return on Capital Employed, vereinfacht dargestellt ist dies die Kapitalrendite. Für die TEK-Zielerreichung basierend auf ROCE werden dabei dieselben Zielvorgaben für 0%, 100%, 200% wie für das Senior Management verwendet. Im Gegensatz zum Senior Management erfahren die Tarifbeschäftigten die Zielvorgaben jedoch aus „kapitalmarktrechtlichen Gründen“ nicht (s. u. CARL -> TEK -> FAQ, hier auch weitere Details zu TEK). Die Tarifbeschäftigten erhalten lediglich die Information über die Zielerfüllung nach Ablauf des Geschäftsjahres. Auf Basis des Geschäftsberichtes, in dem der ROCE-Wert veröffentlicht wird, und der TEK-Zielerreichung kann man damit rückwirkend zumindest eine Idee für die möglichen gesetzten Zielvorgaben erhalten.

Damit wird aber klar, warum die TEK-Zielerreichung nicht direkt mit dem Ergebnis des Geschäftsjahres zusammenhängt. TEK-Zielerreichung ist vor allem abhängig von den Eckwerten der Zielvorgabe. Beispiel: Das Unternehmen erreicht einen ROCE-Wert von 20 %. Wenn für 100 % bzw. 200 % Zielerreichung ROCE-Werte von 15% bzw. 25 % vorgegeben waren, ergibt sich daraus ein TEK von 150 %. Lagen dagegen die Vorga-

ben für 100 % bzw. 200 % Zielerreichung bei ROCE-Werten von 15 % bzw. 30 %, ergibt sich ein TEK von 133 %. Aber ohne die Zielvorgaben zu kennen, ist das Berechnungsmodell sowieso egal.



Verstehen muss man das nicht, die fehlende Transparenz macht das auch unmöglich. Ein guter Ansatz wurde hier durch den Gesamtbetriebsrat schlecht umgesetzt. Eine „Anerkennung der Mitwirkung am wirtschaftlichen Erfolg“ (siehe Präambel der GBV) ist das auf jeden Fall nicht.

Was bleibt? Ende Januar gibt es statt der Jahreszahlung nun TEK – über das Geld freuen kann man sich trotzdem.



Stärkung beginnt mit Information...

Dicke Luft

Ein angenehmes Raumklima ist eine Grundvoraussetzung für Wohlbefinden am Arbeitsplatz und hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und die Gesundheit. Diesen Sachverhalt stellt niemand ernsthaft in Frage. "Angenehmes Raumklima" wird aber von den einzelnen Menschen höchst unterschiedlich empfunden und definiert, nicht selten prallen daher in einem Raum die Extreme aufeinander. Somit ist es kaum verwunderlich, dass Raumtemperatur und Lüften in vielen Arbeitsräumen, insbesondere in Büros, sehr konflikträchtige Reizthemen sind.

Hilfestellung bieten die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Relativ einfach lässt sich die Frage nach der Raumtemperatur beantworten: Die ASR A3.5 gibt für die bei uns vorherrschenden Bürojobs eine Mindesttemperatur von 20° C vor; 26° C sollen nach Möglichkeit auch an heißen Sommertagen nicht überschritten werden.

Die ASR A3.6 verlangt, dass in umschlossenen Arbeitsräumen gesundheitlich zuträgliche Atemluft in ausreichender Menge vorhanden sein muss. In der Regel entspricht dies der Außenluftqualität. Insbesondere das von den Menschen ausgeatmete Kohlendioxid CO₂, aber auch Ausdünstungen von Teppichböden, Möbeln und Elektrogeräten (Weichmacher, Flammschutzmittel etc.) sowie Ozon und Feinstäube aus den Multifunktionsgeräten belasten die Raumluft und müssen kontinuierlich oder intervallweise durch Lüften abgeführt werden. Dazu enthält die ASR A3.6 konkrete Angaben über notwendige Öffnungsflächen für Dauer- und Stoßlüftung:

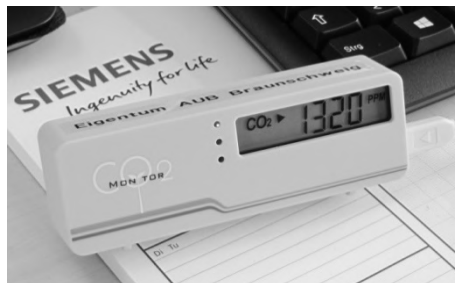
| | Öffnungsflächen zur Sicherung des Mindestluftwechsels | |
|--------------------|---|---|
| | für kontinuierliche Lüftung [m ² /anwesende Person] | für Stoßlüftung [m ² /m ² Grundfläche] |
| einseitige Lüftung | 0,35 | 0,105 |
| Querlüftung | 0,20 | 0,06 |

Zum Vergleich: Unsere Bürofenster haben je nach Bauart Öffnungsflächen von ca. 0,2 m² im gekippten Zustand und von ca. 1 m² bei komplett geöffnetem Flügel. Die Anforderungen aus der ASR A3.6 lassen sich damit bei den meisten unserer Büros durch einseitiges Lüften gar nicht erfüllen, sondern nur durch Querlüften, wobei entweder alle vorhandenen Fenster ständig zum Dauerlüften gekippt oder ca. die Hälfte aller Fenster für ein Stoßlüften komplett geöffnet werden müssten. Das dürfte selbst einem Frischluftfanatiker als etwas überzogen erscheinen, auch wenn die Forderungen aus lufthygienischer Sicht berechtigt sein mögen. Zumindest in der kühleren Jahreszeit widerspräche ein solches exzessives Lüften zudem auch allen Energie-sparbemühungen.

So sehr man die ASR A3.6 als Extremforderung ansehen kann, so sehr ist aber auch die bei uns am Standort gelebte Lüftungspraxis das gegenteilige Extrem: Gerade in den Wintermonaten ist an den Fassaden unserer großen Bürogebäude oftmals stundenlang kein einziges geöffnetes Fenster zu entdecken. Die Nachteile zu geringen Lüftens sind durch verschiedenste wissenschaftliche Studien belegt, die eine deutlich erhöhte Infektanfälligkeit, eingeschränkte Konzentrationsfähigkeit und eine Zunahme von Symptomen des Zentralnervensystems wie Kopfschmerzen, Müdigkeit und Schwindel bei schlechter Raumluft beweisen.

Ein guter Kompromiss aus den Forderungen der ASR A3.6 und unserer weit verbreiteten Marginallüftung ist sicherlich der richtige Weg! In einigen unserer Büros werden heute schon erfolgreich Lüftungsordnungen gelebt; bei Bedarf nennen wir Ihnen gerne auskunftsbereite Ansprechpartner. Außerdem wäre es natürlich schön, wenn wir die Effizienz unserer Lüftungsaktivitäten einmal messen könnten. Unsere menschliche Nase ist dafür leider nicht das geeignete Sinnesorgan, aber wir könnten uns ja - gerade im Zeitalter der Digitalisierung - auch von technischen Nasen unterstützen lassen. Eine sinnvolle technische Nase ist ein CO₂-Messgerät, denn die CO₂-Konzentration ist ein anerkanntes Maß für die Bewertung der Luftqualität, wenn die Luftbelastung eines Rau-

mes überwiegend durch den Atem der anwesenden Personen verursacht wird. Um einen ersten Schritt in diese Richtung zu tun, hat die AUB-Gruppe Braunschweig ein CO₂-Messgerät angeschafft, das sie gegen Kautions an interessierte Beschäftigte des Standortes verleiht.



Wie damit gewonnene Messwerte zu interpretieren sind, verraten uns u. a. die DIN EN 13779 oder die in diesem Punkt nicht überzogene ASR A3.6: Bei Werten oberhalb von 1000 ppm* sollte das Lüftungsverhalten überprüft und verbessert werden, z. B. durch Aufstellung eines Lüftungsplans mit Festlegung von Verantwortlichkeiten. Bei Werten oberhalb von 2000 ppm sind weitergehende Maßnahmen erforderlich (z. B. verstärkte Lüftung, Reduzierung der Personenzahl im Raum). Die getroffenen Maßnahmen sind in der zugehörigen Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren, auch wenn damit der Wert von 1000 ppm wieder unterschritten wird. Selbstverständlich gelten diese Grenzwerte auch für Besprechungsräume, wo aufgrund der hohen Personenzahlen und meist nur einseitigen Lüftungsmöglichkeiten erschwerte Bedingungen herrschen dürften. Kein Wunder, dass unsere Besprechungen manchmal zäh und nicht so erfolgreich sind. Messen Sie doch mal, unser Leihgerät steht Ihnen zur Verfügung! Ansprechpartner ist Reinhard Niewerth (☎ 3228).

Link zum Thema:

www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/pdfs/kohlendioxid_2008.pdf

* ppm = parts per million, in Reinflutgebieten in Deutschland liegt der Jahresmittelwert bei etwa 400ppm CO₂

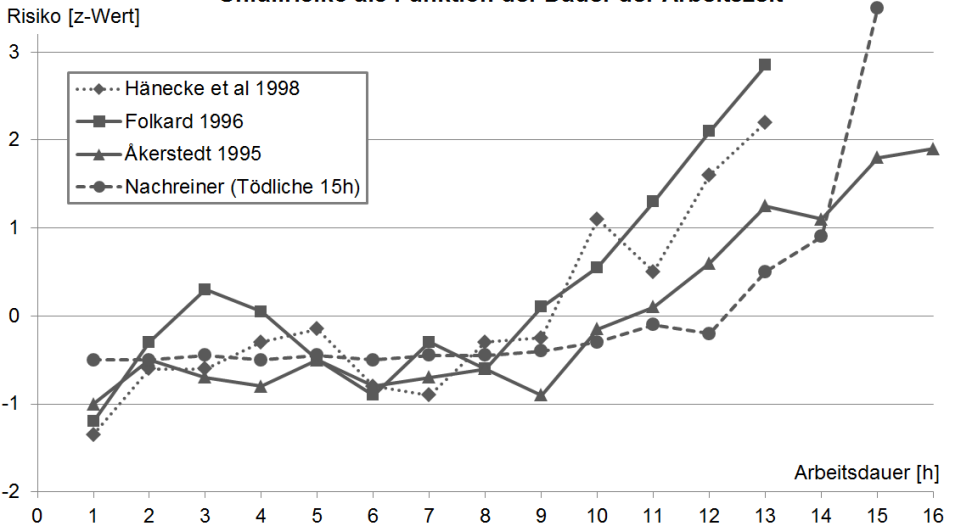
Karriere-Ammenmärchen

Natürlich kann es in vielen Jobs durchaus mal Ausnahmesituationen geben, die nur durch Überschreitung der vertraglichen oder in seltenen Notfällen gar der gesetzlichen Arbeitszeiten gemeistert werden können. Aber solche "Ausnahmesituationen" können auch schnell zur Normalität werden, und es wird in manchen Kreisen obendrein gerne das Ammenmärchen erzählt, dass ständige Mehrarbeit im

außertariflichen Kreis als selbstverständlich angesehen und auf der Karriereleiter unterschwellig als Fördervoraussetzung erwartet werde. Ein gefährlicher Irrtum in mehrerlei Hinsicht...

Aus gutem Grund begrenzt das Arbeitszeitgesetz unsere Arbeitszeiten: Durch arbeitswissenschaftliche Studien ist klar belegt, dass das Fehler- und Unfallrisiko nach 8-9 Arbeitsstunden exponentiell ansteigt, wobei dies für Unfälle am leichtesten statistisch zu erfassen ist:

Unfallrisiko als Funktion der Dauer der Arbeitszeit



Diesen Zusammenhang dürfen Beschäftigte und insbesondere Führungskräfte nicht einfach ignorieren, wenn sie den ZeroHarm-Gedanken ernstnehmen wollen. Das gilt einerseits im Hinblick auf drohende eigene Wegeunfälle, aber in noch viel größerer Dimension für unsere sicherheitstechnische Verantwortung in unseren Bahnprojekten, wo wir mit Mängeln an unseren Produkten die Gesundheit und das Leben von Hunderten von Fahrgästen gleichzeitig aufs Spiel setzen würden. Kann nicht passieren, weil wir ja bei unserer Arbeit mindestens immer das Vier-Augen-Prinzip anwenden? Was passiert aber, wenn einem überlasteten Sachbearbeiter ein fataler Arbeitsfehler unterläuft, den

ein ebenfalls überlasteter Prüfer übersieht? Brauchen wir das Sechs- oder das Acht-Augen-Prinzip als Mindestabsicherung?

Wir müssen in dieser Frage gar nicht herumphilosophieren und können uns auch nicht hinter einer anonymen Verantwortung des Unternehmens verstecken: das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet uns alle ganz klar zu einer persönlichen Intervention: Nach §15...17 des Arbeitsschutzgesetzes sind Beschäftigte verpflichtet, ihrem Arbeitgeber eine Über- oder Fehlbelastung anzuzeigen, die zu fatalen Arbeitsfehlern führen und die Gesundheit bzw. Sicherheit der eigenen oder anderer Personen (Kollegen, Kunden

usw.) gefährden können. Der Schutz von Kollegen, Kunden und Anwendern steht dabei gleichrangig neben dem Selbstschutz vor Burn-Out und anderen Folgekrankheiten von Über- oder Fehlbeanspruchung.

Wie aber zeige ich meinem Arbeitgeber eine Über- oder Fehlbelastung richtig an? Das Instrument dafür heißt Überlastungs- oder Fehlbelastungsanzeige und ist bislang besser bekannt im Gesundheitswesen, wo vernachlässigte Patienten Schaden nehmen können. Das Gefährdungspotenzial von Überlastung wird jetzt zunehmend aber auch in anderen Berufen und Branchen erkannt. Gleichzeitig erweitert sich der Fokus von klassischer Überlast auch auf andere Gefährdungsfaktoren, zum Beispiel auf unruhige Großraumbüroumgebung, in der hochkonzentriert geistige Arbeit mit Sicherheitsverantwortung geleistet werden muss. Daher kommt das Instrument einer Überlast-/Fehlbelastungsanzeige nun vermehrt auch in anderen Branchen zum Einsatz. Im SCF oder bei CARL werden Sie ein Formular dafür allerdings erfolglos suchen, denn ein bisschen taktische Reserviertheit darf man dem Unternehmen bei diesem Thema schon unterstellen - schließlich profitiert es vermeintlich (diese Denke stirbt so schnell nicht aus) von Beschäftigten, die auf höchster Drehzahl "performen". Auch im Internet konnten wir bislang kein geeignetes universelles Formular finden. Diese Lücke hat die AUB jetzt mit dem Angebot eines eigenen Formulars gestopft, es ist zu finden auf der AUB-Homepage www.aub.de/tools.

Eine Anwendung dieses Formulars mag erst einmal Überwindung kosten, ist aber nichts anderes als eine konsequente Umsetzung von ZeroHarm und Compliance! Bei Bedarf unterstützen die AUB-Betriebsräte gerne!

Link zum Thema: <http://inqa.gawo-ev.de/cms/index.php?page=empfehlungen-2>

Pflege von Familienangehörigen

Im vergangenen Sommer war mein Vater schwer erkrankt und lag längere Zeit im Krankenhaus. Da meine Mutter die Pflegestufe 3 mit schwerer Beeinträchtigung der Selbständigkeit hat und mein Vater sich nicht um sie kümmern konnte, war es notwendig, dass meine beiden Geschwister und ich uns um unsere Mutter kümmern, bis wir eine pflegerische Versorgung sichergestellt haben.

Um herauszufinden, welche Möglichkeiten ich habe, habe ich CARL, unseren persönlichen HR-Assistenten zu "Pflege von Familienangehörigen" befragt und folgende Information erhalten:

Mitarbeiter haben nach dem Pflegezeitgesetz das Recht, der Arbeit für die Dauer von zehn Arbeitstagen unbezahlt fernzubleiben, wenn der Familienangehörige

- *akut pflegebedürftig wird und*
- *die Freistellung erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.*

Super, genau das, was ich brauche! Mit der Bestätigung der Krankenkasse, dass meine Mutter pflegebedürftig ist, habe ich nach Rücksprache mit meiner Führungskraft über die HCM-Inside-Seite für eine Woche die folgende Abwesenheit beantragt: **0060 entsch. Fehlen unbez.**

Das Ganze hat problemlos funktioniert.

Zu beachten gibt es allerdings Folgendes: Im Gegensatz zu einem Sabbatical, bei dem sich die Gehaltseinbuße für die unbezahlte Abwesenheit auf bis zu 4 Jahre verteilen lässt, wirkt sich die unbezahlte Abwesenheit zur Pflege von Angehörigen unmittelbar aus. Bei 5 unbezahlten Arbeitstagen in einem Monat fehlt einem somit ca. 1/4 Gehalt, bei 10 Tagen entsprechend ca. die Hälfte.

(Der Autor dieses Beitrages ist der Redaktion bekannt.)

Unsere Betriebsräte

**Reinhard Niewerth****☎ 3228**

freigestellter Betriebsrat

- Arbeitssicherheit und Umweltschutz (stv. Sprecher)
- Betriebsausschuss
- Sozialausschuss

**Dirk Schaper****☎ 2205**

freigestellter Betriebsrat

- Ausbildung •3i-Kommission
- Betriebsausschuss
- Standortentwicklung und Demografie (stv. Sprecher)

**Guido Zabski****☎ 3975**

MO MM RAD PIC 4 10

- Außenmontage (stv. Sprecher)
- Datenschutz und Informationssicherheit (Sprecher)
- Produktion

**Jasmin Köllner****☎ 5465**

MO MM BE PRS 4

- Datenschutz und Informationssicherheit
- Personalausschuss

**Gerd Johanning****☎ 3451**

MO MM RAD OM LRE

- Ausbildung
- Außenmontage
- Personalausschuss

**Peter Sieverding****☎ (0173) 2427246**

MO MM MT BID

- Standortentwicklung und Demografie

**Kerstin Heinisch****☎ 3859**

MO MM R&D TCMT HW

- Arbeitssicherheit und Umweltschutz
- Sozialausschuss
- Ansprechpartnerin für BEM und CPD

**Henning Plinke****☎ 2787**

MO MM BE MF TTC

- Produktion

Impressum

Redaktion: Reinhard Niewerth, Henning Plinke, Dirk Schaper, Peter Sieverding, Jenny Wellmann**V.i.S.d.P.:** Dirk Schaper, Kriemhildstraße 26, 38106 Braunschweig**Druck:** Druckerei Bührig, Eckernkamp 4, 38154 Königslutter am Elm/OT Rotenkamp

Alle Artikel sind nach bestem Wissen und Gewissen recherchiert worden. Die Autoren äußern in den jeweiligen Artikeln ihre persönliche Meinung. Wenn Sie zum Inhalt dieser Ausgabe Stellung nehmen möchten, wenden Sie sich bitte an einen unserer Ansprechpartner. Ihre Leserbriefe sind uns willkommen!